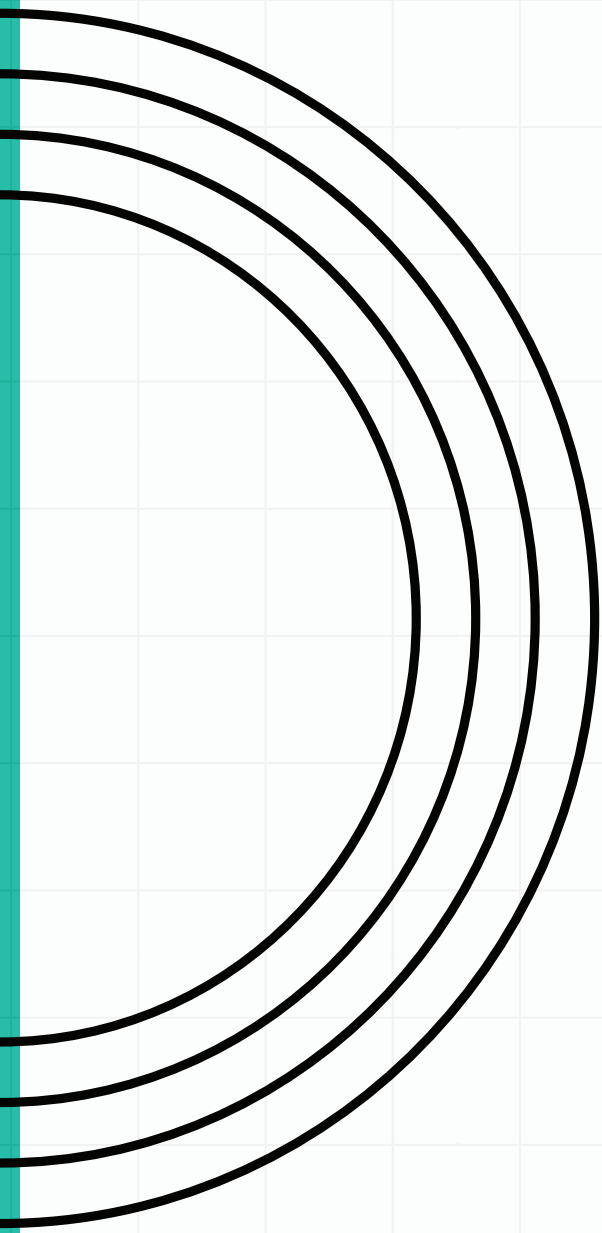
РОДОВО ОДГОВОРНИТЕ СЕМЕЈНИ ПОЛИТИКИ НЕОПХОДНИ ЗА ЗГОЛЕМЕНА ПРОДУКТИВНОСТ И ДЕМОГРАФСКИ РАЗВОЈ

ДОКУМЕНТ ЗА ПОЛИТИКИ



Здружение Конект
Скопје, септември, 2026



Проширување на изборот преку политики за усогласување на семејните и работните обврски

UNFPA

International Partnerships Austria

KONEKT

Содржина

Листа на кратенки	**6**
Краток преглед	**8**
Контекст	**10**
Состојбата во РСМ	10
Родово одговорни семејни политики	13
Праксата на работодавачите во РСМ	17
Родово одговорни семејни политики во РСМ	19
Препораки	**22**
Препораки за регулативата за работни односи и нејзино усогласување со Директивата 2019/1158на ЕУ	22
Политики за системска поддршка на работодавачите и семејствата	25
Следење и показатели	27
Листа на користени извори и линкови	**29**

Листа на кратенки

АДА	Австриска агенција за развој
ЕУ	Европска Унија
ЈПП	јавно-приватно партнерство
ИКТ	Информатички и комуникациски технологии
МЕТ	Министерство за економија и труд
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МСП	мали и средни претпријатија
МСПДМ	Министерство за социјална политика, демографија и млади
РОСП	родово одговорни семејни политики
РСМ	Република Северна Македонија
САД	Соединетите Американски Држави

СЗО	Светска здравствена организација
ICLS	Меѓународна конференција на статистичари на трудот
KPI(s)	клучен индикатор за перформанс(и)
ROI	поврат на инвестиција
TFR	вкупна стапка на фертилитет
UNFPA (УНФПА)	Фонд за население на Обединетите нации
UNICEF (УНИЦЕФ)	Фонд за деца на Обединетите нации
UNSDCF	Национална рамка на Обединетите нации за одржлив развој
WIEGO	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing



Краток преглед

Овој документ, подготвен од Конект и Фондот за население на Обединети нации, со поддршка од Австриската агенција за развој (АДА), ги анализира состојбите во Република Северна Македонија (РСМ) од аспект на демографијата, учеството на жените на пазарот на труд, продуктивноста и достапноста на услугите за грижа, а воедно и дава конкретни препораки за унапредување на регулативата. Наодите покажуваат дека земјата се соочува со:

- **низок степен на економска активност кај жените**, со родов јаз во работната сила од 22 процентни поени;
- **висок товар на неплатена грижа**, којшто главно паѓа врз жените и директно влијае врз невработеноста и неактивноста;
- **демографски пад**, со континуирано намалување на наталитетот и зголемување на просечната возраст;
- **недостаток на инфраструктура** и услуги за грижа за деца и возрасни лица;
- **ограничена флексибилност на работните аранжмани** и недоволна застапеност на татковското и родителското отсуство.

