



ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ПРИСТОЈНА РАБОТА
2010-2013

Вовед

Меѓународната организација на трудот (МОТ) е посветена на подобрување на можностите за жените и мажите да добијат пристојна и продуктивна работа во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човечко достоинство. Главната цел е унапредување на правата на работното место, охрабрување на можностите за пристојно вработување, подобрување на социјалната заштита и зајакнување на социјалниот дијалог.

МОТ работи во тесно партнерство со владите, синдикатите и организациите на работодавачи со цел да ја унапреди пристојната работа, бидејќи таа ја поврзува поддршката на развојот на продуктивни и конкурентни претпријатија со најважните аспирации на луѓето: добар приход, сигурност на работното место и социјална заштита за нив и за нивните семејства, подобри изгледи за развој и социјална интеграција, слобода за луѓето да ги искажат своите проблеми, да се организираат и да учествуваат во донесувањето одлуки што имаат влијание врз нивните животи и еднакви можности и третман за сите жени и мажи.

Оваа Национална програма за пристојна работа (НППР), со нејзините приоритети и резултати, е донесена по долготрајниот процес на трипартитни консултации со конституентите на МОТ во земјата. Утврдените стратески приоритети и резултати ќе се реализираат во периодот 2010-2013 година преку заеднички активности на владата и социјалните партнери од една страна и МОТ од друга.

НППР е тесно поврзана со приоритетите од националната политика, утврдени во документите како што се Националниот план за развој, Националната стратегија за вработување, Оперативната програма за развој на човечките ресурси, Повеќегодишниот индикативен план 2009-2011 година (ПИП), Националниот акциски план за еднаквост на родовите (2007-2012) и со заложбите од меѓународните и регионалните агенди за развој, вклучувајќи ја и ратификацијата на меѓународните стандарди за трудот, Милениумската декларација на ОН и втората фаза од процесот на приклучување кон Европската унија. НППР е, исто така, поврзана со главните приоритети утврдени во Рамката за развојна поддршка на Обединетите нации (UNDAF).

I. Тековна состојба од аспект на пристојната работа

Основен приоритет на владата е да го поттикне порастот на економијата преку развој на приватниот сектор, подобрување на инвестициската клима, отворање работни места и подобрување на животниот стандард.

Социјално-економски контекст

По силниот раст и надминувањето на планираниот буџетски приход во 2007 и 2008 година, при крајот на 2008 година, стопанството се соочи со влијанијата на глобалната економска криза. Иако финансискиот сектор не беше директно погоден од глобалната финансиска криза, реалната економија и производство почнаа да опаѓаат. Интензитетот на економската активност се намали во првите три тримесечја на 2009 година, со намалување во споредба со минатата година од 0,9%, 1,4%, односно 1,8%. Во последното тримесечје на 2009 година, економијата почна да излегува од рецесијата со стапка на пораст на БДП од 1,2%, при што 2009 година заврши со проценет негативен раст на БДП од – 0,7%¹. Министерството за финансии прогнозира стапка на пораст на БДП за 2010 година од 2%.

Владата досега има активирани четири антикризни пакети:

- Првиот пакет беше насочен кон претпријатијата со проблеми во ликвидноста преку нивно даночно ослободување. Успешните фирми беа поддржани со намалување на тарифите за увоз и царинските давачки, намалување на стапките за социјално осигурување и промена на системот за оданочување на данокот на приход, при што данокот на добивка сега се плаќа само на распределената добивка. Проценетиот трошок за овој пакет изнесуваше 330 милиони евра.
- Вториот најавен стимулативен пакет е 8-годишен план за инвестирање во инфраструктурата, вреден 8 милијарди евра.
- Третиот пакет се состоеше од ребаланс на буџетот со намалување на приходите и расходите (врз основа на реалните податоци, како и намалена прогноза на БДП), кредитна поддршка на претпријатијата преку кредитната линија на ЕИБ и други мерки, како и олеснување на надворешната трговија.
- Четвртиот пакет на антикризни мерки, најавен во март 2010 година, се состоеше од 24 мерки, насочени кон различни области, како што се даночната политика, кредитите, политиката за земјиште, имотно-правните прашања, земјоделството, градежништвото, социјалната политика, како и мерки во областа на регулаторната гилотина.

¹ Државен завод за статистика

Антикризните мерки сè уште не вклучуваат мерки за вработување, како што е споделување на работата.

