

ПУБЛИКАЦИЈА

СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН

## **ПРВ ДЕЛ: ЗА ПРОЕКТОТ**

Проектот - Зајакнување на социјалниот дијалог во Земјите на Западен Балкан е финансиран од Европската Комисија преку програмата за Граѓанско општество, Оперативни грантови за ИПА, Граѓански организации за поддршка на регионалните тематски асоцијации.

Времетраење на оперативниот грант: 01/01/2015 – 01/01/2016

**Општата цел на проектот е:** Зајакнување на капацитетите на социјалните партнери во земјите учеснички за учество во националниот и регионален развој на социјалниот дијалог и усогласување со ЕУ регулативата ( Србија, Црна гора, Македонија, Босна и хецеговина и Албанија)

### **Специфични цели се:**

1. Зајакнување на капацитетите на социјалните партнери со цел идно учество во процесот на развојот на одржлива околина за малите и средни претпријатија и креирање на подобра работна околина за работниците вклучувајќи ги работните услови како и релациите меѓу работодавачите и работниците, затоа што зајакнувањето на капацитети на социјалните партнери е неопходно во процесот на ЕУ интеграција во овој регион;
2. Имплементација на Acquis Communautaire во полето на социјалниот дијалог во земјите партнери на проектот;
3. Да се зајакне влијанието на социјалниот дијалог на носителите на одлуки и закони кои се однесуваат за водење бизнис во земјите

вклучени во проектот и да се зголеми влијанието на Социјалните (и Економски) Советите во сите земји;

4. Да се подобри локалниот социјален дијалог преку подобра работа на локалните Социјални (и економски) совети;

5. Да се зголеми знаењето на целните групи (државните органи, органите на локалната власт, работодавачите и работниците, граѓаните, невладините организации, медиумите и други групи) за важноста на социјалниот дијалог;

Главниот апликант и носител во проектот е Црногорската федерација на работодавачи и партнери се:

- Здружение на работодавачи на ФБиХ;
- Бизнес Албанија;
- Бизнес Конфедерацијата на Македонија;
- Српската асоцијација на работодавачи;
- Сојузот на Здруженијата на работодавачи на Република Српска

Целни групи на проектот се: Социјалните партнери, со фокус на организации на работодавачи. Други: работодавачите, работниците, претпријатијата (мали и средни претпријатија и големи), организациите на работодавачи, синдикатите, Владата и локалните власти.

Главните резултати од проектот се: R1. Анализа за моменталната ситуација на социјалниот дијалог во земјите партнери во проектот; R2. Предвидени препораки за решавање на идентификуваните недостатоци во работата на Економско-Социјалните Совети на национално и локално ниво; R3. Зголемување на знаењето помеѓу социјалните партнери за интеграцијата во ЕУ и социјалниот дијалог и неопходни чекори кои треба да се направат во наредниот период во

земјите партнери во проектот; R4. Подигање на свеста за важноста на социјалниот дијалог и економската состојба во земјите партнери

## **ВТОР ДЕЛ: ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ**

### **ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ**

Меѓународната организација на трудот (МОТ) социјалниот дијалог го дефинира како "сите видови на преговори, консултации или едноставно размена на информации помеѓу, или меѓу претставниците на владите, работодавачите и работниците, за прашања од заеднички интерес во делот на економската и социјалната сфера."

На ЕУ ниво, социјалниот дијалог се појавил во 1985 година од страна на претседателот Delors at Val Duchesse. Од тогаш, социјалниот дијалог се смета од суштинско значење за промовирање на конкурентноста и праведноста како и за подобрување на економски просперитет и социјалната благосостојба. Развојот и поттикнувањето на социјалниот дијалог е суштински елемент во моделот на Европскиот социјален дијалог. Европскиот социјален дијалог ги дополнува и поддржува националниот социјален дијалог и односите помеѓу вработените и менаџментот.

Европскиот социјален дијалог се однесува на дискусии, консултации, преговори и заеднички активности вклучувајќи ги организациите кои ги претставуваат двете страни на индустријата (работодавачите и работниците).

Постојат се две главни форми:

- Трипартитниот дијалог кој ја вклучува државата,
- Бипартитниот дијалог меѓу работодавачите и синдикалните организации. Овој дијалог е застапен низ сите индустрии како и во комитетите за секторски социјален дијалог.

На секторско ниво, социјалниот дијалог доживеа важен развој во 1998 година, кога Комисијата донесе одлука за воспоставување на секторски комитети за социјален дијалог со цел унапредување на дијалогот меѓу социјалните партнери во секторите на Европско ниво (Одлука на Комисијата од 20 мај 1998 - 98/500 / ЕК).

**Табела: Комитети за секторски социјален дијалог**

<b>Сектори за природни извори</b>	Земјоделие	екстрактивни индустрии	Морски риболов
<b>Производен сектор</b>	Хемиска индустрија	Градежништво	Електрика
	Чевларска индустрија	Мебел	Гас
	Хартиена индустрија	Изграбда на бродови	челик
	Шеќер	штавење и кожа	метал
	текстил и облека	обработка на дрво	храна и пијалоци
	Графичка индустрија		
<b>Сервисни Сектори</b>	Аудио-визуелни	Банкарство	Државна администрација
	Цивилно воздухопловство	Договор за угостителски услуги-кетеринг	образование
	Одржување на хигиена во индустријата	Комерција	Хотели и ресторани
	болници и здравство	внатрешна пловидба	осигурување
	настапи во живо	локална и регионлна власт	Лични услуги/фризерски
	Поштенски услуги	приватно обезбедување	професионал фудбал
	Железници	Патен транспорт	Поморски транспорт
	телекомуникации	агенции за привремени вработувања	пристаништа

**Има три вида на активности кои ги вклучуваат социјалните партнери:**

I. **Социјалниот дијалог** ја определува бипартитната соработка помеѓу социјалните партнери, без разлика дали се или не се поттикнати од страна на официјални консултации на Комисијата врз основа на членовите 154 и 155 од Договорот

II. **Консултациите на социјалните партнери** ги означуваат активностите на советодавните комитети и официјалните консултации во духот на членовите 154 и 155 од Договорот

III. **Трипартитното усогласување** назначени размена меѓу социјалните партнери и европски јавни органи.

Главниот резултат од секторскиот социјален дијалог:

## **7 РАМКОВНИ СПОГОДБИ**

### **Три од нив се имплементирани како ЕУ директиви**

1. Спогодба за **родителско отсуство**, Декември 1995+Јуни 2009
  - Директива 96 /34 /ЕК од Јуни 1996
  - Директива 10 /18 ЕК од Март 2010 (Директива 96/34/ЕК ревидирана)
2. Спогодба за **работа на определено време**, Јуни 1997
  - Директива 97 /81/ ЕК од Декември 1997
3. Спогодба за **фиксни услови за работа**, Март 1999
  - Директива 99/70/ЕК од Јуни 1999

**Четири од нив се имплементирани од социјалните партнери :**

1. Спогодба за **работа на далечина**, Јули 2002
2. Спогодба за **стресот поврзан со работа**, Октомври 2004
3. Спогодба за **малтретирање и насилство на работно место**,  
Април 2007
4. Спогодба за **инклузивен пазар на работна сила**, Март 2010

**Три рамки на активности**

1. Рамка на активности на доживотен развој на компетенции и квалификации, март 2002
2. Рамка на активности за родова еднаквост, март 2005 година
3. Рамка за активности за вработување на младите, јуни 2013

- Заедничка декларација на социјалните партнери Вклучување во Економско управување на ЕУ, октомври 2013 година

- Извештај за заедничка работа на Европскиот суд на правдата пресуди во случаите на Викинг, Лавал, Руферт и Луксембург, март 2010

- Заедничка Анализа на пазарот на труд, Октомври 2007

Повеќе од 50 заеднички документи : извештаи, препораки, декларации, милења, добри практики и.т.н



## ДЕЛ 3:

### СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН

#### 3.1 Социјалниот дијалог во Црна Гора

Социјалниот дијалог во Црна Гора се одвива на трипартитна основа (Владата на Црна Гора, репрезентативни здруженија на работодавачите и репрезентативни синдикати), како и на бипартитно ниво (синдикати, од една страна, и работодавците на друга страна). Социјалниот дијалог се одвива на национално и на локално ниво.

Во согласност со Законот за Социјален совет формиран е Националниот Социјален совет, и претставува највисока институционална рамка за трипартитни преговори меѓу социјалните партнери - Црногорската Влада, здруженијата на работодавачите и на работниците, односно нивните официјални претставници. Социјалниот совет се состои од 33 членови: 11 претставници на Владата, 11 претставници од репрезентативните здруженија на работодавачите (Црногорската организација на работодавачи) и 11 претставници од репрезентативните синдикати (6 претставници од Сојузот на синдикати на Црна Гора и 5 претставници од Унијата на слободни синдикати на Црна Гора). Социјалниот совет е исто така признат во црногорскиот Устав (донесен од Собранието во 2007 година): *"социјална положба на работниците е координирана во социјалниот совет. Претставниците на синдикатите, работодавачите и Владата се членови на социјалниот совет"*.

Советот игра централна улога во преговорите за измени и дополнувања на општиот колективен договор, а може да биде вклучен во подготовка на предлози за закони, преку формирање на

работни групи. Социјалниот совет ги разгледува и дава мислења за прашања, како што се развој и промоција на колективното договарање, влијанието на економската политика и мерките за спроведување на социјалниот развој и стабилност на вработеноста, платите и политиката на цените; конкурентноста и продуктивноста; приватизација и за други прашања од аспект на структурно прилагодување; животната средина и заштитата на животната средина, образование и професионална обука; социјална и здравствена безбедност и заштита; демографските движења и други прашања од значење за остварување и унапредување на економската и социјалната политика.