Овие фактори имаат повеќеслојно влијание, имено: а) го намалуваат економскиот раст, б) создаваат системски бариери за учество на жените на пазарот на труд, в) не ја обезбедуваат потребната поддршка за соодветен баланс помеѓу работата и домот и г) не се во чекор со перцепцијата за тоа како треба да изгледа работното место, особено во очите на младите. На ниво на работодавач, потребни се ефективни

мерки за справување се родово одговорните семејни политики на работодавачите. Овој документ го анализира контекстот во кој овие политики се имплементираат од страна на работодавачите со фокус на бизнис секторот и предлага збир од приоритетни реформи за создавање правно-политичка средина во која родово одговорните семејни политики и активности на компаниите можат да се развиваат и да имаат поволни ефекти и на национално ниво. Предлозите вклучуваат:

* усогласување на Законот за работните односи со Директивата 2019/1158 на ЕУ и воведување платено татковско, родителско и негувателско отсуство;
* промовирање и регулирање на флексибилните работни аранжмани;
* стимулирање на работодавачите преку даночни олеснувања и сертификација за родовоодговорни семејни практики;
* вложување во инфраструктура и услуги за грижа, преку јавни инвестиции и јавно-приватни партнерства;
* развивање механизми за поддршка на МСП при примената на родово одговорните семејни политики во пракса.

Имплементацијата на овие мерки очекувано ќе доведе до зголемено учество на жените на пазарот на труд, ќе им овозможи на мажите (особено на младите) да посветат повеќе време на грижа за семејството, ќе овозможи баланс помеѓу работата и домот и ќе придонесе за зголемена продуктивност, подобро задржување на работниците, демографска отпорност и повисок квалитет на живот на семејствата.

Контекст

Состојбата во РСМ

Северна Македонија се соочува со ниско учество на жените на пазарот на труд, ниска продуктивност и искористување на човечкиот потенцијал, неплатена работа, особено за жените, како и со демографски предизвици.

Во земјата се бележи континуиран јаз во учеството на жените во работната сила. Во 2024 година, учеството изнесувало 41,7% наспроти 63,7% за мажите[1] со родов јаз во работната сила од 22 процентни поени, со што се бележи зголемување на јазот во споредба со 2023 година, кога учеството изнесувало 42,6% за жените и 62,8% за мажите. Споредбено со ЕУ, јазот на вработеноста помеѓу половите е помал од 10 процентни поени (9,28), каде учеството на жените на пазарот на труд за 2024 година изнесува 70,8%, а на мажите 80,08%[2]. Од друга страна, кога станува збор за степенот на образование, од вкупниот број дипломирани студенти, 60% се жени, 40% се мажи. 70% од дипломираните на природни науки, математика и статистика се жени.

Демографијата е дополнителен предизвик, затоа што наталитетот континуирано се намалува, плодноста останува под нивото за обнова и одржување на бројот на населението (2,1 дете[3] на жена на светско ниво, ~1,47[4] во РСМ). Во 2024

1 За повеќе информации погледнете ги податоците од Светска банка, достапни на: https://genderdata.worldbank.org/en/economies/north-macedonia

2 Повеќе информации во „Employment - annual statistics"

3 Stuart Gietel-Basten and Sergei Scherbov – Replacement rate of fertility - Gietel-Basten and Scherbov, 2020

4 Податоци преземени од Macro trends – Global Metrics, North Macedonia Fertility Rate 1950-2025

година се регистрирани 16.061 живородени деца, со што продолжува негативниот тренд и пад за 4,0% во споредба со 2023 година, но пад за цели 11,13% во споредба со 2022 година. Дополнително, семејствата честопати се соочуваат со недостиг на достапни услуги и услуги за грижа, особено за деца од предучилишна возраст[5], но и недостиг на услуги за грижа за возрасни лица. Од друга страна, стареењето на населението ја зголемува потребата од здравствена заштита и долготрајна грижа.[6] Ова е поврзано со фактот што во РСМ има сè помалку млада работна сила на пазарот на труд. Земјата се соочува со една од најголемите стапки на невработеност во Европа. Оваа стапка е висока најмногу како последица на ниската вработеност на младите лица којашто е 2,5 пати пониска од просекот во земјата.[7] Овие трендови го ограничуваат растот и ја поткопуваат социјалната кохезија.

Причините за ниското учество на жените на пазарот на труд се поврзани со неплатената грижа во домот, недоволните сервиси за поддршка за грижата за децата, за старите и изнемоштените лица, како и со недоволно флексибилни работни аранжмани[8]. Во РСМ, половина од жените на возраст од 15 до 64 години не се дел од пазарот на труд поради обврски поврзани со домот и со грижата и негата за децата, но нема податоци коишто покажуваат дека мажите се неактивни од тие причини. Повеќе од четвртина од невработените жени не бараат работа поради тоа што треба да се грижат за своите деца.[9] Ова е уште повеќе застапено кај еднородителските семејства каде што, доколку жените би имале можност да бидат економски активни, тие не само што би биле финансиски независни, туку и би придонеле за постигнување порамноправно, просперитетно и поотпорно

5 Државен завод за статистика: публикации за население/пазар на труд
6 Worldometer, Republic of North Macedonia Demographics
7 Институт за европска политика – Скопје, Асоцијација за едукација „Млади инфо Интернационал“, „Младинска вработеност во Република Северна Македонија“, Скопје, 2019
8 UN Women, „National Research on Low Female Labor-Market Participation in Macedonia: Quantitative-based Estimates from a New Survey”, 2017
9 UN Women, „Инфографик: како грижата и негата за децата ги спречува жените во Северна Македонија да бидат дел од работната сила?“, 2024

општество.[10] Се забележува потреба од посебно внимание за категориите жени кај коишто работниот или осигурителниот статус го ограничува пристапот до надомест на доход за време на бременост, раѓање и родителство, како на пример земјоделските работнички и други форми на работно ангажирање. За секоја категорија треба да се утврдат конкретните законски услови и пречки во остварувањето на правата.