Вработување

Националниот пазар на труд се карактеризира со висока стапка на невработеност, придружена со релативно ниска стапка на вработеност. Економската активност на населението на работна возраст бележи пораст од 2005 година. Во 2009 година, стапката на учество на работната сила изнесуваше 56,7% што е за 0,4 процентни поени повисока од 2008 година, при што во апсолутни износи, активното население бележи пораст од 1%, во споредба со 2008 година. Стапката на активност на жените во земјата е пониска од онаа на мажите, со родов јаз во учеството на работната сила од 25,9% во 2009 година, иако родовиот јаз во учеството се намалува со зголемувањето на нивото на образование, а процентот е обратен кај терцијалното ниво на образование.

Стапката на активност на младите работници (15-24) во работната сила во 2009 година изнесуваше 35%. Ниската стапка на учество се должи на сè поголемите потешкотии на транзиција од образование кон работа и поради што голем број млади луѓе одлучуваат да ги продолжат своите студии во рамки на сè поголемото враќање кон образование. Една од главните реформи на владата е воведувањето на задолжителното средно образование и доживотното учење.

Стапката на вработеност во 2009 година изнесуваше 38,4%, а родовиот јаз во вработувањето изнесуваше 18,1%, односно зголемување за 1,2% во споредба со претходната година. Стапката на вработеност на младите лица во 2009 година изнесуваше 15,7%, останувајќи на исто ниво како во 2008 година.

Една од најголемите слабости на економијата и најголемиот социјален и економски проблем е постојаното високо ниво на невработеност, која ја достигна стапката на невработеност од 37,3% во 2005 година. Од 2005 година па натаму, се бележи намалување на стапката на невработеност, достигнувајќи го нивото од 33,8% во 2008 година, за во 2009 година да се намали на 32,2%², и покрај влијанието на глобалната финансиска и економска криза. Голем дел од невработените лица се млади и работници со ниски квалификации. Исто така, постои и несообразност во квалификациите, делумно поради недостигот на можности за обука и преквалификации. Околу 80% од вкупниот број на невработени во 2010 година се долгорочно невработени лица.

² Извор: Анкета на Државниот завод за статистика на работната сила

Еден од проблемите што има негативно влијание врз економијата е неформалната економија. Големiot сегмент на неформална економија предизвикува загуба на приходи како резултат на затајување на данок, нерамномерност на пазарот на трудот, прикривање на реалните податоци за невработеноста и поттикнување на неправедната конкуренција. Чести карактеристики на работата во неформалната економија се непостоењето на договори за вработување и непостоење на платени годишни одмори и боледувања, како и други придобивки од социјалното осигурување. Неформалната економија предизвикува сериозни трошоци за поединците, претпријатијата и општеството во целина. Според Државниот завод за статистика, „сивата“ економија во земјата во 2007 година изнесуваше 20% (врз основа на дефиницијата на ОЕЦД)³.

Социјална заштита

Во 2002 година, пензискиот систем во земјата беше предмет на значителна структурална реформа, со воведувањето на задолжителниот приватен пензиски фонд. Меѓутоа, спроведувањето на новиот пензиски систем се соочуваше со голем број предизвици, на пример во однос на намалувањето на заменската стапка на пензиите, зголемувањето на возраста за пензионирање без можност за флексибилни договори, зголемениот фискален дефицит поради пренасочувањето на придонесите кон приватните пензиски фондови, како и слабото почитување и непријавувањето на реалниот износ на платите од страна на работниците во неформалната економија и од страна на претпријатијата во формалната економија. Во однос на постарото население, потребни се постојани напори од трите заинтересирани страни со цел да се одржи постоечкиот пензиски систем на долг рок, притоа обезбедувајќи соодветно ниво на придобивки во согласност со ратификуваната Конвенција на МОТ бр. 102 за минималните стандарди за социјално осигурување.

Во 2007 година, беше донесен нов Закон за безбедност и здравје при работа. Законот беше изготвен во согласност со принципите од Рамковната директива 89/391 на ЕУ, при што се воведе обврска за процена на ризикот на работните места, но сепак постои потреба од транспонирање на поголем дел од *применливото право на ЕУ*. Меѓутоа, се забележува и предизвик во однос на недоволниот капацитет на преточување на овие политики во конкретни дела. Трипартитните конституенти на МОТ ја препознаваат важноста од креирање култура за безбедност и здравје преку подигнување на свеста и градење капацитет и ја поддржуваат ратификацијата на Конвенцијата бр. 187 за Рамката за унапредување на безбедноста и здравјето при работа.

Инспекцијата на трудот игра важна улога во намалувањето на неформалната економија, промовирањето пристојна работа и обезбедувањето стандарди на трудот на работното место. Процесот на транзиција доведе до влошување на работната средина и условите за работа. МОТ го

³ „Мерење на сивата економија во Македонија и изготвување предлог-политика за интегрирање во формалниот сектор“ – извештај, 2008 година;

поддржува Државниот инспектор на трудот и ќе продолжи со својата поддршка на неговата трансформација во модерен и ефикасен инспекторат на трудот.

