



Влада на Република Северна Македонија

Генерален секретаријат

Почитувани претставници на граѓанските организации,

Ви благодариме на интересот за учество на Повикот до граѓанскиот сектор за придонес во подготвувањето на Програмата за работа на Владата на Република Северна Македонија за 2027 година. Пополнетиот образец (заедно со прилозите, доколку ги има) доставете го до Одделението за соработка со невладини организации на Генералниот секретаријат на Владата, електронски на адреса **nvosorabotka@gs.gov.mk** со назнака **Иницијатива за ГПРВ 2027 до 15.09.2026 година**. Со доставување на образецот потврдувате дека се согласувате вашата иницијатива да биде објавена на веб страницата www.nvosorabotka.gov.mk.

Општи податоци за здружението / фондацијата

Име на здружението/фондацијата: Finance Think – Институт за економски истражувања и политики

ЕМБС (матичен број на правниот субјект според податоците во Централен регистар):

Седиште и адреса (улица, број, општина): ул. Фредерик Шопен ½, 1000 Скопје

Застапник: Благица Петрески

Веб страница: www.financethink.mk

Електронска пошта (e-mail): info@financethink.mk

Телефонски број за контакт: 078 361 727

Лице за контакт: Благица Петрески

Предлог- иницијатива

за годишна Програма за работа на Владата на Република Северна Македонија за 2027 година

Наслов на иницијативата: Родово-сензитивен развој на работната сила преку кариерно насочување, обуки на работното место и поддршка за еднакви можност

Стратешки приоритет: (поврзаност со стратешки приоритет на Владата, согласно Програмата за работа на Владата на Република Северна Македонија 2024-2028 <https://vlada.mk/strateshki-prioriteti?ln=mk>)

Подигнување на квалитетот на образованието достапно за сите, согласно побарувачката на пазарот на труд, како и обезбедување забрзан, одржлив и инклузивен економски раст, повисок животен стандард и квалитет на живот на граѓаните. Иницијативата директно придонесува кон подобро усогласување на образованието, вештините и кариерното насочување со потребите на пазарот на труд и подобро искористување на човечкиот капитал.

НППА: (поврзаност со пристапни партнерства и соодветна идентификација на поглавје и подрачје <https://mep.gov.mk/mk-MK/eu-integracii/nacionalnata-programa-za-usvojuvanje-na-pravoto-na-eu>)

Поглавје 3.19 – Социјална политика и вработување, со фокус на политиките за вработување, еднакви можности и антидискриминација. Иницијативата е поврзана и со областите образование и обука преку усогласување на кариерното насочување и развојот на вештини со потребите на пазарот на труд.

Образложение: (опис на состојбите, причини за проблемите кои се предмет на разгледување, цел на предлогот, предмет на уредување доколку се работи за закон или подзаконски акт)

На пазарот на труд во земјава, постои изразена хоризонтална професионална родова сегрегација и недоволно искористување на потенцијалот на постојната работна сила. Стапката на учество на жените во работната сила изнесува 42,8%, значително под просекот на Европската Унија (52,3%) и глобалниот просек (48,7%), и е во пад од предпандемскиот врв од 46,6%. Голем дел од оваа неактивност е структурна: повеќе од половина од неактивните жени се домаќинки, а при преовладувачката минимална плата ваквата неактивност претставува изгубена вредност од околу осум проценти од БДП. Неактивноста е особено висока кај помалку образованите жени – над 80% кај жените со основно образование, 50% кај оние со средно и 33% кај високообразованите. Двигателите на неактивноста не се само лични: посилните родови стереотипи и поконзервативните културни норми поврзани со грижата за децата и домашните обврски значително ја зголемуваат веројатноста жената да остане надвор од пазарот на труд, при што овие фактори имаат различна тежина по возраст и образование – кај помладите жени доминираат ставовите кон работата, кај средовечните родовите стереотипи, а кај постарите конзервативните норми за домашните обврски. Нашите истражувања укажуваат дека политиките треба истовремено да делуваат и пред вработувањето, но и на самото работно место, со цел обезбедување еднаков пристап и поттикнување на продуктивноста на сите работници.