Ниското учество на жените во работната сила го ограничува искористувањето на знаењата и вештините на населението и можностите за економски раст.[11] И на ниво на ЕУ податоците покажуваат дека економскиот трошок на родовиот јаз во вработеноста во 2023 година бил проценет на над 390 милијарди евра, опфаќајќи ги изгубените заработки, пропуштените придонеси за социјална помош и трошоците за јавни финансии, што е еквивалентно на 2,3% од БДП на ЕУ. Помеѓу 2013 и 2023 година, кумулативниот трошок на родовиот јаз во вработеноста во Европа надминал 4 трилиони евра.[12] Сето ова води до пониска вработеност и продуктивност, поголема флуктуација и губење работни вештини, потиснати желби за плодност, како и родова нееднаквост во платите и стажот. Загубата не е само на страната на работниците, туку и на целокупното општество[13] затоа што ваквите околности влијаат и на одлуката за основање семејство и имање деца. Дополнително, ги потиснуваат желбите на мајките да се активираат на пазарот на труд, а истовремено ги ограничуваат желбите на татковците, особено младите татковци, да заземат поактивна улога во семејството.

---

10 Петреска, Благица, Таневски, Стефан, Петрески, Марјан, „Зад завесата: културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на труд во Северна Македонија“, 2024

11 Ibid.

12 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023”, 2025

13 Повеќе информации во статијата на Bloomberg Adria „Како до згрижување на сите деца во градинките“, 2025

Родово одговорни семејни политики

Родово одговорни семејни политики (РОСП) подразбираат политики коишто им овозможуваат на жените и мажите да ги усогласат платената работа, домашните обврски, грижата за членовите на семејството и поттикнуваат поправедна распределба на овие обврски. Неколку примери за мерки што произлегуваат од РОСП се: непреносливото платено родителско отсуство за двајцата родители, платеното отсуство за татковци, платеното отсуство за негователи, како и флексибилните работни аранжмани.

Примерите од праксата на Фондот за население на Обединети нации (УНФПА) и Меѓународната организација на трудот (МОТ) покажуваат дека РОСП го зголемуваат учеството на пазарот на труд, го подобруваат задржувањето на работниците, ја зголемуваат продуктивноста и задоволството и ги поддржуваат граѓаните за да можат да си ја реализираат посакуваната големина на семејството. Целта на РОСП е економско оспособување на жените, поддршка во порамномерна распределба на домашните обврски и обврските за нега помеѓу жените и мажите, подобрување на развојот на децата, поддршка за развој на работни места коишто ефикасно ги задоволуваат потребите на идните семејства и младите луѓе.[14] Програмата „Проширување на изборот преку политики за усогласување на семејните и работните обврски“ започна во 2019 година и се наоѓа во втората фаза на имплементација во вкупно 6 земји (Албанија, Босна и Херцеговина, Косово (UNSCR 1244), Молдавија, Северна Македонија и Србија). Во РСМ, програмата ја спроведуваат УНФПА и Конект со поддршката на Австриската агенција за развој. Според показателите од програмата на УНФПА, придобивки имаат и компаниите и владите и општеството[15].

Промените во приватниот сектор, вклучително и во културата на работното место и во работните практики и

14 UNFPA, [2]The Cost of Not Having Gender Responsive Family Policies”, 2024
15 За повеќе информации за програмата „Проширување на изборот“ посетете ја https://eeca.unfpa.org/en/expanding-choices

политики, водат до зголемено учество на жените на пазарот на труд. Само договорите за работа од далечина можат да го зголемат вработувањето кај жените за 167% и да ја намалат флуктуацијата на вработените за 50%[16]. Непреносливото платено отсуство и флексибилната работа од страна на татковците ги зголемуваат стапките на враќање по породилното отсуство. Во Велика Британија заклучно со јануари 2024 година, 6% од работниците напуштиле работа во последната година поради недостаток на флексибилно работење, а 12% сменила кариера, што е јасен сигнал за реален ризик за задржувањето на вработените поради недостаток на флексибилност.[17]

Хибридните работни аранжмани можат да ја намалат флуктуацијата на вработените за 33% и отсуството од работа за 14%. Дополнително, тие овозможуваат подобрена ангажираност и привлекување таленти. Тоа го покажуваат и анкетите во Велика Британија, каде што 74% од компаниите велат дека имаат воспоставено хибридни работни аранжмани и дека тие извршиле позитивно влијание врз привлекувањето и задржувањето таленти, можноста за регрутирање од поширока географија во Велика Британија, финансиската благосостојба на вработените и животната средина.[18]

Последните резултати од е-анкетата за квалитетот на животот и работата во ЕУ во 2024 година ја потврдуваат потребата од политики за флексибилно работно време, правото на исклучување по работното време и иницијативите коишто произлегуваат од Директивата на ЕУ за рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот (2019/1158), којашто ти поставува минималните стандарди со цел да се поттикне еднаквото учество на жените и мажите на пазарот на труд и да се промовира споделено родителство.[19] Потребни се политики што ќе овозможат ограничувања

16 УНФПА, Програма „Проширување на изборот“
17 CIPD, “Flexible and hybrid working practices in 2025”, UK
18 Ibid.
19 Директива (ЕУ) 2019/1158 – рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот за родители и негователи.