Работни услови

Иако Конвенцијата на МОТ бр. 131 (Конвенција за утврдување на минимална плата) е ратификувана, во земјата нема задолжителна минимална плата на национално ниво. Општите колективни договори упатуваат минималната плата да се определува на ниво на гранка. Постои минимална плата за сите дејноси во јавниот сектор и во некои гранки од приватниот сектор. Понатаму, постои задолжителен минимален праг за плаќање на придонесите од социјалното осигурување, со што се осигуруваат само минималните придонеси во социјалните фондови и се обезбедува сигурност за работниците во вид на пензија. Понатаму, со законот за исплата на плати се предвидува дека платата не смее да биде пониска од 50 проценти од просечната бруто плата во гранката.

Антикризниот пакет со стимулативни мерки не вклучува одредби за поделба на работата или работното време што може да претставува важна алатка за намалување на влијанието од кризата.

Социјален дијалог

Основите за социјален дијалог се утврдени со Законот за работни односи од 2005 година. Со овој закон се дефинира правната рамка за развој и функционирање на организациите на работници и на работодавачи и регулирањето на работниот однос; исто така, се обезбедува правна основа за функционирање на Економско - социјалниот совет (ЕСС). ЕСС не се состана во текот на 2009 година, бидејќи не се сметаше за репрезентативен во поглед на постоечката состојба на индустриските односи и неговата улога и позиција беа слаби. Во напорот за унапредување на социјалниот дијалог, владата организираше серија консултации со сите социјални партнери со цел да ги дефинира новите објективни критериуми за репрезентативност. Иако процесот беше критикуван од некои од организациите на социјалните партнери, Собранието ги донесе измените на Законот за работни односи. На тој начин се отвори простор за основање на нов ЕСС, иако неговата улога и позиција останаа исти. Комисијата за утврдување на репрезентативноста на социјалните партнери беше основана во февруари 2010 година и постапката за одредување на репрезентативноста започна со регистрација на синдикатите и организацијата на работодавачи. Главните актери во индустриските односи во земјата се Организацијата на работодавачи на Македонија, Бизнис-конфедерацијата на Македонија, Сојузот на синдикати на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија. Тие работат во тешка економска и социјална средина што се одликува со висока стапка на невработеност, сиромаштија и сè поголема неформална економија. Практиката на консултирање со социјалните партнери при изготвувањето или измената и дополнувањето на законите во економската или социјалната сфера изостанува и неодамнешните измени на трудовото законодавство се извршија без консултации. Тоа може да наштети на напорите за развој на вистински социјален дијалог во земјата. Исто така, има недостиг на

информираност во општеството за реалната улога на синдикатите и организациите на работодавачи во развојот на социјалните и економските политики на национално ниво што придонесува кон непостоење на итност во воспоставувањето на ефективен форум за социјален дијалог.

Покрај напредокот во трипартитниот социјален дијалог на национално ниво, земјата ги презема првите чекори во воспоставувањето органи за трипартитен социјален дијалог на локално ниво. Друго прашање, на коешто треба да се обрне внимание, е социјалниот дијалог на ниво на претпријатие. На национално ниво и на ниво на гранка, бипартитниот социјален дијалог функционира и веќе се потпишани одредени колективни договори – иако уште треба да се работи на ова поле. Меѓутоа, на ниво на претпријатие, дијалогот и понатаму е неразвиен, со непостоење на синдикални организации во повеќето претпријатија и со неразбирање на улогата на колективното договарање од страна на голем број работодавачи.

Меѓународни стандарди за труд

Како што се предвидува со Декларацијата на МОТ за социјална правда, меѓународните стандарди за трудот задираат и се суштински дел од секоја од четирите стратегиски цели на МОТ. Тие претставуваат инструмент во реализирањето на целите за вработување, социјална заштита и социјален дијалог и на тој начин постигнување на целите од Агендата на МОТ за пристојна работа.

Земјата има ратификувани 69 конвенции, вклучувајќи ги и основните. Во рамки на редовниот надзорен механизам на МОТ, Комитетот од експерти за примена на конвенциите и препораките побара од владата да ги преземе неопходните мерки за обезбедување целосна усогласеност на националниот закон за трудот со ратификуваните конвенции во поглед на, меѓу другото, целосната примена на слободата за здружување и правото за организирање и колективно договарање на сите нивоа, како во приватниот, така и во јавниот сектор.

Иако се бележат напори од страна на владата за надминување на заостанатите обврски во однос на известувањето, сè уште постојат сериозни недостатоци во извршувањето на обврската за известување на надлежните органи.

Родова еднаквост

Истражувањето покажа дека околу 83% од родовиот јаз во примањата во земјата е необјаснет и упатува на дискриминација кон жените работници.