Црна Гора ги има ратификувано 4 од 6 Конвенции на Меѓународната организација на трудот (МОТ) од областа на трудот, за социјален дијалог, каде Конвенцијата 151 е за заштита на правото на организирање и постапки за утврдување на условите за вработување во јавната служба, а Конвенцијата 154 која е во однос на унапредувањето на колективното договарање, се уште не е ратификувана.<sup>1</sup>

Во последната деценија, се усвоени неколку закони од областа на трудот и социјалната политика, кои сега се прилагодени кон условите на пазарната економија. Тоа се: Законот за работни односи, Законот за вработување и правото на заштита од невработеност, Законот за вработување и работа на странци, Закон за мирно решавање на работни спорови, Законот за професионална рехабилитација и вработување на лицата со посебни потреби, и, се разбира, беше претходно споменато, Законот за социјалниот совет.

-----  
*1 МОТ. (Без датум). Ратификациите за Црна Гора. NORMLEX - информативен систем за Меѓународни стандарди за труд. отворен 24 мај 2013 година.*

Синдикалниот плурализам , како на национално (две здруженија на синдикати) така и на ниво на гранка (но не во сите гранки), имаше потреба за препознавање на репрезентативност, а во исто време создавање на неопходна правна инфраструктура, особено - донесување на закон за репрезентативен синдикати во 2010 година.

Црногорската федерација на работодавачите (MEF) е единствен репрезентативен претставник на работодавачи во Црна Гора, чиј статус е утврден во 2005 година.

Во согласност со Законот за работни односи постојат три нивоа на колективни договори во Црна Гора (општо, на ниво на гранка и колективен договор на ниво на компанија). На национално ниво, постои еден Општиот колективен договор (потпишан од страна на трите социјални партнери) и 17 грански колективни договори. Со колективните договори се регулираат платите, работните услови и односи, правата на синдикатите и работодавачите, како и постапките за корекција, ревизија и склучување на колективни договори. Содржината на тие договори се определува според одредбите на Законот за работни односи.

До денес, МЕФ има потпишано четири грански колективни договори, а уште 4 се во изработка.

Во ноември 2010 година, социјалните партнери потпишаа изменување и дополнување на Општиот колективен договор на национално ниво, прва по 2004 година. Потоа, тоа "прерасна во" т.н. временски чин, бидејќи за прв пат беше потпишан како фиксен акт. Таа претрпе многу промени, при што неговото влегување во сила за прв пат е продолжено до 31 декември 2011 година, а потоа до 30-ти јуни 2012 година и, конечно, до 30-ти септември 2013 година. Социјалните партнери потпиша нов договор во март 2014 година.

Во текот на 2015 година, социјалните партнери започнаа со преговори за промена на Законот за работни односи. Процесот на преговори се уште е во тек.

Во последниот извештај за Црна Гора во 2015 година Европската комисија го опиша социјалниот дијалог како: "Социјалниот дијалог треба да се подобри, особено во приватниот сектор. Социјалниот совет треба да биде консултиран за нови прописи кои се во надлежност на социјалните партнери. Владината одлука за ограничување на учеството на граѓанските организации во изготвувањето на новите закони е предмет на загриженост"<sup>2</sup>

Многу важна активност во 2015 година беше потпишувањето на тригодишната програма меѓу МОТ и Црна Гора со цел да се промовира социјалниот дијалог, да се создадат повеќе и подобри работни места и да се формализира неформалната економија. Програмата е развиена преку партиципативен процес вклучувајќи ги Владата на Црна Гора и репрезентативни организации на работници и работодавачи на национално ниво.

<sup>2</sup>[http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key\\_documents/2015/20151110\\_report\\_montenegro.pdf](http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_montenegro.pdf)

### 3.2. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО МАКЕДОНИЈА

Социјалниот дијалог е важен, незаменлив механизам и средство за постигнување консензус за разни прашања од областа на економската и социјалната политика.

Ефикасниот и функционален социјален дијалог бара постоење на силни и независни организации на работодавачи и работници кои имаат развиени капацитети и слободен пристап до релевантни информации. Од друга страна пак за функционален социјален дијалог потребно е постоење на политичка волја, посветеност и почитување на основните права на слободата на здружување и колективно договарање. Државата е таа која ја има главната улога во креирањето на политики кои го поттикнуваат слободно здружување на работниците и работодавачите и функционирањето на социјалниот дијалог како алатка за постигнување на консензус во однос на прашања од општ интерес поврзани со економската и социјалната политика.

Законот за работни односи утврдува правила за создавање на организации на работници и работодавачи како и за колективното договарање и работните односи помеѓу двете страни. Законот исто така дава основа за создавање на Економско Социјалниот Совет (ЕСС) кој служи како форум за трипартитни консултации помеѓу Владата на Република Македонија и социјалните партнери на теми поврзани со економските и социјалните прашања, како и прашања на трудот.

ЕСС претставува советодавно и консултативно тело на Владата кое учествува во креирањето и спроведувањето на економско-социјалните стратегии и политики.

ЕСС брои вкупно 12 членови, при што Владата на РМ именува 4 свои претставници, додека пак по 4 свои претставници именуваат социјалните партнери.

Правната и институционалната рамка за воспоставувањето и функционирањето на националниот Економско-социјален совет (во натамошниот текст ЕСС) е утврдена во Законот за работните односи (ЗРО) од 2005 година и Спогодбата за основање на Економско-социјален совет.

Законот за работните односи (член 246 и член 247) е основната законска рамка во врска со воспоставувањето и функционирањето на социјалниот дијалог на трипартитно и бипартитно ниво во Република Македонија. Законот ги утврдува правилата за основањето на организации на работниците и организации на работодавачите, како и за колективното договарање и работните односи помеѓу работниците и работодавачите. Законот ја дава и основата за создавање на ЕСС. Согласно Законот за работните односи, дејноста на ЕСС се темели на потребата за трипартитна соработка меѓу Владата на Република Македонија, синдикатите и здруженијата на работодавачите во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми. Во законот и во Спогодбата за основање на ЕСС поконкретно се утврдени функциите и надлежностите на ЕСС. Според нив, ЕСС е национално трипартитно тело формирано од Владата на Република Македонија и социјалните партнери (репрезентативните синдикати и репрезентативните здруженија на работодавачите на територијата на Република Македонија).

Трипартитниот дијалог на локално ниво, во РМ е воспоставен согласно постојната правна рамка која го регулира дијалогот на национално ниво. Имено ниту ЗРО, ниту пак Спогодбата за основање на ЕСС не содржат експлицитни одредби кои се однесуваат на трипартитниот дијалог на локално ниво. Сепак, тоа во праксата не претставува пречка за воспоставување и функционирање на ЛЕСС. Имено до сега во РМ се формирани вкупно 9 ЛЕСС, на ниво на општини

ЛЕСС во РМ се формирани со цел да даваат мислења, предлози и препораки по предлози на одлуки, стратегии и програми во врска со економско-социјалните интереси на работниците и работодавачите, потребите на пазарот на труд и вештините што се развиваат кај младите, пред истите да бидат разгледани од страна на советот на општина.

ЕСС има советодавно-консултативна улога при креирањето и имплементацијата на економски и социјални стратегии и политики во земјата. ЕСС разгледува прашања и дава мислења, предлози и препораки до Владата за одредени прашања од областа на:

- економскиот развој;
- политиките на пазарот на трудот;
- политиката на плата и цени од областа на трудот и социјалното осигурување;
- социјалната заштита;
- здравствената заштита;
- животната средина;
- фискалната политика;
- работните услови и заштитата на работното место;
- образованието;
- културата;
- стручното усовршување и други области од економско-социјален интерес на работодавачите и работниците.

ЕСС дава мислења, предлози и препораки по предлози на закони и други прописи, национални стратегии и програми кои се во врска со економско-социјалните интереси на работниците и работодавачите, пред да бидат разгледани од страна на Владата на Република Македонија

Согласно Спогодбата за основање на ЕСС, ЕСС е составен од 12 членови и тоа:

- 4 члена именува Владата на Република Македонија

- 4 члена именуваат репрезентативните здруженија на работодавачите на територијата на Република Македонија
- 4 члена именуваат репрезентативните синдикати на територијата на Република Македонија.

Мандатот на членовите на ЕСС трае четири години со можност за повторно именување. Секој член на ЕСС има свој заменик.

Членови на ЕСС кои се именуваат од страна на Владата на Република Македонија се: Министерот за труд и социјална политика; Министерот за финансии; Министерот за економија и Заменик претседателот на Владата задолжен за економски прашања.

### **3.3 СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО СРБИЈА**

Социјалниот дијалог е процес во кој претставниците на работниците, работодавачите и носителите на јавната власт воспоставуваат дијалог со цел да се постигне согласност од сите страни за минимум заеднички компромис. Важноста на социјалниот дијалог за секое општество е неспорна, бидејќи неговата цел е да се спречат конфликтите, да се постигне општествен консензус, да се изгради доверба меѓу различните групи на интерес, да се овозможи побрз економски просперитет.

Со цел да се добие појасна слика за социјалниот дијалог во Република Србија, а да се избегне субјективна оцена исклучиво од аспект на организацијата на работодавачи - Српската асоцијација на работодавачи, поканивме институции кои се важни за поддршка и промоција во оваа област, како и репрезентативните синдикати, да дадат свое гледиште на сегашната состојба и главните проблеми со кои се соочуваат социјалните партнери, да ги презентираат главните



предизвици во процесот на усогласување со законодавството на ЕУ, и да дадат препораки за унапредување на оваа област .