за прекувремената работа, водење точна евиденција, соодветен надоместок за прекувремената работа, како и почитување на одморите. Се охрабруваат компаниите да усвојат упатства за работа од далечина и хибридна работа и да ги поддржуваат родителите со политики за грижа за намалување на стресот од усогласување помеѓу работата и приватниот живот, како и да утврдат правила за дефинирање на службената комуникација надвор од работното време.[20] Потребно е платено отсуство за негователи, затоа што примерите од националните оценки покажуваат дека систематското право со заштита и јасни правила за одложување на барањата за платено отсуство за негователи ја намалува импровизацијата (ад-хок отсуства) и трошоците од присутност со намалена продуктивност.[21] Грижата за деца на лице место (градинки и/или дневен престој во рамки на работното место) ја намалува флуктуацијата на вработените за 50%, отсуството од работа за 36% и го зголемува привлекувањето таленти (жени) за 19%[22]. Истражувањата и во Соединетите Американски Држави (САД) покажуваат дека компаниите што ефикасно инвестираат во бенефиции за грижа за деца гледаат позитивен поврат на инвестициите што се движи од 90% до 425%, во зависност од индустријата, големината на компаниите, составот на вработените и видовите бенефиции.[23]

Во Шпанија од јануари 2021 година, обезбедени се 16 недели целосно платено родителско отсуство по породувањето и за мајките и за татковците, индивидуално и непреносливо. Само првите 6 недели по породувањето се задолжителни и се овозможени истовремено за двајцата родители, додека дополнителните 10 недели можат слободно да се користат во текот на првата година од раѓањето на

20 Eurofound (2025), Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, digital story

21 За компаративни докази за влијанија, повеќе во прегледот на МОТ/UNICEF за грижа и семејни политики во „Paid Parental Leave and Family Friendly Policies"

22 MoSS, UNICEF, ILO, FEI, 2021. „A Study to Develop a Business Case for Employer Supported Childcare in Egypt", Cairo

23 BCG, „Childcare Benefits More Than Pay for Themselves at US Companies", 2024

новороденчето.[24] Воведувањето задолжителни 6 недели за родителско отсуство ја зголемило стапката на користење кај татковците за ~20 процентни поени, а повеќето татковци го користат речиси целосниот период.[25] Ова придонело кај мајките да се забележи зголемување на интензитетот на работата 6–12 месеци по породувањето, намалувајќи го долготрајното влијание врз нивната кариера.[26] Во септември 2025 година, Владата на Шпанија го проширува отсуството на 19 недели по родител и 32 недели за еднородителски семејства[27].

Националната програма за достоинствена работа во Северна Македонија за 2023–2025 година на МОТ, којашто е во согласност со релевантните меѓународни стандарди на трудот, имаше за цел да ги поддржи реформите што се усогласени со претпристапните преговори на земјата со ЕУ и со Националната рамка на Обединетите нации за одржлив развој. Во таа насока, и за следната Национална програма сè уште се актуелни двата приоритети: 1) Инклузивен пазар на труд преку подобрен социјален дијалог; 2) Повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите жени и мажи, коишто се надополнуваат со РОСП и Директивата на ЕУ.[28]

24 Gorjón, Lucía, Lizarraga, Imanol, „Family-friendly Policies and Employment Equality: An Analysis of Maternity and Paternity Leave Equalization in Spain", Fundación ISEAK, 2024

25 Lídia Farré, Libertad González, Claudia Hupkau, Jenifer Ruiz-Valenzuela, „What do we know about the use of paternity leave in Spain?", EsadeEcPol Center for Economic Policy, 2024

26 Gorjón, Lucía, Lizarraga, Imanol, „Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain", Fundación ISEAK, 2024

27 За повеќе информации http://lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2025/solicitud-permiso-nacimiento-y-cuidado-menor.aspx

28 За повеќе информации за приоритетите и исходите погледнете МОТ „Национална програма за достоинствена работа на Северна Македонија, 2023-2025"

Праксата на работодавачите во РСМ

Дел од работодавачите во РСМ веќе применуваат РОСП за да ги задржат вработените, особено младите, и да го олеснат усогласувањето на работните и семејните обврски. Конект спроведе низа активности во рамките на програмата на УНФПА „Проширување на изборот“, а праксата покажува дека работодавачите овозможуваат придобивки поголеми од моменталното законско решение (флексибилни работни аранжмани, прилагодени работни аранжмани по породилно отсуство, 10 дена татковско отсуство, ден за роденден, денови за грижа за член од семејството, финансиска поддршка за децата на вработените, банка на часови и др.). Придобивките се евидентни особено во секторите во кои флуктуацијата на кадарот и талентите е голема, или работната сила е намалена поради миграција на населението, особено на младата работна сила и нејзиното упатување кон главниот град или надвор од државата.

Праксата исто така покажува дека приватниот сектор е подготвен и има желба за повеќе мерки, особено во насока на капитални инвестиции како дневен престој во рамките на компанијата, но, за жал, регулативата во оваа сфера не е поттикнувачка. Сè уште се јавува потреба од поддршка од државата и/или олеснување на условите под кои работодавачите можат да основаат или поддржуваат услуги за згрижување деца, вклучително и постапките за одобрување на овие услуги, стандардите, финансирањето и надзорот, како и поттикнување модели на јавно-приватно партнерство (ЈПП) во овој домен.

Во таа насока, од досегашните консултации со работодавачи од корпоративниот сектор и работата на нивна поддршка за примена на мерки за олеснување на родителството на вработените се идентификуваа следните три типа потреби:

1. Градинка или центар за ран детски развој во кругот на компанијата – оваа потреба се јавува кај средни до големи претпријатија и е поврзана со средната возраст

на вработените. Градинката би нудела целодневна грижа во установа со воспитно-образовна програма, би била лиценцирана, со стандард за простор/кадар/безбедност и би била вградена и признаена во образовниот систем.

2. Флексибилно и краткотрајно згрижување – оваа форма е важна за ненадејни ситуации (работни состаноци, итни настани, сменско работење и сл.) и е релевантна за сите компании. Згрижувањето би опфаќало адхок грижа од неколку часа во рамките на компанијата.
3. Услуги за олеснето родителство – специјализирани услуги по потреба и барање од вработените, релевантни за сите компании, коишто би опфаќале: земање и враќање деца додека родителот е на работа, чување во домашни или работни услови, бенефицирани услуги за деца со развојни потреби, како и комбинација од корпоративна поддршка и партнерство со специјализирани даватели.