Родовиот јаз во платите е поголем во руралните области и кај работниците со основно или пониско образование.⁴

И додека во постоечката легислатива е вграден принципот на еднаква плата за еднаква или иста работа, принципот на еднаква плата за работа од еднаква вредност, вграден во не е потполно имплементиран во националното трудово законодавство. Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакви примања. Еднакви примања за работа од еднаква вредност ги вклучува и работниците што вршат работа од различна природа, којашто е сепак со иста вредност. Надзорниот систем на МОТ покажа дека земјата не ја има соодветно спроведено Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакви примања.

Родовата дискриминација врз основа на плата може дополнително да се намали со соодветно спроведување на националниот Закон за еднакви можности на жените и мажите што треба, меѓу другото, да ги елиминира родовите стереотипи и предрасуди, да промовира поурамнотезен избор на образование, вклучувајќи запишување на девојчињата во технички училишта, поттикнување учество на жените во процесот на одлучување.

II. Научени лекции од претходната соработка

Претходните активности на МОТ беа насочени кон зајакнување на капацитетите на социјалните партнери, постапките за известување за меѓународните стандарди за трудот и работа со конституентите во земјата на развојот на политиките за вработување. Националната политика за вработување беше ревидирана во рамки на „Букурешкиот процес“ и подоцна се користеше за промовирање на политиките за вработување и пазарот на трудот во целокупната рамка на политики.

Беше препознаено дека најдобар начин за имплементирање на ефективни интервенции во земјата е преку консолидиран пристап и затоа оваа Национална програма за пристојна работа е првата заедничка програма меѓу МОТ и македонските конституенти. Таа претставува чекор напред во соработката меѓу МОТ и нејзините конституенти во земјата.

Беше истотака потврдено, преку работата што беше извршена кон зајакнување на капацитетите на социјалните партнери и подобрување на социјалниот дијалог, дека недостатокот од критериуми за репрезентативност ја намалуваа ефективната на трипартитните форуми.

⁴ **Ангел-Урдинола, Д.Ф.** (2008) *Дали воведувањето минимална плата во ПЈР Македонија ќе придонесе во намалувањето на јазот во платата меѓу родовите?*, Документ бр. 0837, декември 2008 година, Вашингтон, Светска банка.

III. Приоритети на националната програма

МОТ има за цел зајакнување на капацитетите на конституентите и зголемување на влијанието на политиките за пристојна работа, во согласност со националните приоритети. Има за цел поддршка на интеграцијата во меѓународните агенди (на пример, Милениумските развојни цели) и во меѓународните структури (на пример, Европската унија). Голем број од резултатите се во согласност со УНДАФ 2010-2015 и Европската спогодба за стабилизација и асоцијација (EU-SAA). НППР има за цел да им помогне на земјите да ги исполнат своите обврски во процесот на пристапување кон ЕУ, особено во поглед на социјалниот дијалог и мирното решавање на работните спорови, основните права на работа, пристојните услови за работа, еднаквите можности и слободното движење на работници.

Врз основа на Глобалниот пакт за работни места, МОТ ќе предложи низа мерки за справување со влијанието на финансиската и економска криза врз социјалната заштита и вработувањето, насочувајќи се кон задржување на лицата во работен однос, одржување на претпријатијата и забрзување на процесот на отворање нови и поврат на постоечките работни места во комбинација со системите за социјална заштита, особено за најранливите, како и со вградување на родовите прашања во сите мерки.

Во рамки на сеопфатната тема за пристојна работа, МОТ ќе се концентрира на три национални програмски приоритети во периодот 2010-2013:

- A. Зајакнати капацитети на владините институции и социјалните партнери заради подобрување на управувањето со пазарот на трудот**
- B. Мерки за намалување на неформалната економија креирани во консултација со социјалните партнери**
- C. Подобрени работни услови, со активно вклучување на социјалните партнери**

Приоритет А: Зајакнати капацитети на владините институции и социјалните партнери заради подобрување на управувањето со пазарот на трудот

Системот на управување треба да се зајакне, бидејќи непостоењето на функционален социјален дијалог има негативно влијание врз квалитетот и одржливоста на економските реформи. МОТ ќе го поддржува подобрувањето на квалитетот на социјалниот дијалог и на тој начин ќе придонесе кон приближувањето до европскиот социјален модел, особено од аспект на претстојните преговори за пристапување кон ЕУ. Потребата за зајакнати институции е приоритет во процесот на пристапување кон ЕУ и МОТ ќе интервенира преку градење на капацитетите на Економскиот и социјален совет, Министерството за труд и социјална политика и социјалните партнери.

Резултат А.1: Подобрување на капацитетот и услугите на Економскиот и социјален совет со воспоставување на посоодветни критериуми за репрезентативност.