На нашата покана одговорија преставници од: Министерство за труд, вработување, воени ветерани и социјални прашања (Зоран Лазиќ, помошник-министер), Покраински Секретаријатот за економија, вработување и еднаквост на половите (Мирослав Васин, Покраински секретар и претседател на Покраински социјално-економскиот совет ), Социо-економски совет на Република Србија (Чеданка Андриќ, секретар), Социјално-економски совет на автономната покраина Војводина (Милина Тушјак, секретар), Обединетите грански синдикати Независност (Злата Зеќ, извршен секретар и Ержебет Тот Батор, провинцискиот комесар).

Со помош на ставовите на сите наведени институции и организации, се изготви овој извештај и тие помогнаа во дефинирањето на состојбата на социјалниот дијалог во Република Србија.

### ***Социјалниот дијалог на ниво на Република Србија***

Социјалниот дијалог меѓу претставниците на синдикатите, работодавачите и Владата на РС има важна улога во целокупните општествени реформи, особено во текот на процесот на прилагодување на пазарниот модел на економските односи.

Социјално-економски совет на Република Србија е основан за прв пат во август 2001 година, со спогодба за основање. Делокругот и начинот на дејствување на социјално-економскиот совет беше потпишан од страна на Владата на РС, репрезентативните синдикати и репрезентативната организација на работодавачи . Веќе во април 2002 година, беше потпишан договор за поддржување на работата на Советот.

Сепак, поради недостаток на традиција во социјалниот дијалог и колективното договарање, која треба да биде еден од клучните елементи за регулирање на работните односи, како и недоволната активност на самите социјални партнери, се покажа дека на самиот договор, во кој се наведува добрата волја на партиите, не беше доволен за создавање на соодветни и одржливи механизми во оваа област.

Поради оваа причина, во 2004 година беше донесен Законот за социјален-економски совет, со цел зајакнување на социјалниот дијалог во РС.

Со овој закон се основа Социјално-Економски совет на Република Србија (СЕС- РС) и се предвидува можноста за формирање на локални социјално- економски совети на ниво на локалната самоуправа и територијална автономија.

Целта на основањето на СЕС РС е воспоставување и развој на социјалниот дијалог за прашања кои се од значење за остварување на економски и социјални слободи и правата на човекот, материјална, социјална и економска положба на работниците и работодавачите и условите за живот и работа, развој на култура на преговорите и поттикнување на мирно решавање на работните спорови.

Советот е независно тело, со капацитет на правно лице со седиште во Белград, а се состои од осумнаесет членови - шест претставници на Владата на РС, шест претставници на репрезентативната организацијата на работодавачите (Српската асоцијација на работодавачи) и шест претставници на репрезентативните синдикати (четири претставници на Конфедерацијата на автономни синдикати на Србија и двајца претставници на Обединети грански синдикати - Независност). Мандатот на членовите на Советот трае четири години, а Советот избира претседател меѓу своите членки за период од една година. Претседавањето ротира меѓу претставниците на Владата, синдикатите и работодавачите.

Организациските, административните и техничките работи на Советот се управувани од страна на Секретаријатот, чија работа е раководена од страна на секретарот на Советот, кој е одговорен за работата на Секретаријатот. Секретарот го именува Советот за четири години. Во моментот, се пополнети само три од вкупно десет систематизирани работни места во Секретаријатот.

Со измените и дополнувањата на Деловникот за работа на Советот во 2009, се формираа четири Совети и почнаа да работат, и тие, исто така, се формирани на трипартитна основа: за законодавство; за економски прашања; за колективно договарање и мирно решавање на работни спорови и за прашања поврзани со заштитата при работа.

Советот ги разгледува прашањата за: развој и промоција на колективното договарање; влијанието на економската политика и мерките за имплементација на општествениот развој и стабилност; политиките за вработување; политиката на плати и цени; конкурентноста и продуктивноста; приватизација и структурно прилагодување; заштита на трудовата и работната средина; стручното образование и обука; здравствена и социјална заштита и безбедност; демографските трендови и други прашања во согласност со актите на Советот.

Советот ги разгледува промената на законите и предлози за други прописи од значење за економската и социјалната положба на работниците и работодавачите и дава свое мислење до надлежното министерство, кое е должно да го извести Советот за својата позиција во рок од триесет дена. Доколку Министерството не го прифати мислењето, советот може да испрати своето мислење до Владата.

Советот донесува финансиски план, план за работа и извештај за работа, и неговата работа е финансирана од Буџетот на РС. Советот ги донесува одлуките со консензус, за сите прашања што се разгледуваат во форма на став, мислење, иницијатива, препорака и заклучок.

Врз основа на Законот за работни односи, Советот донесува одлука за минимална плата во Република Србија; врз основа на Законот на Агенцијата за борба против корупцијата која што предлага еден член од Управниот одбор на Агенцијата; врз основа на Законот за вработување и осигурување при невработеност кој предлага три члена на Управниот одбор на Националната агенција за вработување, како и врз основа на Законот за мирно решавање на работните спорови што ги именува членовите на Комисијата за избор на помирувачи и арбитри на агенцијата за мирно решавање на работните спорови, по предлог на репрезентативни социјални партнери. Исто така, во согласност со одредбите од Законот за работни односи, мислењето на Советот ,се бара во рамките на постапката на донесување на одлуки за проширување и примената на колективните договори.

Во решавањето на работни и социјални конфликти, заради засновање работен-социјален мир, важен елемент е , социјалниот дијалог. Во оваа смисла, активностите на социјалните партнери вклучуваат отстранување, или барем сведување на минимум, причините и интензитетот на овие конфликти. За оваа причина е донесен Законот за мирно решавање на работните спорови, основана е Агенцијата за мирно решавање на работните спорови во Република Србија и избрани се помирувачи и арбитри. На овој начин, на страните во спорот им се се даде можност, со учество на непристрасни експерти, да се дојде до пријателско решавање на спорните прашања.

На овој начин, на страните во спорот им се дава можност за постигнување на спогодба со мирно решавање за чувствителни прашања. Од 2005 година до април 2015 година, до Агенцијата се доставија, 12,993 случаи поврзани со индивидуални работни спорови и 193 случаи поврзани со колективните работни спорови. Сепак, мора да се нагласи дека анализата на институција на мирно решавање на работните спорови во поглед на остварување на правата на работниците и поради недостатокот на судовите за работни односи и

функционирањето на оваа институција, преку работата на претходната Агенцијата, од страна на репрезентативните социјални партнери и граѓанското здружение “Иницијатива за развој и соработка” ја истакна неопходноста од ревидирање на Институцијата за мирно решавање на работните спорови преку подобрување на трудовото законодавство и зајакнување на агенцијата.

Имено, според анализата се заклучи дека, и покрај бројните предности, Институцијата за мирно решавање не успеа да се наметне како алтернатива за судска заштита, која продолжува да биде примарен облик на заштита на правата на работниците. Во тој поглед, со цел промовирање на механизмот на алтернативно решавање на работните спорови, се нудат конкретни решенија и правните аргументи за промоција на Законот за мирно решавање на работните спорови.

Колективното договарање има посебно место во трудовото законодавство во Република Србија. Со новиот Закон за изменување и дополнување на Законот за работни односи, посебна важност беше дадена на колективните договори, додека во Правилникот, како акт што го донесува работодавачот, може да се усвои само во посебни случаи предвидени со закон. На овој начин на колективните договори им се дава приоритет и поголема правна сила. Сепак, со оглед на бројот на склучени колективни договори во реалниот сектор, може да се заклучи дека социјалните партнери мора да работат заедно за промовирање на колективното договарање, не само на ниво на компанијата, туку исто така и на повисоко ниво, се со цел склучување на секторски и други колективни договори, како и на општиот колективен договор.

Во согласност со наведениот закон, кој стапи во сила на 29 јули 2014 година, сите колективни договори престанаа да важат на 29 јануари 2015 година.

Во овој поглед, откако новиот закон стапи на сила, следните посебни колективни договори беа регистрирани во Регистарот кој го води

Министерството за труд: за здравствените установи основани од Република Србија, автономната покраина и единицата на локалната самоуправа; за патната индустрија на Република Србија; за јавните претпријатија во комуналната дејност и одржување на станови во Белград; за институции од областа на културата основани од РС, автономната покраина и единиците на локалната самоуправа; за социјална заштита во Република Србија; за Електропривреда Србије; за вработените во основните и средните училишта и студентските домови; за ангажирање на популарната музика, музички уметници и изведувачи во туризмот; на полициските службеници; за државните органи и јавните претпријатија во комуналните дејности на територијата на Република Србија.

Колективните договори склучени со работодавачот (на ниво на компанија) не се предмет на регистрација, така да не постојат прецизни и систематизирани податоци за овие колективни договори.

Имајќи во предвид дека Владата на РС, во согласност со член 247 од Законот за работни односи, се појавува како еден од учесниците во склучувањето на колективниот договор на ниво на компанија, кога станува збор за јавните претпријатија основани од РС, потпишани се договори досега за следниве компании: ЈП Србијагас, ЈП Транснафта, ЈП Електро mreжа Србије, Аеродром Никола Тесла, Железницата и ЈП Паневропска унија Ресавица.