Работодавачите во РСМ се соочуваат со предизвикот, од една страна, да им овозможат на своите вработени услови и мерки со кои ќе можат подобро да ги балансираат приватниот живот и работата, а од друга страна да се осигурат дека работат во согласност со законските прописи. Флексибилната организација на работата може да овозможи порано завршување на работниот ден со цел земање дете од градинка, договорено поместување на часовите за придружба на родител на лекар или повремена работа од дома кога работните задачи го дозволуваат тоа. Во сменските дејности, релевантни се предвидливи распореди и договорена замена на смени. Но, правејќи го тоа, се наоѓаат во правна несигурност, бидејќи постоечките законски решенија не даваат соодветни насоки, особено имајќи ги предвид спецификите на некои стопански гранки. Некои од утврдените предизвици се однесуваат на евиденцијата на флексибилните работни аранжмани, можните случаи на повреда при работа во домашни услови или од далечина, за кои Инспекторатот на труд не е во можност да воспостави проценка на ризик, без при тоа да не

се наруши приватноста на вработените итн. Истовремено, и СЗО и МОТ предупредуваат дека без соодветно планирање и организација и без поддршка за здравјето и безбедноста, влијанието на работата од далечина врз физичкото и менталното здравје и социјалната благосостојба на работниците може да биде значајно.[29]

Родово одговорни семејни политики во РСМ

Причините зад сè уште неповолните показатели за состојбата во РСМ произлегуваат од фактот што, историски гледано, политиките во РСМ се дизајнирале на начин што во родителството фокусот е ставен на мајките, без да се размислува за решенија коишто ги опфаќаат и татковците. Дополнително, во РСМ правната рамка не овозможува истовремено татковско отсуство, а таму каде што приватниот сектор го воведува како мерка, нема доволно поттикнувања и придобивки за татковците да користат татковско отсуство.[30] Во моментов, постојат ограничувања кај татковското отсуство коешто е врзано со мајчинското отсуство и со работниот статус на мајката. Исто така, постои ограничување во однос на флексибилните работни аранжмани и правата коишто произлегуваат од нив. Евидентирана е и нерамномерна имплементација на колективните договори, а тие треба да вклучуваат посуштински прописи за условите за работа, условите за вработување, како и да вклучуваат нови форми на вработување коишто ќе бидат родово одговорни.[31]

Неопходни и клучни се и инфраструктурата и услугите за грижа за деца и стари лица коишто заостануваат зад политиките и посакуваниот демографски раст и развој. Од друга страна, поголемиот дел од населението не можат да си ги дозволат услугите што се приватно достапни[32], што

29 МОТ, СЗО, „Healthy and safe telework: Technical brief", Женева, 2021
30 Петровски, Дарко, „Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија", Скопје, 2024
31 МОТ „Национална програма за достоинствена работа на Северна Македонија, 2023-2025"
32 Петровски, Дарко, „Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија", Скопје, 2024

покажува дека постои реална потреба од проширување на јавните и субвенционираните услуги за грижа, со внимание на нивната географска достапност, работното време и финансиската пристапност за семејствата.

Македонското законодавство сепак става значителен акцент на родово одговорните семејни политики, поддршката за рамнотежата помеѓу работата и животот на вработените, како и создавањето семејно одговорни работни места.[33] Реактор нагласува дека од 2019 година се случиле значајни промени во политиките за родова еднаквост, при што преку експертски анализи се даваат конкретни препораки за реформи и подобрување на ефективноста на институционалните механизми и нивно усогласување со меѓународните стандарди.[34]

Во програмата за економски реформи за 2025–2027 година, Владата предвидува зголемување на стапката на вработеност преку подобро таргетирање на социјалната помош и мерките за активирање на невработените корисници на социјална поддршка, како и активните мерки и програми за вработување. Предвидени се значителни средства за програмите на Агенцијата за вработување, со посебен фокус на млади лица, жени и ранливи категории население, за стекнување на вештини, доквалификации и преквалификации, како и поддршка на претприемништвото.[35]

Од аспект на регулативата за работни односи, Владата (2022–2024 година) работеше на нов Закон за работните односи, процес предводен од МЕТ, во кој беше наведено дека фокусот е ставен на променетите облици на работа, како што се флексибилно вработување и други нетипични работни аранжмани. Наместо досегашните регулативи за породилно отсуство, предвидена е поделба на отсуството на мајчинско, татковско и родителско отсуство. Мајката би

33 Петровски, Дарко, „Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија“, Скопје, 2024
34 Реактор, „Извештај во сенка за имплементацијата на Стратегијата за родова еднаквост за периодот 2018 и 2019“, Скопје, 2021
35 Министерство за финансии, „Програма на економски реформи 2025-2027 година,“ 2025

имала право на најмногу пет месеци мајчинско отсуство и до четири месеци родителско отсуство. Покрај тоа, таткото би имал право на родителско отсуство до четири месеци.[36] Врз основа на консултациите со засегнатите страни, се очекува промената на Законот за работните односи и неговото усогласување со Директивата на ЕУ да се реализираат во текот на 2026 година.

Од аспект на политиките поврзани со системите на поддршка исто така се гледаат поместувања особено од аспектот на градење градинки или адаптирање постоечки капацитети коишто ќе се пренаменат за градинки или центри за ран детски развој. Министерството за социјална политика, демографија и млади (МСПДМ), преку блок дотации заедно со општините, вложува напори за проширување на капацитетите преку капитални инвестиции. Финансирањето на јавните детски градинки се врши со средства од државниот и општинските буџети, ИПА фондови, заем од Светската банка и различни донации. Значаен финансиски извор е заемот од Светската банка во износ од 28,7 милиони евра, од кои 15,1 милиони евра се наменети за изградба и рехабилитација на градинки.[37]

36 Петровски, Дарко, „Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија“, Скопје, 2024
37 Податок од Државен завод за ревизија

Препораки

Врз основа на анализите и потребите што произлегуваат од праксата, политиките во Република Северна Македонија можат дополнително да се унапредат и да се усогласат со развојните потреби на модерната економија и пазарот на труд, демографските трендови и потребите на работниците и работодавачите. Притоа, препораките сублимирани во овој документ се стремат кон оптимално искористување на ресурсите на приватниот и јавниот сектор, како и овозможување максимално искористување на човечките ресурси во нашето општество. При осмислувањето на мерките треба да се земат предвид родовите стереотипи што ја поврзуваат грижата првенствено со жените. Мерките за татковците треба да бидат придружени со информирање, поддршка од раководството и заштита од исмевање или неповолен третман.