Новиот ЕСС ќе се формира по процесот на одредување на репрезентативните организации на социјалните партнери. МОТ ќе ги поддржува преговорите за новата Спогодба за основање на ЕСС. Процесот ќе вклучува и преглед на прописите и составот од родов аспект. Понатаму, МОТ ќе работи на зајакнување на секретаријатот на ЕСС и обука на членовите на ЕСС и на секретаријатот за постапките и стратегиите за социјален дијалог.

Показатели за резултатот:

- Постапката за утврдување на репрезентативност на социјалните партнери е завршена
- Преземени се активности кон потпишување на спогодба за основање на ЕСС
- ЕСС разгледува поширок опсег на прашања и мислењата на ЕСС се земаат во предвид од страна на Владата
- Обезбедување подобра поддршка на членовите на ЕСС и органите во рамки на ЕСС од страна на единицата за социјално партнерство во МТСП.

Резултат А.2: Зголемување на вредноста на организациите на работодавачи и на работници за постоечкото и потенцијалното членство преку обезбедување на нови или подобрени услуги

Ќе се обезбеди техничка помош за организациите на работодавачи и на работници, со цел да им се овозможи активно и ефикасно учество во бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог на сите нивоа. Дополнително ќе се интензивира работата со социјалните партнери, во споредба со минатите години. Ќе се изготви програма за обука насочена кон унапредување на иновативните практики на бипартитниот социјален дијалог на ниво на гранка, територија и претпријатие, преку подобрување на способностите за преговарање на социјалните партнери и зајакнување на механизмите за спречување и решавање спорови.

Показатели за резултатот:

- Изготвување и поднесување предлог-политики од страна на организациите на работници и на работодавачи што ќе бидат предмет на дискусија во рамки на ЕСС и другите форуми
- Воспоставување на локални органи за трипартитен социјален дијалог
- Број на колективни договори потпишани на ниво на гранка, територија и претпријатие

Резултат А.3: Воспоставување на ефикасен систем за решавање на работни спорови

Зголемената флексибилност на пазарот на трудот бара ефикасни и ефективни институции за администрација на трудот, вклучувајќи и механизми за решавање на работните спорови. Законот

за мирно решавање на работни спорови беше донесен во 2007 година, но сè уште не е основан Републичкиот совет за мирно решавање на работни спорови. Владата планира да назначи директор на Советот во 2010 година, и на тој начин да овозможи отпочнување на процесот за избор на медијатори и арбитри. МОТ ќе обезбеди поддршка во обуката на новите медијатори и арбитри и ќе обезбеди технички совети за раководството на Републичкиот совет. Ќе се споделат и добрите практики од земјите-членки на ЕУ со цел да се промовира ратификацијата на Конвенцијата на МОТ бр. 150 за трудовата администрација.

Показатели за резултатот:

- Број на обучени медијатори и арбитри
- Развиена стратегија за комуникација на Републичкиот совет
- Преземени активности кон ратификација и ефективна имплементација на Конвенцијата бр. 150.

Резултат А.4: Зајакнување на капацитетот на трипартитните конституенти за ратификација и примена на меѓународните стандарди на трудот и исполнување на обврските за известување

Подобреното управување со пазарот на трудот, како неопходен услов, бара меѓу и внатрешекторски механизми за доброволно и слободно колективно договарање, во согласност со Конвенциите на МОТ бр. 98, 151 и 154. Таквите механизми се суштински алатки за управување што им овозможуваат на актерите на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и вработените во јавниот сектор, да постигнат договорно решение на нивните проблеми.

МОТ ќе ја промовира ратификацијата на Конвенцијата за работни односи (јавна служба) бр. 151 и Конвенцијата за колективно договарање бр. 154 преку трипартитни семинари за подигање на свеста.

Со цел да се подновата знаењата на националните судии и адвокатите за меѓународните стандарди на трудот, МОТ во соработка со Меѓународниот центар за обука на МОТ во Турин, ќе организира национален семинар за Конвенцијата за слободата на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 година (бр. 87) и Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање, 1949 (бр. 98). Исто така, МОТ ќе ја промовира ратификацијата на К. 94 (клаузули за трудот (јавни договори)).

Со цел да ги помогне владините напори за спроведување на уставните обврски, МОТ ќе продолжи со обезбедување советодавни услуги за меѓународните стандарди на трудот на Министерството за труд и социјална политика.

Показатели за резултатот:

- Иницирање на консултации од страна на владата со социјалните партнери во поглед на ратификацијата на Конвенциите на МОТ бр. 94, 151 и 154

- Број на преостанатите инструменти на МОТ поднесени до надлежните органи
- Бројот на заостанатите извештаи за МОТ е намален.