Исто така, преговорите за склучување на посебени колективни договори се во тек: за високо образование; градежништво и градежни материјали; метална индустрија; хемија и неметали; земјоделство, индустрии за храна, тутун и вода, како и за колективните договори на ниво на компанија, каде што Владата на РС се јавува како еден од учесниците, и тоа: за јавно информирање РТВ Војводина, ЈП Јат техника и ЈП Завод за учебници.

### 3.4 СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО РЕПУБЛИКА СРПСКА

Социјалниот дијалог во Република Српска е регулиран со Законот за работните односи ( "Службен весник на Република Српска", бр 55/07, пречистен текст) и Законот за Економски и социјален совет ( "Службен весник на Република Српска", бр 110/08).

Со Законот за труд се утврдува начинот на утврдување на репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачи, како и можноста за вршење проценка на репрезентативноста. Репрезентативноста на синдикатите на ниво на Република Српска, на пример, во една гранка или индустрија, како и репрезентативноста на здруженија на работодавачи на ниво на Република Српска, односно во гранка или индустрија, се утврдува од страна на министерот, на предлог на Комисијата за утврдување на репрезентативност.

Одборот се состои од тројца претставници на Владата на Република Српска, претставник на синдикатот и претставникот на здружението на работодавачите, со мандат од четири години.

Во 2008 година, е основан Одборот за утврдување на репрезентативност; за потоа тој да ја спроведува постапка за утврдување на репрезентативноста на територијата на Република Српска. Со ова е воспоставена постапка за утврдување на репрезентативноста на организациите:

- Сојузот на работодавачи на Република Српска, репрезентативен претставник на здружение на работодавачи на ниво на Република Српска;
- Сојузот на синдикатите на Република Српска, репрезентативен синдикат на ниво на Република Српска.

Овие организации на работодавачи и синдикатите во моментов се единствени репрезентативните организации во Република Српска.

Економско-социјалниот совет на Република Српска, првично беше основан во 1997 година со посебен договор на социјалните партнери. Во согласност со европските практики и меѓународните обврски, во 2000 година, постоењето на ова тело беше регулирано со Законот за работните односи ( "Службен весник на Република Српска", бр 38/00). После тоа, во 2008 година, се усвои посебен закон - Закон за економски и социјален совет ( "Службен весник на Република Српска", број 110/08) со кој се уредува надлежноста, составот, функционирање, финансирање и други прашања поврзани со работата на ова тело.

Економско-социјалниот совет на Република Српска започна со работа на 21 октомври 1997 година, и од тогаш се одржани вкупно 74 седници, од кои од 2009 година, односно од денот на влегувањето во сила на Законот за Економски и социјален совет, се одржани 47 седници. Почнувајќи од 2009 година, на состаноците на ЕСС во РС се обработени околу 130 точки на дневниот ред за испитување на нацрти и предлози на закони, планови и други документи, иницијативи и сл. Горенаведените не вклучуваат одлуки за основање на работни тела, состаноци и спроведени конкурси и други слични одлуки со интерен карактер. Советот е составен од девет члена, три владини претставници, тројца претставници на репрезентативниот синдикат на Републиката и тројца претставници на репрезентативно здружение на работодавачи во Републиката.

Задачата на ЕСС на РС е да се разгледуваат прашањата, а и да се има ставови во врска со развојот и унапредувањето на колективното договарање, влијанието на економските политики и мерки за социјален развој, политиката за вработување, платите и цените, конкуренцијата и продуктивноста, приватизација, заштита на трудот и работната средина, образование и професионална обука, здравство и социјална заштита и сигурност, демографските трендови и слично. Советот го утврдува и списокот на арбитри, посредниците и тела за мирно решавање на работните спорови, а во прилог на погоре напишаното, се разгледува и дава мислење по нацртите и



предлозите на закони и други прописи од значење за економскиот и социјалниот статус на работниците и работодавците. Овие мислења Советот ги доставува до надлежното министерство, и Министерството во рок од 30 дена од приемот на мислењето, треба да го извести Советот за ставовите на Министерството околку предлозите на ЕСС РС. Ако надлежното министерство и Советот не успеат да постигнат договор во врска со некои ставови околку законите, Советот може да достави мислење до Владата.

Социјалните партнери учествуваат во работата на Народното собрание на Република Српска. Врз основа на акредитацијата на Народното собрание на Република Српска, за која се пријавуваат на крајот на секоја година, социјалните партнери се можат да присуствуваат и да учествуваат во работата на комисиите и на седниците на Народното собрание на Република Српска. На барање на социјалните партнери може да им се даде можност да зборуваат пред Народното собрание и тие тоа го прават во ситуации кога се усвојуваат прописите, планските документи и други акти се од значење за економската и социјалната сфера во Република Српска.

Во рамките на одборите на Народното собрание на Република Српска, социјалните партнери имаат статус на гостин-набљудувач, со можност за поднесување иницијативи и презентирање на мислења, но без право на глас. Имајќи ги во предвид условите за стекнување на репрезентативност, односно легитимитет социјалните партнери да се стекнат преку погоре објаснетиот процес, во иднина тоа е потребно со цел да се обезбеди подобра можност да влијаат на работењето и одлучувањето на Одборите на Народното собрание.

Институционална поставеност на репрезентативни социјални партнери, исто така, беше постигнато преку именување на претставници од социјалните партнери во органите на управување на социјалните фондови и други институции:

- Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Српска;
- Фонд за професионална рехабилитација, обука и вработување на инвалидни лица на РС;
- Агенција за мирно решавање на работните спорови;
- Институт за вработување на Република Српска, итн

Влијанието на социјалните партнери во наведените органи на управување е ограничено бидејќи во овие тела генерално членуваат поголем број на лица именувани од Владата на Република Српска.

Претходниот период се карактеризира со напорот за воспоставување на Економско-социјалниот совет на државно ниво, и главно завршува неуспешно што се должи на фактот дека сопствениците на овие активности не го почитуваат уставното уредување и надлежностите на ентитетите во Босна и Херцеговина.

Во овој контекст, потребно е да се укаже на проблемите на организирање на здруженијата на работодавачи и синдикатите, односно формирање на здруженија во Босна и Херцеговина.

Анализирајќи го ова прашање, важно е да се нагласи дека сите иницијативи кои се насочени кон институционализирање на социјалниот дијалог во Босна и Херцеговина, не ја почитуваат доследно потребата за изградба на социјалниот дијалог на најниската форми на организација, било да е тоа во однос на територијата, или организација на ниво на стопански единици.

Според нашите сознанија, социјалните партнери до сега не се вклучени во постапка на преговарање во процесот на приклучување кон Европската унија. Со оглед на потребата за синергетски пристап, или компресија на сите ресурси со цел да се постигне најсоодветно решение за Република Српска и Босна и Херцеговина во процесот на пристапување во ЕУ, се очекува повеќе значајна и континуирана вклученост на социјалните партнери во процесот на преговорите .

Вреди да се спомене дека во Босна и Херцеговина, биле повремено реализирани проекти во насока на зголемување на преговорите, потенцијалот на социјалните партнери, иако значително подобрување во однос на подобрување на квалитетот на горенаведените потенцијали и подобра перцепција на јавноста во врска со бенефиции и важноста на социјалниот дијалог не е постигнат. Во оваа смисла, се нагласува важноста на континуираната поддршка од Европската Унија преку проекти за зајакнување на социјалните партнери со цел да се постигнат подобри услови за влез во ЕУ.

Во принцип, потребно е да се наведе дека во Република Српска постои институционална и регулаторна рамка за функционирање на социјалниот дијалог и за идниот развој треба да се обезбеди следново:

1. Значајна обврска (не само декларативно) на институциите за промовирање и поттикнување на социјалниот дијалог преку подобра мобилност и почитување на ставовите, мислењата и иницијативи на социјалните партнери;
2. Средината во која ќе се воспостави и негува довербата и културата на дијалогот помеѓу социјалните партнери;
3. Подобра перцепција на институциите и јавноста за значењето и придобивките од социјалниот дијалог преку тековно образование на социјалните партнери, институциите, медиумите и спроведување на позитивните медиумски кампањи.

### **3.5 СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО АЛБАНИЈА**

Социјалниот дијалог во Албанија има кратка историја и оваа година слави 20-годишнина од формирањето на Националниот совет за труд, како највисоко трипартитно консултативно тело, кое беше формирано во 1996 година, врз основа на закон за труд на Република Албанија.

Додека траеа измените Социјалниот дијалог, помина преку подеми и падови како и самото албанското општество, понекогаш со силни социјални партнери, понекогаш со слаби социјални партнери под политичко опкружување и притисок. Доаѓајќи од затворено изолирано општество и опширна транзиција социјалниот дијалог достигна структурирање, но сепак е далеку од стандардите на ЕУ.

Социјалниот дијалог се реализира преку учество на социјалните партнери во трипартитни институции на национално и регионално ниво. Советот ги разгледува прашањата од заеднички интерес за организациите на работодавачите и вработените, со цел да се најде прифатливо решение за двете страни.

Консултациите се направени посебно и се однесуваат на подготовката и спроведувањето на трудовото законодавство, измените на Советот за труд и содржината на подзаконски акти, политиките и националните организации кои се занимаваат со вработување, стручна обука и квалификација, заштита на работниците, прашањата за безбедност и здравје, благосостојба, програми за економски и социјален развој, како и со примена на нормите на Меѓународната организација на трудот.

Националниот совет за труд има за цел - одржување на социјална рамнотежа преку усогласување на интересите на странките, - обезбедување на социјално разбирање преку поддршка на дијалогот меѓу Владата и социјалните партнери; - минимизирање на социјалните конфликти; постигнување договор прифатлив за сите страни, преку размена на информации и преглед алтернативни

предлози, како и други прашања што нема да ги споменам бидејќи тие се исти во сите земји.