Препораки за регулативата за работни односи и нејзино усогласување со Директивата 2019/1158 на ЕУ

1. Воведување платено татковско отсуство: најмалку 15 платени работни дена еднакви на платата за мајчинство, коишто се користат веднаш по раѓањето доколку станува збор за едно дете, а за близнаци, тројки и повеќе родени деца, во траење од 20 дена.
2. Воведување родителско отсуство комплементарно со мајчинското:

   - За родилката 5 месеци мајчинско отсуство ексклузивно за мајката коешто е достапно веднаш по породувањето + 4 месеци за грижа за детето коишто се непреносливи.

- За вториот родител 4 месеци родителско отсуство за грижа за детето коишто се непренесливи.

- Се препорачува користењето на непренесливите месеци да биде флексибилно, како и да не се поврзува можноста за користење на родителското отсуство со статусот за здравствено и социјално осигурување на родилката.

3. Воведување платено отсуство за негуватели (на член на директното и/или поширокото семејство): минимум 5 работни дена годишно. За еднородителските семејства да се разгледа дополнителна платена поддршка, продолжено отсуство или посебно право за определено лице што помага во грижата, со јасни услови, финансирање и заштита на интересот на детето.
4. Еднаков третман и забрана за негативни реперкусии: политиките и нивната примена во пракса мора да осигурат забрана за отпуштање/негативен третман поради отсуство или барање за отсуство; во оваа насока, да се зајакнат инспекциските и правните лекови поврзани со имплементацијата на Конвенцијата бр. 190 на МОТ.
5. Системско усогласување на мајчинското отсуство за самовработените мајки и жените земјоделки:[38] пакети на социјално осигурување со преносливи придонеси, особено земајќи ја предвид пресудата на Основниот граѓански суд Скопје, со која се утврди индиректна, продолжена и интерсекциска дискриминација врз индивидуалните земјоделки.[39]
6. Да се преиспитаат условите за пристап до надомест за време на бременост, раѓање и родителство кај самовработените, индивидуалните земјоделки и другите лица со нетипичен работен или осигурителен

38 UNICEF/ILO/WIEGO: Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy.

39 Делевска, С. К., „Земјоделките се дискриминирани, донесе пресуда граѓанскиот суд Скопје по која државата ќе мора да ги осигури за време на бременост и боледување поради болест и повреда“, портал „Сакам да кажам“, 2026

статус, вклучително и определени категории лица на специјализација.

7. Утврдување на минималните стандарди за разните видови работа: можност за флексибилна работа, рок за одговор, образложение за можно одбивање, заштита од неповолен третман, можност за враќање на претходниот режим. Може да се овозможи и воведување банка на часови со јасни правила за евиденција и прекувремена работа. Во колективните договори да се разработат секторските модели (на пример во ИКТ индустријата: можност за хибридна работа; во производството: предвидливи смени, замена на смени и приспособување на почетокот на работата). Во индивидуалните договори да се дефинираат конкретните распореди, времетраењето и условите.
8. Донесување подзаконски акти за работа од дома и други форми на работа од далечина со ефективен надзор што ја почитува приватноста и неповредливоста на домот, односно пријава на повреда без инвазивен инспекциски надзор.[40]
9. Колективни договори: да се поттикне уредување поповолни права и дополнителни мерки преку гранкови колективни договори и колективни договори на ниво на работодавач, приспособени на природата на работата и потребите на вработените.
10. Сертификација на работодавачи: доделување ознака за семејно и родово одговорен работодавач (јавни признанија и дополнителни бодувања при аплицирање за јавни набавки).

40 СЗО/МОТ (2022) – Healthy and safe telework – технички бриф.

Политики за системска поддршка на работодавачите и семејствата

- Подобрување на патната инфраструктура, особено во руралните и приградските области. Овие услуги значително ќе придонесат за зголемување на стапката на економска активност на жените на пазарот на труд, рамнотежата помеѓу работата и животот и севкупниот економски раст на заедниците.[41]

- Спроведување кампања за јавно информирање за нормализирање на татковското отсуство за татковците.

- Дефинирање комплет алатки за поддршка на микро, мали и средни претпријатија за нивно усогласување со РОСП (шаблони, калкулатори за трошоци и сл.).

- Искористување на можностите за хибридни модели и јавно-приватни партнерства помеѓу институциите и компаниите, особено за примена на мерките за олеснување на родителството на вработените (на пример: градинка во кругот на компанијата, флексибилно и краткотрајно згрижување, услуги за олеснето родителство).