Приоритет Б: Мерки за намалување на неформалната економија креирани во консултација со социјалните партнери

Високата стапка на невработеност и ниската стапка на вработеност остануваат едни од главните предизвици на земјата. Владата има направено значителен напредок во изготвувањето на политиките за вработување. Националните стратегии и акциски планови за вработување се изготвени во согласност со Насоките на ЕУ за вработување. МТСП и социјалните партнери добија значителна помош во градењето на капацитетите и формулирањето и спроведувањето на политиките за вработување. Сепак, сè уште има одредени области каде што е потребна дополнителна помош од МОТ, имено: изготвување и спроведување политики за вработување на локално ниво, следење и проценка на АМПТ, особено земајќи ги предвид ранливите групи и ефикасното решавање на проблемот со непријавената работа.

Резултат Б.1: Подобрено знаење на трите конституенти во изготвувањето пакети за заздравување во услови на економска криза, земајќи го предвид влијанието врз жените и мажите

Со Глобалниот пакт за работни места се воспоставува меѓународно прифатен пристап за насочување на националните и меѓународните политики што имаат за цел да го стимулираат економското заздравување, отворањето работни места и обезбедувањето заштита на работното население и нивните семејства. МОТ има за цел да и помогне на земјата во подобро разбирање на предизвиците што се специфични за земјата, а се предизвикани од кризата, преглед на антикризните мерки и развој на предлог на антикризна политика што е специфична за земјата, имајќи ја предвид нејзината одржливост и ефикасност vis-à-vis потребните стапки за покриеност и ограничувањата на јавните финансии.

Показатели за резултатот:

- Проценка и потврда на антикризните мерки и политики заедно со конституентите на МОТ
- Изготвување и потврда на нов предлог за одржлива антикризна политика што е специфична за земјата, преку трипартитни дискусии.
- Подобрено знаење на трипартитните конституенти преку споделување на најдобрите практики и предлози за политика за справување со кризата од избраните нови земји-членки на ЕУ.

Резултат Б.2: Поврзување на претпријатијата, работната сила и развој на заедницата: Подобрување на развојот на локални политики за вработување

Локалниот економски развој (ЛЕР) е вклучителен пристап, којшто се насочува на унапредување на социјалниот дијалог и јавните и приватни партнерства заради капитализирање на локалните ресурси. ЛЕР им овозможува на локалните заинтересирани страни заедничко изготвување и спроведување на стратегиите за развој, вклучувајќи ги мерките и иницијативите насочени кон проблемите со вработувањето. Од искуството на МОТ се гледа дека пристапот ЛЕР е особено успешен во пост-кризни ситуации. Локалните акциски планови за вработување се веќе изготвени во единаесет општини и потребна е помош за изготвувањето такви планови во останатите општини од земјата. Постоенето на такви планови може да го олесни процесот на спроведување на политиката за вработување на локално ниво, да овозможи соодветно прикажување на локалните потреби и полесен пристап до фондови, како и да се креираат стимулации за формализирање на претпријатијата во контекст на високо ниво на неформалност (големината на неформалната економија се проценува на 20 до 30 проценти од БДП). Преземени се голем број политички иницијативи во обид да се реши проблемот со неформалност; но сепак, останува предизвикот со спроведувањето.

Показатели за резултатот:

- Подобрување на капацитетот на постоечките локални ЕСС преку обука за пристапот за локален економски развој (ЛЕР), со акцент на отворањето работни места и пораст на деловниот сегмент
- Обезбедување насоки и алатки за изготвување на локални акциски планови за вработување, со цел подобрување на управувањето преку подобра координација на економските и социјалните политики со поголема вклученост на социјалните партнери.
- Подобрување на капацитетот на локалните ЕСС за прибирање средства за поддршка на отворањето работни места и економски развој, преку локални иницијативи, особено во поглед на претпристапните фондови на ЕУ
- Подобрување на капацитетот на локалните ЕСС за воспоставување јавни и приватни партнерства во насока на зголемување на можностите за вработување на младите лица и другите ранливи групи
- Обука на персоналот на МТСП, постоечките ЕСС и социјалните партнери за механизмите, лекциите, политичките пристапи и добрата практика на МОТ во промовирањето формализирање на претпријатијата.

Резултат Б.3: Активните мерки за пазарот на трудот (АМПТ) подобрени преку воведување на систем за мониторинг и евалуација (МИЕ)

Владата спроведува Годишен оперативен план за активните мерки за пазарот на трудот, насочени кон подобрување на можностите за вработување на работната сила. Имајќи го предвид високото

ниво на невработеност, во 2010 година, ќе се инвестираат 8,6 милиони евра во активни мерки. Понатаму, активните мерки за вклучителен пазар на трудот се еден од главните приоритети на Повеќегодишниот индикативен план 2009-2011 за претпристапување кон ЕУ и ИПА компонентата 4 - Оперативна програма за развој на човечките ресурси.