Националниот совет за труд се состои од 27 членови, каде што од Владата има 7 членови (министри) а работодавачите и синдиктите се претставени секоја со по 10 членови. Репрезентативните организации на работодавачите и синдикатите се назначени да учествуваат во Националниот совет за труд на секои 3 години со одлука на Советот на министри, а врз основа на индикатори на репрезентативност дефинирани во соработка и со консензус на овие организации.

Претседателот на Националниот совет за труд, е Министерот за социјална заштита и млади. Националниот совет за труд има независен буџет. Националниот совет за труд го одобрува Дневниот ред на состанокот и ја исполнува програмата. Секоја од страните поднесува писмено барање до претседателот на Националниот совет за труд во согласност со внатрешните правила утврдени за работа на Националниот совет за труд. Советот се состанува четири пати годишно.

Националниот совет за труд (НСТ) беше реструктуриран во декември 2013. Членовите и кандидатите на НСТ беа назначени во согласност со предлозите на организациите на работодавачите и работниците со наредба на министерот Бр.287, од 18.12.2013 "за именување на членовите и на кандидатите на НСТ, репрезентативни претставници на организациите на работодавачите и синдикатите".

Шест специјализирани трипартитни комисии функционираат заедно со НСТ (Комисија за правда, Комисијата за вработување, Стручно образование и обука, Комитетот за Даноци и пензии и Комитетот за социјална заштита, работните услови, здравјето и безбедноста, Комисијата за еднакви можности, инвалидност и млади и Комисијата за економија и финансии), кои претходно се консултирани за сите прашања кои се закажани за дискусија од страна на НСТ.

Консултациите се одржуваат во слендите трипартитни совети:

- Административен Трипартитен совет на Националната агенција за вработување
- Административен Трипартитен совет на Државниот завод за социјално осигурување
- Административен Трипартитен совет на Институтот за здравствено осигурување
- Национален совет за образование и стручна обука
- Трипартитен совет во регионалните канцеларии за вработување
- Извршен совет во јавните институции за стручна обука

Во Албанија се основани скоро деведесет Синдикати, кои се регистрирани во Министерството за социјални работи и млади. Еден дел од нив ја извршуваат својата дејност под покровителство на конфедерации, додека останатите работат независно. Две големи и многу влијателни конфедерации се: Сојузот на синдикати на Албанија (ССА) и Унијата на независни синдикати на Албанија (УНСА), кои се членови на Националниот совет за труд. Двете главни конфедерации претставуваат околу 90 проценти од членовите на синдикатите во Албанија. ССА и УНСА се застапени во 12 области на Албанија и работат главно во областа на образованието и науката, јавна администрација и пензионерите, индустријата, земјоделството и прехранбената индустрија, секторот за јавно здравје, транспорт, нафта, градежништво, текстил и занаетчиството, трговијата, металургија и хемија, телеком. Забележано е дека синдикатите се застапени и во јавниот сектор како и во приватните претпријатија (поранешни државни претпријатија), но нивната застапеност во приватниот сектор е слаба, а главната причина е фрагментацијата на приватниот сектор, во кој преовладуваат мали и средни претпријатија.

Што се однесува до работодавачите постојат десет организации на работодавачи, кои се членови на НТС, како што се: Бизнис Албанија - Сојузот на албанските бизниси, со своите членки организации (Албанско здружение на конструкторите албанска Асоцијација за

туризам ,Здружението на храна и пијалаци , албанската асоцијација за информатичка технологија , Сојузот на инвеститори и индустријалци на Албанија ,Националниот совет на производители на облека), и Албанско Здружението на банки , Биро за осигурување на Албанија , Албански совет за Агробизнис .

Секторскиот и билатерален дијалог не е на соодветно ниво од страна на приватниот сектор, што се објаснува не само на лошата организација на синдикатите во овие сектори, туку исто така и од недостаток на култура на дијалог и скептицизам во целина. Тој исто така, истакна дека колективните договори се повеќе развиени во урбаните области, особено во Тирана, Драч, Скадар, Валона и ова е поради концентрацијата на големи претпријатија во овие области.

На ниво на гранка, 17 колективни договори беа потпишани во врска со јавниот и приватниот сектор во областа на образованието, здравството, уметноста, културата, земјоделството, животната средина, јавната безбедност, градежништво, воздушниот транспорт, нафта и енергија.

Во април 2015 година Владата го одобри новиот нацрт-закон "за изменување и дополнување на Законот за работни односи" за институционализирање на социјалниот дијалог на регионално ниво, преку воспоставување на 12 регионални трипартитни консултативни совети во зависност од моделот и искуството на Националниот совет за труд. Ова е нов пристап и обид да се даде поттик за јакнење на социјалниот дијалог на регионално и локално ниво. Идејата е да се истражуваат прашањата од заеднички интерес за организација на работодавачите и синдикатите, со цел да се најде решение прифатливо за инволвираните страни на регионално ниво. Консултациите се однесуваат на прашања поврзани со: регионални политики за вработување, образование и стручна обука, заштита на работниците, хигиената и безбедноста, производство, социјална помош, на прашањата на образованието и економијата. Составот, на овие регионални структури вклучува 15 членови, од кои 5 претставници од организации на работодавачите и работниците,

соодветно и 5 од регионалните власти. (Член 81 од Одлуката на Советот на министри на предлог на Нацрт-законот "За некои измени и дополнувања на Законот 7961, датумот на 12.07. 1995 година" Кодекс на трудот во Република Албанија "

Социјалниот дијалог во владините документи:

- Социјалниот дијалог се рефлектира во следниве документи и стратегии на Владата на Албанија:

- Национална стратегија за вработување и обука 2014-2020;
- Акциски план на политиката за безбедност и здравје при работа 2015 - 2020 и
- Национален план за европска интеграција 2015-2020.

Во принцип, јакнењето на социјалниот дијалог на национално ниво се смета за приоритет а и воведување во пракса на социјалниот дијалог е прифатена како основен инструмент за односите меѓу вработен и работодавач , во општеството како целина. Сепак, функционирањето на социјалниот дијалог на регионално и локално ниво останува долгорочен предизвик. Во овие три стратешки документи социјалниот дијалог се смета како главен инструмент за подобрување на пазарот на трудот, изработка, следење и евалуација на националните образовни политики, стручно образование и квалификации за обука, подготовка и примена на високи стандарди за безбедност и здравје при работа. На 28 октомври 2015 година МОТ спроведе билатерални и трипартитни средби за приоритетите на новата програма за пристојна работа 2016-2018, каде што , подобрување на социјалниот дијалог е дефиниран како еден од врвните приоритети за наредниот период: Зајакнување на трипартитните институции / зајакнување на социјалната партнери - работниците и работодавците / споделување на знаењето и градење на капацитети за подобро претставување и глас во носењето одлуки на пристојна работа / Поголема застапеност на синдикатите и организациите на работодавачи во глобалната дебата.



## **3.5 СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА**

### **3.5.1 Регулативи во социјалниот дијалог**

Социјалниот дијалог во Федерацијата на БиХ се одвива преку бипартитниот и трипартитниот дијалог на социјалните партнери. Освен преку работата на Економско-социјалниот совет, тој се рефлектира и во: преговарање и склучување на колективни договори, учество на претставници на социјалните партнери во работата на Парламентот на ФБиХ во неговите комитети и комисии, а пак бипартитните консултации се однесуваат за одредени законски решенија, стратегии и политики за специфични области. Вреди да се напомене дека тоа се одвива на различни нивоа, со различен интензитет и квалитет.

Босна и Херцеговина е земја со многу комплициран уставен систем. Со двата ентитета, Федерацијата на Босна и Херцеговина и Република Српска и Брчко Дистрикт, Федерацијата на Босна и Херцеговина има 10 кантони. Единиците на локалната самоуправа се општините и градовите, од кои само еден дел од општините се во неговиот состав. Една мала земја со помалку од 4 милиони жители со 3-5 нивоа на власта (во зависност од субјектот. Ова резултира со дисперзија на одговорноста за одредени прашања, и често е поделено во голем број на нивоа.

Уставот на Босна и Херцеговина, во член III-1 ја утврдува одговорноста на институциите на Босна и Херцеговина и во член III-3 се вели дека сета моќ која не се јасно дадена во институциите на Босна и Херцеговина, им припаѓа на правните субјекти. Следниот член III-5 се предвидува дека БиХ треба да ја преземе одговорноста за други прашања како што се, меѓу другото, договорени од страна на правните субјекти или се потребни за зачувување меѓународен идентитет на Босна и Херцеговина.

## **а) Законот за работни односи**

Во новиот Закон за работни односи на ФБиХ, кој стапи во сила во август оваа година, социјалниот дијалог е регулиран во Главата XVI ,додека колективните договори и Економско-социјалниот совет во Глава XIX. Ова поглавје XIX содржи само еден член 158, кој предвидува дека ЕСС може да се основа за Федерацијата и кантоните, дека тоа е трипартитен состав, а се утврдени со договор. Овој член кој е во корелација со стариот закон, претрпе промени, и се обезбеди посебен закон да се уредуваат: составот, надлежностите, овластувањата и други прашања од значење за работата на Економскиот социјален совет.

Горната одредба беше изменета преку лобирање на социјалните партнери (синдикати и работодавачи), бидејќи тие не се задоволни со фактот дека некои многу важни закони беа донесени без консултации на ЕСС. Сепак, законот, не само што не е донесен, туку и не е предвиден во програмата за работа на Сојузната влада за 2016 година.