- Даночни поттикнувања за компаниите што вложуваат во инфраструктурата за поддршка и благосостојбата на своите вработени и нивните семејства. Предлог решенија и стимулации за компаниите:
  * Дополнителна длабинска анализа и дефинирање модел соодветен за работодавачите од корпоративниот и другите сектори;
  * Потреба од модел на јавно-приватно партнерство скроено според потребите на компаниите и прифатено од институциите за пилот-мерка којашто ќе се поддржи преку дефиниран пакет за стимулација во рамките на постојни механизми на субвенционирање на компании (Министерство

41 Ibid. страна 40

за економија и труд/ Министерство за социјална политика, демографија и млади/ Агенција за развој на претприемништво);

* Спроведување пилотмодели за услуги за грижа во средини со утврден недостиг на капацитети, вклучително индустриски зони, деловни подрачја, рурални или приградски општини. Согледувањето на потребата од градинки во индустриските зони и вградување на модели уште во фаза на инвестирање или вклучување во зоните (Дирекција за технолошки индустриски развојни зони на Република Македонија/ општини/ Министерство за економија и труд/ Министерство за социјална политика, демографија и млади);
* Меѓусекторски услуги (соработка помеѓу компании и граѓански организации коишто нудат стручни услуги) на локално ниво (лиценцирање социјални услуги преку Министерството за социјална политика, демографија и млади) коишто ќе овозможат унапредување на регулативата поврзана со Законот за заштита на децата и регулирањето на социјалните услуги за воведување корпоративен модел на згрижување деца, како и за унапредување на услугите потребни за семејствата во меѓусекторско партнерство;
* Овозможување ефикасни и достапни јавни услуги како што се грижа за деца, грижа за стари лица, центри за дневен престој, центри за рано детство (меѓуинституционална соработка помеѓу МЕТ и МСПДМ);[42]
* Субвенционирани обуки за персонал (доквалификација/преквалификација) за грижа за деца, како воспитувачи, негователи, аниматори, педагози итн. (програми од Агенцијата за вработување/Министерството за социјална

42 Петровски, Дарко, „Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија“, Скопје, 2024

политика, демографија и млади/ Центарот за образование на возрасни);

* Даночен кредит или признат трошок за инвестиции во простории/опрема за грижа за деца;
* Развој на услуги за помош и нега во домот, дневен престој, придружба и привремено преземање на грижата за да се овозможи одмор на семејните негователи. Работодавачите да поддржуваат приспособливи распореди и отсуства за вработените што се грижат за зависни и/или стари членови на семејството;
* Можност за општинско кофинансирање за адаптација на простории за услуги за грижа коишто ќе се доделуваат преку транспарентни постапки, со договори во кои ќе се утврди јавната корист, пристапот на корисниците, сопственоста, одржувањето и обврската за враќање на средствата при евентуално ненаменско користење.

Следење и показатели

Спроведувањето на препораките треба да се следи преку заедничка рамка на показатели за користењето на правата, достапноста на услугите и исходите за работниците и работодавачите. За секој показател треба да се утврдат почетна вредност, цел, извор на податоци, надлежна институција и периодичност на известување. Податоците, каде што е изводливо, а земајќи го предвид Законот за заштита на личните податоци, треба да се разгледуваат според пол, вид на обврска за грижа, сектор и големина на работодавачот. Резултатите треба да служат за приспособување на мерките.

- Искористување на мерките: % на татковци коишто користат отсуство од работа поради татковство; % на родители коишто користат месеци на отсуство од работа поради татковство коишто не можат да се пренесат; просечно времетраење;

- Враќање и задржување на работничките: % на мајки коишто се враќаат на работа во рок од 9 месеци; стапки на флуктуација во првата година по раѓањето;

- Флексибилни работни аранжмани: мерење на бројот на одобрени барања наспроти вкупниот број барања; мерење дали флексибилните работни аранжмани се навистина реверзибилни и неказнувачки (високите стапки на враќање во работно време укажуваат дека вработените можат да се вратат во работен обем без застој во кариерата, што го поддржува задржувањето на вработените и родовата еднаквост. Ниските стапки можат да укажуваат на скриени бариери [на пр. отпор на работодавачите, дискриминација, недостаток на грижа за децата], на кои е потребно да им се укаже внимание во рамките на политиките);

- Резултати од платеното отсуство за грижа: искористување на отсуството од работа од страна на лицата коишто се грижат за други; намалување на отсуствата од работа;

- Макро резултати: учество на жените во работната сила (почетна вредност 42,6%), стапка на вработеност; тренд на живородени деца и вкупна стапка на плодност.

Листа на користени извори и линкови

- Делевска, С. К., „Земјоделките се дискриминирани, донесе пресуда граѓанскиот суд Скопје по која државата ќе мора да ги осигури за време на бременост и боледување поради болест и повреда“, портал „Сакам да кажам“, 2026, достапно на https://sdk.mk/index.php/makedonija/zemjodelkite-se-diskriminirani-donese-presuda-graganskiot-sud-skopje-po-koja-drzhavata-ke-mora-da-gi-osigura-za-vreme-na-bremenost-i-boleduvane-poradi-bolest-i-povreda/
- Државен завод за статистика, „Наталитет 2023 – финални податоци“, 2024, Скопје, достапно на https://www.stat.mk/en/stat/population-and-living-conditions/population/natality/natality-2023-final-data/
- Државен завод за статистика, „Наталитет 2024 – дефинитивни податоци“, 2025, Скопје, достапно на https://www.stat.mk/en/stat/population-and-living-conditions/population/natality/natality-2024-final-data/
- Државен завод за статистика, Податоци за пазарот на труд, 2024, Скопје, достапно на https://www.stat.gov.mk/pdf/2024/2.1.24.38_mk.pdf
- Државен завод за ревизија, 2025, Јавните инвестиции во детските градинки не ги даваат посакуваните ефекти - Опфатот на децата и натаму незадоволителен | Државен Завод за Ревизија
- Институт за европска политика – Скопје, Асоцијација за едукација „Млади инфо Интернационал“, „Младинска вработеност во Република Северна Македонија“, Скопје, 2019, достапно на https://www.mladiinfo.net/wp-content/uploads/2020/05/FINAL_BASELINE_Mladiinfo_final.pdf
- Министерство за финансии, „Програма на економски реформи 2025-2027 година“, јануари 2025, достапна на https://portal.mdt.gov.mk/post-body-files/programa-za-ekonomski-reformi-file-goiP.pdf