МТСП и Агенцијата за вработување (АВ) имаат вложено голем напор во креирањето и спроведувањето на АМПТ. Една област што бара дополнително подобрување е воспоставувањето на систем за следење и процена на активните мерки за подобрување на ефективност, ефикасноста и насочување на применетите мерки. Таквиот систем ќе обезбеди и вредни индикации за политиката за вработување воопшто и подетални информации за потребите на најранливите групи. Исто така, ќе се подобри и зајакне капацитетот за активно вклучување на социјалните партнери во креирањето и процената на мерките.

Показатели за резултатот:

- Развој и потврда на методологија за следење и процена на влијанието на АМПТ, во соработка со МТСП, АВРМ и социјалните партнери.
- Обука на персоналот на МТСП (Секторот за труд), АВРМ и социјалните партнери за следење и процена на влијанието на активните мерки

Приоритет В: Подобрени работни услови, со активно вклучување на социјалните партнери

Подобрувањето на квалитетот на работата претставува клучна компонента во обезбедувањето пристојна работа за сите граѓани. Со цел да го поддржи овој национален напор, МОТ обезбедува техничка експертиза за зајакнување на капацитетите на трипартитните конституенти во постигнувањето на подобри работни услови со поголема родова еднаквост, соодветна социјална заштита и ефикасно спроведување на трудовите закони и законодавството за безбедност и здравје при работа.

Резултат В.1: Подобрен капацитетот на трипартитните партнери за ефикасно спроведување на пензискиот систем и подобрување на администрацијата и управувањето со системот

Пензискиот систем се соочува со огромен предизвик од трошоците за премин и долгорочниот проблем со одржливоста во контекст на брзото стареење на населението. Експертизата на МОТ ќе се понуди во насока на зајакнување на клучните три заинтересирани страни за справување со предизвиците од спроведувањето на новиот пензиски систем. Улогите и капацитетите на социјалните партнери во управувањето со пензиските шеми ќе бидат зајакнати преку трипартитниот управувачки одбор.

Показатели за резултатот:

- Подобрување на клучните показатели за функционирањето на пензискиот систем
- Социјалните партнери се добро информирани за новиот пензиски систем и нивно вклучување во управувањето со пензискиот систем
- Техничката помош на МОТ и градењето капацитет се користат за поддршка на спроведувањето на новиот пензиски систем.

Резултат В.2: Поефективно спроведување на законодавството за труд и безбедност и здравје при работа од страна на Државниот инспекторат на трудот, со подобро координиран инспекциски систем и поголема вклученост на социјалните партнери и другите институции.

Инспекцијата на трудот е незаменлив инструмент за обезбедување на стандардите на трудот на работното место. Меѓутоа, сè поголемата сложеност на инспекцијата на трудот не се разбира соодветно. Техничката помош на МОТ за зајакнување на капацитетот на службата на Државниот инспекторат на трудот вклучува не само подобра заштита, туку и подобро спречување и продуктивност засновано на создавањето култура на безбедност на работното место.

Показатели за резултатот:

- Развиени и воспоставени насоки, добри практики и алатки за подобро координирање на инспекцискиот систем
- Број на инспектори во ДИТ обучени за меѓународни стандарди на трудот за инспекцијата на трудот, трудот и безбедноста и здравјето при работа и новите методологии и алатки за поефикасни инспекциски надзори.
- Број на непријавени работници кои стануваат пријавени работници, како резултат на инспекциските надзори
- Намалување на бројот на смртни случаи, повреди и заболувања на работното место, како резултат на ефикасното спроведување на законодавството за безбедност и здравје при работа
- Преземање чекори за ратификација на Рамковната конвенција за унапредување на безбедноста и здравјето при работа бр. 187
- Унапредување на културата за безбедност преку образование и застапување

Резултат В.3: Подобрена родова еднаквост во областа на работните односи

Родовата еднаквост е суштински дел од пристојната работа. МОТ ќе им помогне на конституентите во изнаоѓањето начини за согледување на моменталната криза како можност за изготвување на нови предлог-политики за родова еднаквост. Особено, МОТ ќе обезбеди примери на меѓународна добра практика на конституентите за начинот на кој родовата еднаквост може да

се зајакне преку ЕСС. Техничка помош ќе се обезбеди и за подобро разбирање на принципот за еднакви примања за работа со иста вредност.