Од една страна, на пазарот постои значајна неусогласеност меѓу понудата и побарувачката на работна сила, според занимање и пол. Жените се концентрирани во одредени занимања, додека значаен дел од побарувачката е во занимања во кои доминираат мажи, особено во науката, инженерството и ИКТ индустријата. Кај дел од традиционално „женски“ занимања постои голем професионален јаз меѓу бројот на слободни работни места и потенцијални кандидати – на пример, за секое слободно работно место за наставен асистент има 28 потенцијални женски наспроти 17 машки кандидати, а за правни, социјални и културолошки стручњаци 18 женски наспроти 6 машки. Истовремено, половина од сите слободни работни места се во елементарни и занаетчиски занимања во кои претежно доминираат мажите, а во категоријата техничари улогите во науката и инженерството се за околу 40% повеќе заземени од мажи. Ова упатува на потреба од подобро кариерно насочување, усогласување на образованието и обуките со побарувачката и охрабрување на жените да влегуваат во занимања во кои се недоволно застапени, но и решавање на структурниот вишок на понуда во дел од „женските“ занимања преку прераспределба и диверзификација на кариерата.

Истовремено, нашето истражување обезбеди докази дека обука за меки вештини на работното место може да ја зголеми продуктивноста, со особено изразени ефекти кај жените. Во рандомизиран контролиран експеримент во текстилната индустрија, интервенцијата довела до зголемување на



продуктивност од 1.13% во текот на програмата и 0.4% по нејзиното завршување. Поголеми придобивки се забележани кај жените, особено оние со средно образование, што укажува дека насочената обука може да продонесе кон намалување на родовите разлики во продуктивноста.

Оттука, се предлага Владата во Програмата за работа за 2027 година да предвиди координиран пакет мерки за родово-сензитивен развој на работната сила, преку: 1. Воведување родово сензитивно кариерно советување; 2. Поттикнување на жените во занимања кои се недоволно застапени, особено во СТЕМ, ИТ, инженерски и технички занимања; 3. Подобро усогласување на програмите за образование, обука, преквалификација и доквалификација со потребите на пазарот на труд, и 4. Поттикнување на работодавачите да создаваат еднакви можности за вработување и напредување и флексибилни работни аранжмани.

Поконкретно, иницијативата ги предлага следните мерки:

1. Национален модел за родово-сензитивно кариерно насочување

Да се воспостави модел за кариерно насочување што ќе користи податоци за понудата и побарувачката на работна сила по занимање, регион и пол. Моделот да вклучува насочување на девојки и жени во СТЕМ, ИКТ, инженерски и технички занимања, каде што има поголема побарувачка, како и поттикнување на мажи да влегуваат во занимања во кои се недоволно застапени. Пристапот да се диференцира по возраст и образование, бидејќи двигателите на неактивноста се разликуваат меѓу овие групи. Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување (услуги за кариерно советување на АВРСМ), Закон за стручно образование и обука, Закон за Национална рамка на квалификации.

2. Поддршка на инвестициите на работодавачите во обуки

Да се разгледаат механизми за кофинансирање, ваучери, грантови, субвенции за плати или даночни олеснувања за работодавачи кои инвестираат во развој на вештините, особено во микро, мали и средни претпријатија, и работодавачи кои преземаат мерки за намалување на родовата сегрегација, вклучително вработување на жени во индустрии во кои доминираат мажите. Може да се воведи и сертификација и јавно признание за „работни места погодни за жените“. Механизам: Национална стратегија за вработување, Оперативен план за активни мерки за вработување, Закон за вработување.

3. Воведување родова перспектива во активните мерки за вработување

При следењето на ефектите од активните мерки за вработување, да се следи занимањето, секторот, нивото на вештини и кариерната перспектива, а не само квантитетот. Да се постават цели за поголемо учество на жените во дефицитарни и високо-побарувани занимања и да се следи одржливоста на вработувањето. Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување.