Во Главата XVI, од член 137. до 149. се регулираат видовите на колективните договори, страните во процесот на колективно договарање , самиот процес на колективното договарање, формата и времетраењето, содржината и врзување со колективни договори. Со тоа се регулираат и прашањата на проширување и важност на колективните договори, постапката за измена и откажување на колективните договори, како и објавување и дисеминација на колективните договори и слично. Ова ќе биде разработено во дел која е фокусиран на колективните договори.

**б) Договор за основање на Економско-социјалниот совет на Федерацијата на Босна и Херцеговина (ФБиХ Службен весник на РМ бр 47/02, 42/03 и 08/08)**

Договор за економски и социјален совет на територијата на Федерацијата ги дефинира принципите на дејствување на ЕСС, составот, донесување одлуки, надлежности и како и самата надлежност на Економско-социјалниот совет. ЕСС е основан за спроведување на заеднички активности на социјалните партнери во областа на економска, социјална и развојна политика, зајакнување и заштита на економските и социјалните права, како и развојот на колективното договарање и колективните договори.

ЕСС се состои од претседател и 21 член (седум министри, работодавачи и синдикати). Избор на членови е прашање на самостојна одлука на социјалните партнери. Мандатот трае четири години. Одлуките се донесуваат со консензус на сите делегати и кворумот од 4 членови на секоја делегација. Принципите на дејствување, обемот на работа и одговорностите ЕСС, ќе бидат детално опишани подоцна.

**в) Меѓународни конвенции**

БиХ ги има ратификувано , Конвенцијата на МОТ: 87 слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948 година, Конвенцијата 98 за правото на организирање и колективно договарање, 1949, Конвенција 144 трипартитните консултации (Меѓународни стандарди за труд), 1976 година и Конвенција<sup>154</sup> за промоција на колективното договарање, 1981 - (стапи во сила на 2015/09/26.). БиХ, исто така, ја ратификуваше Европската социјална повелба.

Врз основа на ова, можеме да кажеме дека со ова е обезбедено највисоко ниво на права, што се однесува до правните прашања поврзани со социјалниот дијалог. Сите идни подобрувања на правната рамка треба да се стремат кон намалување на можностите

за злоупотреба на законските одредби и да се подобри нивната примена во пракса.

## **1. Економско-социјален совет**

Во Босна и Херцеговина ЕСС не е оформен на национално ниво. Причината за ова лежи во непостоење на политичка волја. Со решавањето на политичките пречки ќе биде можно за синдикатите и работодавачите од, да се формира ЕСС на национално ниво. Овие факти, секако, не се релевантни, бидејќи ние сме единствената земја во Европа во која сеуште не е воспоставено такво тело. Формирање на ЕСС на национално ниво беше еден од петте услови за ратификација на Спогодбата за стабилизација и асоцијација. Иако договорот во 2015 година беше ратификуван, овие обврски не беа реализирани. БиХ ќе мора да го исполни ова барање, или нејзиниот пат кон евроинтеграција ќе биде блокиран.

На ниво на правни лица и области, ЕСС се формираат и се оперативни, во сите осум кантони. Сите овие ЕСС, се основани врз основа на Договорот за основање на ЕСС. Тоа е целосно во согласност со конвенциите на МОТ, кој обезбедува волонтерскиот пристап во формирањето на економско-социјални совети. Сепак, поради големото значење на ЕСС како институција на социјалниот дијалог, Владата на Република Српска, во соработка со социјалните партнери, обемот, работењето, финансирањето и други прашања од значење за работата на Советот се уредуваат со закон. Погледнете ги основачките документи во табела 1

**Табела 1.**

<b>Босна и Херцеговина</b>	Акти на економско-социјалниот совет
<b>Федерација БиХ</b>	Договор за основање на Економско-социјалниот совет на Федерацијата на БиХ (ФБиХ Службен весник број: 42/02; 42/03; 08/08; 13/08; 51/11 и 10/11).
<b>Кантони</b>	Договори за основање на Економско-социјалниот совет, 8 од нив

Економско-социјалните совети се формирани на трипартитна основа, со еднаква застапеност на трите социјални партнери. Приказ на основачите на ЕСС се дадени во Табела: 2, освен во Херцеговско-неретванскиот кантон, каде се почитувани одредбите на конвенциите на МОТ, во однос на партијата на основачите. Но, во овој случај, тоа е норма од привремен карактер, и ќе се ажурира во 2016 година. Во Херцег-Босанскиот кантон и Кантон на Западна Херцеговина се уште не се основани ЕСС.

**Табела 2**

<b>Босна и Херцеговина</b>	<b>Потпишан Договор за основање на Економско-социјалниот совет</b>
<b>Федерација на БиХ</b>	- Синдикатите на Босна и Херцеговина - Владата на Федерацијата на Босна и Херцеговина - Здружението на работодавачи на ФБиХ

<b>Кантони</b>	<b>Потпишан Договор за основање на Економско-социјалниот совет</b>
<b>Кантон Сараево (КС)</b>	-Синдикати на КС -Асоцијација на работодавачи на КС -Влада на КС
<b>Кантон Тузла (КТ)</b>	- Влада на КТ - Синдикати на КТ -Асоцијација на работодавачи на КТ
<b>Кантон Уна-сана</b>	- Влада на Кантон Уна-Сана - Синдикати на Кантон Уна-Сана -Асоцијација на работодавачи на Кантон Уна-Сана
<b>Кантон Централна -Босна</b>	- Синдикати на Кантон Централна -Босна - Влада на Кантон Централна -Босна -Асоцијација на работодавачи на Кантон Централна -Босна
<b>Кантон Босански-Подриње</b>	- Синдикати на Кантон Босански-Подриње - Влада на Кантон Босански-Подриње -Асоцијација на работодавачи на Кантон Босански-Подриње
<b>Кантон Зеница- Добој</b>	- Влада на Кантон Зеница- Добој Синдикати на Кантон Босански-Подриње -Група на асоцијација на работодавачи ФБиХ - Едо
<b>Кантон Посавина</b>	-Синдикати на Кантон Посавина -Влада на Кантон Посавина -Асоцијација на работодавачи на Кантон Посавина
<b>Кантон Херцеговина- Неретва</b>	-Конфедерација на синдикати на Кантон Херцеговина-Неретва -Унија на независни синдикатина ФБиХ -Стопанската комора на кантонот (како привремен социјален партнер, на формирањето на Здружението на работодавачи во кантонот - Владата на кантонот

Принципите на Економско социјалниот совет, барем формално и законски, се целосно во согласност со принципите на дејството на таквите тела предвидени во меѓународните акти. Овие прашања, пред се регулирани со конвенциите на МОТ. Во основа, основните

принципи се спроведување на социјалниот дијалог, унапредување на културата на дијалог и заеднички активности за решавање на проблемите во областа на трудот и вработувањето, социјалната политика, економијата. Тоа се следните принципи: одржување на економскиот и социјалниот дијалог, како систем за решавање на односите меѓу потписникот на Договорот, со цел да се постигне рамнотежа помеѓу пазарната економија и социјалната правда и почитување на независноста и самостојноста на договорот во нивната работа и организација.

Одговорностите на Економско-социјалниот совет се регулирани на сличен начин од страна на субјектите и областите, иако постојат некои разлики. Сличности и разлики може да се најдат ако погледнете, на следниов преглед на надлежностите на наведените органи.

#### **Економскиот социјален совет на БиХ:**

- следење, анализа и проценка на влијанието на економско и социјалните политики и мерките на економската и социјалната политика за развој и социјална стабилност;
- ги испитува, оценува и охрабрува склучувањето на колективните договори и дава поврзани информации и објаснувања поднесени од страна на Министерството за труд;
- Поттикнување на мирното решавање на колективните работни спорови;
- Дава предлози до Владата, работодавачите и синдикатите да се спроведе координирана политика на цените и платите;
- Ја поттикнува идејата за Трипартитниот, бипартитниот и други форми на социјален дијалог на сите нивоа во решавањето на економските и социјалните прашања и проблеми;

- следење, преглед и предлагање на можни промени во законот кои влијаат на економскиот и социјалниот развој и во тој контекст и положбата на вработените и работодавачите;
- расправа за предлог-закопи, прописи, програми и други документи во рамките на делокругот на нивната работа и нивните мислења за документите доставени до Владата на Федерацијата на Босна и Херцеговина и на Парламентот на Федерацијата на Босна и Херцеговина;
- Следење на примената на законот за остварување на правата на трудот и социјалната сигурност и предлагање на мерки на надлежните органи за спроведување и унапредување на тие права;
- се занимава со проблемите на имплементација на процесот на приватизација и им предлага на надлежните институции какви било промени на закони и подзаконски акти кои ќе придонесат за поголеми финансиски ефекти и вработување;
- ја следи ситуацијата во областа на вработувањето, пензиско - инвалидско осигурување и здравството и во овој контекст се превземаат активности за намалување на работата на црно ;
- Ги поттикнува активностите за поголема ефикасност на институциите на системот за спречување на корупцијата.

Кантонските Економско- социјални совети се одговорни за: управување со заеднички активности во областа на економските, социјалните и развојните политики, унапредување и заштита на економските и социјалните права и интереси на работниците и работодавачите, развивање на системот на колективни договарања, склучување и примена на колективени договори.

Составот и работата на Економско-социјалниот совет е регулирано поинаку во субјектите и областите, во кантоните. Состав на ЕСС се дадени во Табела 4 а начинот на работа и одлучување во Табела 3.