Показатели за резултатот:

- Потврда на студијата на МОТ за социјален дијалог и родова еднаквост од страна на трипартитните конституенти
- Согласно од трипартитните конституенти за мерките за начинот на зајакнување на родовата еднаквост преку Економско - социјалниот совет во иднина
- Обука за трипартитните конституенти за Конвенциите бр. 100 и бр. 111, особено во поглед на ефективното спроведување на принципот за еднакви примања за работа со еднаква вредност.

Резултат В.4: Подобрен капацитетот на социјалните партнери во однос на утврдување на прашањето на минималната плата и уредување на работното време

МОТ ќе ги поддржи конституентите во подобрувањето на нивниот капацитет за утврдување на минимална плата, така што минималната плата ќе се одредува земајќи ги предвид потребите на работниците и нивните семејства, општото ниво на платите во земјата, трошоците за живот, придобивките од социјалното осигурување и релативниот животен стандард на другите социјални групи. Истовремено, треба да се земат предвид економските фактори, вклучувајќи го и барањето за економски развој, нивото на продуктивност и потребата за постигнување и одржување на високо ниво на вработеност. Минималната плата треба да има за цел намалување на сиромаштијата и нееднаквоста, зголемената побарувачка и да придонесе кон економската стабилност, како што е предложено во Глобалниот пакт за работни места.

Некои од главните предизвици во поглед на работното време ја вклучуваат потребата за ограничување на прекумерните часови на работа и обезбедување соодветни периоди на одмор, вклучувајќи неделен одмор и платен годишен одмор, со цел да се заштитат здравјето и безбедноста на работниците. Особено, проблемот со долготрајното работно време и потребата за соодветен одмор останува од суштинско значење. МОТ ќе ги поддржи конституентите во зголемувањето на капацитетот во тој поглед.

Показатели за резултатот:

- Зголемување на капацитетот на социјалните партнери во поглед на утврдувањето на минималната плата
- Зголемување на капацитетот на конституентите во поглед на работното време и соодветните периоди на одмор

IV. Управување и спроведување

Со националната програма ќе управува мрежа составена од Националниот координатор на МОТ во Скопје, Тимот за пристојна работа/Канцеларија во Будимпешта, Регионалната канцеларија за

Европа и Централна Азија, како и техничките единици при седиштето на МОТ во Женева. Националниот координатор ќе има координативна улога заедно со Тимот за пристојна работа/Канцеларија во Будимпешта. МОТ ќе ја продолжи својата соработка со главните заинтересирани страни во земјата, како што се другите агенции на ОН во рамките на УНДАФ програмата, како и со делегацијата на ЕУ.

Целите на програмата заеднички ќе се реализираат (вклучувајќи соработка, финансирање и мониторинг) од конституентите и МОТ. Од страна на МОТ, тоа ќе се остварува преку проекти за техничка соработка, советодавни мисии, семинари и работилници за обука за информирање и градење капацитет. Спроведувањето на оваа Национална програма ќе се финансира од редовните буџетски и екстра-буџетски ресурси на МОТ, вклучувајќи ги и заедничките програми на ОН. Конституентите и МОТ внимателно ќе ги проценат средствата потребни за остварување на резултатите и ќе ги идентификуваат национални средства, средства на МОТ и потребата од донаторска поддршка. Споменатата мрежа на МОТ ќе продолжи со мобилизирање на дополнителни ресурси за следење, имајќи ги предвид приоритетните проблеми на конституентите. Владата и социјалните партнери ќе помагаат на експертскиот персонал и канцеларии и ќе обезбедуваат логистичка поддршка. Тие се посветени на спроведување на последователните чекори неопходни за постигнување на очекуваните резултати. Тие ќе бидат подетално дефинирани во работниот план за НППР (видете во Анексот).

V. Следење на спроведувањето и проценка

Спроведувањето на Националната програма за пристојна работа ќе биде предмет на редовен преглед од конституентите преку основање на Одбор за следење на НППР. Изборот на членовите на одборот ќе биде формализиран во текот на церемонијата за промовирање на НППР. Задачата на Одборот за следење на НППР е промовирање на целите на НППР и следење на спроведувањето на НППР, осигурување активно учество на сите вклучени страни и исполнување на нивните заложби за постигнување на заеднички договорените резултати. Одборот ќе се состанува два пати годишно за да изврши проценка на напредокот. Таа прилика ќе се искористи за преглед на работниот план за НППР и планот за мониторинг и евалуација со Националниот координатор. Доколку е потребно, ќе се изврши приспособување кон променливите околности, притоа земајќи го предвид загарантираното остварување на очекуваните резултати, вклучувајќи и повторно дефинирање на некои од активностите од националната програма. Директорот на Тимот за пристојна работа/Канцеларија во Будимпешта ќе изврши проценка на постигнувањата на програмата заедно со конституентите во земјата, на крајот од секој двегодишен период.