4. Поттикнување семејно-пријателски услови за работа и обука

Да се поттикнат флексибилни аранжмани (работа од далечина, скратено работно време, компресирана работна недела), обуки во рамки на работното време, компензација на времето поминато на обука, платено татковско отсуство и поддршка за грижа за деца. Флексибилноста да се третира како општ инструмент за подобрување на пристапот до работа, обука и напредување, а не како исклучок само за одредена група работници. Механизам: Закон за работни односи, Закон за еднакви можности на жените и мажите, Закон за социјална заштита.

5. Пилотирање и евалуација на мерките



Да се спроведе пилот програма во избрани сектори со висока женска вработеност и/или изразен недостиг на работна сила, со независна евалуација на ефектите врз вештините, продуктивноста, задржувањето на работниците и еднаквите можности. Врз основа на резултатите да се подготви препорака за национално проширување. Механизам: Оперативен план за активни мерки за вработување, Закон за доживотно учење.

Целта на иницијативата е да се намали професионалната родова сегрегација, да се подобри усогласеноста меѓу понудата и побарувачката на труд, да се стимулира продуктивноста и вработливоста на работниците, особено жените, и да се овозможи поголемо искористување на човечкиот капитал, особено потенцијалот на жените.

Надлежен орган на државната управа: (надлежно министерство за спроведување на иницијативата)

Министерство за економија и труд, во соработка со Агенција за вработување, Министерство за образование и наука и Министерство за социјална политика, демографија и млади.

Очекувани влијанија: (економски влијанија, социјални влијанија, влијанија врз животната средина, административни влијанија и трошоци)

Економски влијанија: Подобрено усогласување на понудата и побарувачката на работна сила, зголемено учество на жените во занимања со висока побарувачка, зголемена вработливост и продуктивност, подобро искористување на човечкиот капитал, потенцијален придонес кон продуктивноста и иновациите.

Социјални влијанија: Намалување на професионалната родова сегрегација и родовите стереотипи, подобар пристап на жените до различно професионални избори, зголемени можности за кариерен развој и повисок доход.

Влијанија врз животната средина: Не се очекуваат.

Административни влијанија: Зголемена координација меѓу надлежните институции и подобро користење на постојните податоци за понудата и побарувачката на труд, вклучително и родово расчленети податоци. Иницијативата може да се реализира преку постојните институционални механизми и програми, со нивно подобро усогласување.

Финансиски импликации: (доколку иницијативата има финансиски импликации, се наведува дали се обезбедени потребните средства и од кои извори)

Иницијативата има ограничени финансиски импликации кои во најголем дел може да се реализираат преку постојните буџетски програми и активни мерки за вработување. За поттикнување на инвестициите на работодавачите во обука може да се разгледаат модели на кофинансирање ваучери за обука, даночни стимулации или јавно-приватни партнерства согласно расположливиот фискален простор и важечката регулатива.

Прилози (се наведува насловот и авторот, со линк до документот доколку е достапен електронски)

Финанце Тхинк (2025) Бриф за политиките бр. 72 – Професионалната сегрегација ги ограничува можностите за вработување на жените?!. Достапен на https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2025/02/PolicyBrief_no-72-%D0%9C%D0%9A.pdf



Финанце Тхинк (2025) Студија за политиките бр. 55 - Меки вештини, силни, резултати: Импактот врз продуктивноста од обуките на работното место за меки вештини, со фокус на жените. Достапна на <https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2025/04/Policy-Study-55-MK.pdf>

Финанце Тхинк (2024) Студија за политиките бр. 52 – Зад завесата: културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на трудот во Северна Македонија. Достапна на <https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2024/09/Policy-Study-Nr.-52-MK-1.pdf>

Финанце Тхинк (2025) Сеопфатен патоказ за унапредување на учеството на жените на пазарот на труд во Северна Македонија (Рамка на политики за активација и намалување на професионалниот јаз). Достапен на www.financethink.mk

Потпис на застапникот

10.09.2026 година