Табела 3

<b>БиХ</b>	<b>СТРУКТУРА НА ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНИОТ СОВЕТ</b>
<b>Федерација на БиХ</b>	21 член, од кои по 7 од секој социјален партнер и претседател кој нема право на глас. Со мандат од 4 години
<b>Кантони</b>	<b>СТРУКТУРА НА ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНИТЕ СОВЕТИ</b>
<b>Кантон Сараево (КС)</b>	12 члена, 4 членови на секој потписник на Договорот.Претседателот на Советот се избира од страна на Советот од своите редови.Со мандат од 4 години.
<b>Кантон Уна-сана</b>	9 членови, три од секој од социјалните партнери, и секој член има заменик.  Советот избира од своите редови претседател и двајца потпретседатели.  Со мандат од 4 години.
<b>Кантон Централна -Босна</b>	9 членови, три од секој од социјалните партнери.  Советот избира од своите редови претседател и двајца потпретседатели.  Со мандат од 4 години
<b>Кантон Босански-Подриње</b>	Советот е составен од шест члена, по двајца од секој од социјалните партнери.  Советот избира од своите редови на претседател и заменик-претседател.  Со мандат од 4 години.
<b>Кантон Зеница- Добој</b>	Советот е составен од 13 члена, четири претставници од секоја страна во договорот и претседател на Советот. Претседателот на Советот се избира со консензус.  Секој член има свој заменик.  Со мандат од 4 години.

<b>Кантон Посавина</b>	9 членови, три од секој од социјалните партнери, Секој член има свој заменик. Со мандат од 4 години.
<b>Кантон Херцеговина- Неретва</b>	Советот е составен од 12 члена, од кои потписниците на Договорот- HNC Владата и Стопанската комора назначува четири од нејзините претставници, како и два синдикати во две од нејзините претставници.  Секој член на Советот има заменик. Со мандат од 4 години.

Кворумот на ЕСС е дека одлуките се донесуваат со консензус, а ако тоа не е можно, тогаш одлуката се донесува со мнозинство на гласови на сите членови, и за одлуката мора да гласа мнозинство од членовите на секоја делегација. Кворум не е регулиран на ист начин што ќе видиме од табелата подолу. Во Република Српска одржување на состаноци на ЕСС не е регулирано, а во реонот на Федерацијата и во Брчко Дистрикт тоа е регулирано.

Во Федерацијата на БиХ Економско-социјалниот совет може да се основа за Федерацијата и за кантоните. До денес, ЕСС е основан за Федерацијата на Босна и 8 на ЕСС за поединечните кантони. Преглед на ЕСС, на денот на нивното основање и почеток на работата се дадени во Табела 4.

**Табела 4**

<b>БиХ</b>	<b>КВОРУМ ЗА РАБОТА</b>
<b>Федерација на БиХ</b>	ЕСС може полноважно да работи и одлучува ако присуствуваат најмалку четири члена на секој социјален партнер
<b>Кантони</b>	<b>КВОРУМ ЗА РАБОТА</b>

<b>Кантон Сараево (КС)</b>	Повеќе од половина од вкупниот број на членови на Советот (9), со цел да бидат застапени со најмалку еден претставник на секоја страна во договорот.
<b>Кантон Тузла (КТ)</b>	Најмалку двајца претставници на социјалните партнери.
<b>Кантон Уна-сана</b>	Најмалку двајца претставници на социјалните партнери
<b>Кантон Централна - Босна</b>	Најмалку двајца претставници на социјалните партнери
<b>Кантон Босански-Подриње</b>	Најмалку еден претставник на социјалните партнери
<b>Кантон Зеница-Добој</b>	Повеќе од половина од вкупниот број на членови на Советот (13), со цел да бидат застапени со најмалку еден претставник на секоја страна во договорот.
<b>Кантон Посавина</b>	Најмалку двајца претставници на социјалните партнери
<b>Кантон Херцеговина-Неретва</b>	Повеќе од половина од вкупниот број на членови на Советот (12), во која се застапени со најмалку двајца претставници од секоја страна во договорот, и 1 претставник од двата синдикати.

Табела 5

<b>БИХ</b>	<b>РЕДОВНИ СОСТАНОЦИ</b>	<b>СПЕЦИЈАЛНИ СОСТАНОЦИ</b>
<b>ФЕДЕРАЦИЈА БИХ</b>	Најмалку еднаш во 90 дена.	Претседателот е должен да свика седница по барање на ЕСС или еден од социјалните партнери.

Табела 6

КАНТОНИ	Дали постои ЕСС?	Кога е основан ЕСС? ГОДИНА	Кога почна со работа? ГОДИНА
Кантон Сараево (КС)	ДА	2006	2006
Кантон Тузла (КТ)	ДА	2007	2008
Кантон Уна-сана	ДА	2007	2007
Кантон Централна - Босна	ДА	2005	2005
Кантон Босански-Подриње	ДА	2006	2006
Кантон Зеница- Добој	ДА	2011	2011
Кантон Посавина	ДА	2004	2004
Кантон Херцеговина-Неретва	ДА	2012	2012

## ДЕЛ 4:

### СОСТОЈБА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЗЕМЈИТЕ ОД ЗАПАДЕН БАЛКАН

#### 4.1 ЦРНА ГОРА

##### Состојба на социјалниот дијалог

##### Организација на работодавачи на Црна Гора

Црна Гора има ратификувано 4 од 6 конвенции за трудот на МОТ за социјален дијалог, каде С151 е за заштита на правото на организирање и процедури за утврдување на условите за вработување во јавната администрација, а С154 се однесува на унапредувањето на колективното договарање, се уште не е ратификувана. Трипартитното тело познато како социјален совет, составен од владата синдикатите и претставници на работодавачите, е одговорен за олеснување на социјалниот дијалог во Црна Гора. Организацијата на работодавачи на Црна Гора го потпиша Тројниот Национален договор со социјалните партнери - Владата и Синдикатот и тоа е единствената членка од страна на работодавачите во Социјалниот совет на Црна Гора, учествува во воспоставување Социјалниот совет во Црна Гора на локално ниво и именува претставници на работодавачите, кои се обучени и способни за колективно договарање. Советот игра централна улога во преговорите за измени и дополнувања на општиот колективен договор и може да бидат вклучени во подготовка на предлози за

закони, преку формирање на работни групи. Сепак, нејзиниот капацитет и понатаму е ограничен, бидејќи само може да даде мислење по предлози на закони и прописи од неговата надлежност. Исто така, со измените се бара да го доближиме до стандардите на ЕУ и да се обезбеди ефективна имплементација. Во контекст на социјалниот дијалог, во Црна Гора е потребно да се зајакне врската со Владата, особено во процесот на донесувањето на одлуки. Исто така, во Црна Гора постојат 21 локални социјални совети, но тие не функционираат редовно и потребно е да се подобри нивната работа и знаење за важноста на постоењето и работењето на овие органи за општеството.

### **Унијата на слободни синдикати**

Социјалниот дијалог во Црна Гора е во фаза на развој и јасно е дека социјалните партнери кои учествуваат во социјалниот дијалог на национално ниво се повеќе запознаени со фактот дека решавањето на проблемите преку социјален дијалог е подобро за сите страни. Се разбира, ние треба да учиме повеќе, ако сакаме да го направиме социјалниот дијалог поефикасен и да стане единствениот дел во односите на работодавачите и вработените. Но, социјален дијалог на пониско ниво (гранка, компанија и локално ниво), е се уште во недостаток, а во некои социјален дијалог не постои, и така се создава друга слика за социјалниот дијалог во Црна Гора.

### **Конфедерацијата на синдикати**

Како што е јасно, постојат нормативни услови за развој на социјалниот дијалог, но во практиката, се уште има некои проблеми. Како и во многу земји кои имале транзиција, влијание на синдикатите е маргинализирана. Поголемо барање за демократизација на општеството воведува плурализам на синдикатот што укажуваат на

пониско влијание на работата на синдикатот. Трудот и социјалната политика, често ја менуваат синхронизирани постапки покренати од страна на надлежните министерства или дури под притисок на големите бизниси. Јасно е дека ситуацијата во Црна Гора во однос на социјалниот дијалог е подобра, но се уште треба да се работи повеќе на развојот на капацитетите на социјалните партнери за подобрување на дијалогот.

### **Пример за успех на социјалниот дијалог**

Сите социјални партнери ја препознаваат Програмата за пристојна работа 2015-2017 на Црна Гора како успешен пример за социјален дијалог во Црна Гора. Првата соработка меѓу МОТ и Црна Гора е оваа програма има за цел промовирање на социјалниот дијалог, создавање на повеќе и подобри работни места и формализирање на неформалната економија. Првиот приоритет има за цел да го подобри социјалниот дијалог. Вториот приоритет ќе се фокусира на промовирање на вработувањето и на стабилна средина за одржливи претпријатија. Третиот приоритет е формализирање на неформалната економија. Капацитетите на трудовите инспектори ќе се зајакнат со цел да се подобрување на нивниот капацитет за да се промовира и надлежува управувањето согласно со националното трудово и социјално осигурување за непријавената работа.