- МОТ, „Национална програма за достоинствена работа 2023-2025“, 2023, достапна на https://www.ilo.org/resource/decent-work-country-programme-2023-25-north-macedonia?lang=mk
- МОТ, СЗО, „Healthy and safe telework: Technical brief”, Женева, 2021, достапно на https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/77c97846-da9b-45d0-9ccb-d117301c1ffd/content
- МОТ/UNICEF за грижа и семејни политики во „Paid Parental Leave and Family Friendly Policies”, достапен на https://cgsp-cpsm.ca/article/ilo-report-care-at-work-investing-in-care-leave-policies-and-services-for-a-gender-equal-world-of-work/
- Петреска, Благица, Таневски, Стефан, Петрески, Марјан, „Зад завесата: културните норми, родовите стереотипи и ставовите за работата ја обликуваат неактивноста на жените на пазарот на труд во Северна Македонија“, 2024, достапно на https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2024/09/Policy-Study-Nr.-52-MK-1.pdf
- Петровски, Дарко, „Анализа на законодавството за родово одговорни семејни политики во Северна Македонија“, Скопје, 2024, достапно на Policy analysis GRFP_20-12_MK.pdf
- Програма „Проширување на изборот“, информации достапни на https://eeca.unfpa.org/en/expanding-choices
- Реактор, „Извештај во сенка за имплементацијата на Стратегијата за родова еднаквост за периодот 2018 и 2019“, Скопје, 2021, достапен на https://reactor.org.mk/en/wp-content/uploads/sites/4/2021/01/REAKTOR-Izvestaj-vo-senka-NOV-ANG-za-WEB-FINAL-so-linkovi.pdf
- Светска банка, податоци достапни на https://genderdata.worldbank.org/en/economies/north-macedonia

- BCG, „Childcare Benefits More Than Pay for Themselves at US Companies", 2024, достапно на https://www.bcg.com/publications/2024/childcare-benefits-pay-for-themselves-at-us-companies
- Bloomberg Adria „Како до згрижување на сите деца во градинките", 2025, достапна на https://mk.bloombergadria.com/ekonomija/makedonija/83066/kako-do-zgrizuvanje-na-site-deca-vo-gradinkite/
- CIPD, „Flexible and hybrid working practices in 2025", UK, достапно на https://www.cipd.org/en/knowledge/reports/flexible-hybrid-working/
- Employment - annual statistics, достапни на https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#:~:text=update:%20April%202026-,Highlights,increased%20by%207.8%20percentage%20points
- Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023", 2025, достапно на https://www.mynewsdesk.com/eurofound/pressreleases/mind-the-gap-gender-employment-gap-cost-europe-over-390-euros-billion-in-2023-3373047#:~:text=Mind%20the%20gap!-,Gender%20employment%20gap%20cost%20Europe%20over%20%E2%82%AC390%20billion%20in,close%20to%2020%20percentage%20points
- Eurofound, „Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey, digital story", 2025, достапно на https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/quality-life-eu-2024-results-living-and-working-eu-e-survey-digital-story
- Gorjón, Lucía, Lizarraga, Imanol, „Family-friendly policies and employment equality: an analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain", Fundación ISEAK, 2024, достапно на https://iseak.eu/wp-content/

uploads/2024/02/family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity-and-paternity-leave-equalization-in-spain-2024-02-08-family-friendly-policies-and-employment-equality-an-analysis-of-maternity.pdf

- Lídia Farré, Libertad González, Claudia Hupkau, Jenifer Ruiz-Valenzuela, „What do we know about the use of paternity leave in Spain?", EsadeEcPol Center for Economic Policy, 2024, достапно на https://www.esade.edu/ecpol/en/publications/que-sabemos-sobre-el-uso-de-los-permisos-de-paternidad-en-espana/
- Macro trends – Global Metrics, North Macedonia Fertility Rate 1950-2025, достапно на https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/mkd/north-macedonia/fertility-rate
- MoSS, UNICEF, ILO, FEI, 2021. „A study to develop a business case for employer supported childcare in Egypt", Cairo, достапно на https://www.ilo.org/media/366966/download
- Replacement Fertility Rate, Our World in Data, достапно на https://ourworldindata.org/grapher/replacement-fertility-rate
- Stuart Gietel-Basten and Sergei Scherbov – Replacement rate of fertility - Gietel-Basten and Scherbov, 2020, достапно на: https://ourworldindata.org/grapher/replacement-fertility-rate
- UNFPA, „Analysis of Legislation for Gender-Responsive Family Policies in North Macedonia", 2024, Скопје, достапно на https://www.unfpa.org
- UNFPA, „The Cost of Not Having Gender Responsive Family Policies", 2024, достапно на https://eeca.unfpa.org/en/publications/cost-not-having-gender-responsive-family-policies

- UNICEF, „Business & Family-Friendly Policies", 2019, Њујорк, достапно на https://www.unicef.org/media/95076/file/UNICEF-Business-Family-Friendly-Policies-2019.pdf
- UNICEF/ILO/WIEGO, „Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy", 2024, Њујорк/Женева, достапно на https://www.unicef.org/reports/family-friendly-policies-workers-informal-economy
- UN Women, „Инфографик: како грижата и негата за децата ги спречува жените во Северна Македонија да бидат дел од работната сила?", 2024, достапен на https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2024-03/womens_employment_in_nm_mkd.pdf
- UN Women, „National Research on Low Female Labor-Market Participation in Macedonia: Quantitative-based Estimates from a New Survey", 2017, достапно на https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/FYR%20Macedonia/Nat_research_Female_Labour_Market_Research.pdf
- World Bank, North Macedonia Gender data for 2024, достапно на https://genderdata.worldbank.org/en/economies/north-macedonia
- Worldometer, Republic of North Macedonia Demographics, достапно на http://srv1.worldometers.info/demographics/north-macedonia-demographics/