### **Препораки за подобрување**

#### **МЕФ**

Дури и фактот дека Црна Гора направи огромен напредок во областа на социјалниот дијалог, се уште постојат некои области, каде што Црна Гора мора да работи во наредниот период. Прво, јасно е дека

улогата на социјалниот совет треба да се подобри и препораките од социјалниот совет треба да биде задолжителни во однос на донесување одлуки. Во контекст на регулативата, потребно е сите предлог закони пред адаптација да се разговараат во социјалниот совет. Исто така, Црна Гора треба да го подобри социјалниот дијалог на ниво на гранка и на ниво на претпријатие. Освен тоа неопходно е да се работи повеќе на развојот и унапредувањето на локалниот социјален дијалог.

### **Конфедерацијата на синдикати**

Црна Гора треба да го направи следново:

Социјалните партнери треба да ги прифатат синдикатите како вистински партнери и сите одлуки да се донесуваат заедно со синдикатите и работодавачите. Синдикатите треба заеднички да донесуваат одлуки за некои од клучните работи од трудовата и социјалната сфера. Направете го социјалниот совет поефективен. Да се подобри соработката и солидарноста меѓу синдикатите. Постои обврска за социјалните партнери за подобрување на локалниот социјален дијалог. Секторскиот социјален дијалог треба да се подобри.

### **Слободни синдикати**

Ние треба да работиме на развивање на култура за социјален дијалог, вклучувајќи ги известувањата на учесниците во социјалниот дијалог за придобивките што социјалниот дијалог ги носи, но и обука за тоа како да се води конструктивен социјален дијалог. Особено, неопходно е да се воведат специфични механизми кои ќе ги препознаат и стимулираат (наградуваат) работодавците кои се општествено одговорни, и ако тие компании имаат развиено социјалниот дијалог и имаат колективни договори.



## 4.2. СРБИЈА

Како што е споменато во воведниот дел, проценката на социјалниот дијалог во Република Србија, е исто така дадена од страна на репрезентативните синдикати. Според мислењето на Обединетите синдикати Независност, предходно, социјалниот дијалог се вршеше повеќе теоретски отколку практично. Преку работата на Социјално-економскиот совет на Србија, Социјално-економски совети на локално ниво, како и склучување на посебни договори и протоколи за соработка и заедничка работа меѓу социјалните партнери (на пример социјален пакт за работни односи), беа разменети и усогласени некои мислења и ставови за одредени прашања. Сепак, и покрај тоа што репрезентативни социјални партнери формално учествува во дискусиите за прашања од општ интерес (стратегии, планови и програми за развој, трудо-правниот и социјалниот-правна заштита на работниците преку трудот и социјалната политика, итн), нивните позиции најчесто не се еднакво третирали и прифатени (на пример, Законот за работни односи, Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за стечај, Законот за приватизација и други), што ќе придонесе за поквалитетни решенија за одредени документи и институции. Сето ова доведе до некои конфликти и судири меѓу социјалните партнери, пред сè меѓу Владата и синдикатите, изразени преку различни форми на дејствување на синдикатот (протести, штрајкови и други форми на колективни акции).

Поради овие причини, Независност држи позицијата, дека две основни претпоставки се неопходни за развој и имплементација на социјалниот дијалог во пракса:

- Соодветна социјалната средина, која се 'уште не е воспоставена во нашата земја. Ова се однесува, пред сè, за градење на доверба и вера во добри намери и подготвеноста на социјалните партнери, а особено на Владата, да се постигне, преку разумен дијалог,

најдобрите решенија, како и постојано унапредување на културата на дијалог, меѓусебно почитување и толеранција. Истовремено, се подразбира дека подготвеноста за корекција на сопствените позиции, некои компромиси, но, исто така, подготвеноста и способноста за преземање на обврска, како и одговорност за реализација на заеднички договорени мерки и дејствија и

Идентификација на социјалните партнери кои учествуваат во целокупниот процес на социјалниот дијалог, од предлагање на одредени решенија, преговарање, до присвојување и практична имплементација на усвоените документи. Социјалните партнери мора да бидат репрезентативни во секоја смисла - да се зајакнат човечките ресурси, потребната инфраструктура, целосна финансиска независност, а особено од страна на властите или на други социјални партнери (на пример, синдикат или работодавачот, вклучувајќи ја и владата како работодавач), соодветна застапеност во застапени структура, итн

Независност понатаму изјавија дека ниту еден од овие два предуслови не се исполнети, а особено првиот - соодветна социјална средина. И покрај цврстите човечки ресурси потенцијали на репрезентативни социјални партнери, Државата ги заобиколи, свесно ги прекрши други неопходни критериуми за утврдување на репрезентативност на социјалните партнери.

Тој потенцира дека социјалниот дијалог нема алтернатива, а во негово отсуство, отвора просторот за неконтролирана експлозија на социјално незадоволство, од една страна, и појавата и ширење на социјална демагогија и популизам, од друга страна. Објективно, тоа значи пораз на демографските, реформски сили, како и се поголемиот израз на економската и социјалната стагнација, пред сè, преку натамошно влошување на економијата, зголемување на невработеноста, намалување на стандардот и зголемување на сиромаштијата, која се случува во моментот.

Српската асоцијација на работодавачи, исто така, смета дека социјалниот дијалог во РС се уште не е на соодветно ниво, што придонесува за забавување на посеопфатни реформи. Тоа е важно да се нагласи дека ДИК РС има одредени проблеми во своето работење, од самото основање, пред се поради непризнавањето на важноста на социјалниот дијалог. Тоа доведува до недоследно спроведување на самиот Закон, за што вината е на некој начин е помеѓу социјалните партнери (често разединетоста), како и со државата. Ова, секако, ги има своите корени во недостаток на традиција во колективното договарање (постојана размена на информации, консултации и преговори), која е присутна како остаток од социјалистичкиот систем. Исто така, во периодот на војните во поранешна Југославија (болен и тежок период за сеопфатна реформа на општествено-економскиот систем во текот на последната деценија на 20 век), постојани политички промени, долг период на прилагодување на пазарот и на условите за водење бизнис, финансиска криза и други неповолни фактори само го забави развојот на социјалниот дијалог.

Со оглед дека поканивме, исто така, институци кои се од значење за социјалниот дијалог на територијата на автономната покраина Војводина да коментираат (от Провинциски Секретаријат за економија, вработување и еднаквост на половите, ДИК на автономната покраина Војводина и на Одборот на Обединетите Провинциски грански синдикати "Независност"), нивната проценка за состојбата во областа на социјалниот дијалог на ниво на АПВ е како што следува.

Заедничка оценка на овластените претставници на гореспоменатите институции е тоа што трипартитниот социјален дијалог на ниво на АПВ е успешно спроведена. Ова е наведено пред се од фактот дека на Провинцискиот ДИК континуирано и успешно работи уште од средината на 2003 година, кога на Извршниот одбор на автономната покраина Војводина, релевантни синдикатите и организацијата на

работодавачи потпишаа Спогодба за основање на Провинцискиот ДИК.

По донесувањето на Законот за социјално-економскиот совет, составот и делокругот на работа на Советот се усогласени со Законот. Истовремено, провинциската влада, репрезентативната организација на работодавачи - Здружението на работодавачи на Војводина и репрезентативните синдикати - Конфедерацијата на автономни синдикатите Војводина и Провинцискиот одбор на UGS Независност склучи нов договор за формирање, работење и начинот на работа на провинциски Економско-социјалниот совет. Средствата за работа на Советот се обезбедуваат од Буџетот на АП Војводина. Советот има мини стручна служба составена од секретарот и еден експерт во економијата.

Провинциски ДИК (PSEC) е составен од 18 члена (6 претставници на провинциската влада и Здружението на работодавачи на Војводина и со 3 претставници од репрезентативните синдикати). Претседателот се избира со мандат од една година, по принципот на ротација. PSEC секретар се именува за период од две години, со можност за повторен избор.

Состаноците се одржуваат редовно (5 - 7 годишно). Одлуките се донесуваат со консензус и досега не се случило дека не постои договор за кое било од прашањата што се на дневен ред. Членовите на Советот предлагаат прашања на кои треба да се дискутира и за време на состаноците се донесуваат ставови и мислења во врска со активностите на Собранието и провинциската влада на АПВ. Тие, исто така, имаат свој став за прашања од витален интерес за социјалните партнери и кои прашања се регулирани на национално ниво.

PSEC е активен на уште две полиња - на барање на социјалните партнери, членови на PSEC, тој нуди помош во воспоставувањето и организирање локални економски социјални совети во градовите и општините на територијата на АПВ и исто така директно им помага во

решавањето на конкретните проблеми на мирен начин на ниво на компанија, преку конструктивен социјален дијалог.

Ова потврдува дека PSEC работи на начин и во согласност со правилата на трипартизам, основана од страна на законските и интерните прописи. Се разбира, обемот и ефектите од PSEC работа се ограничени со надлежностите на АПВ. Имајќи предвид дека клучните прашања кои влијаат на позицијата на работодавачите и работниците се одлучуваат на национално ниво, и потребно е да се зајакне позицијата и улогата на ДИК РС. Во овој поглед, тоа е потребно да се воведат во постапката на донесување на закони и други прописи од значење за економската положба на работодавачите и работниците, обврска е да се поднесат овие документи до ДИК за мислење, односно ниту еден закон не треба да влезе во собраниска процедура ако има не биле претходно дискутирани и одобрени од страна на ДИК.

Сепак, за оцена на трипартитниот социјален дијалог на ниво на локалната самоуправа, резултатот не е на задоволително ниво. Ова значи дека институцијата на социјалниот дијалог на ниво на локалната самоуправа во АПВ се уште не е заживеана, а неговата причина сигурно лежи во премногу ригидни закони кои се однесуваат на основање, односно регистрација на локалните економско социјални совети. Организациите на работодавачи на локално ниво, исто така, не се доволно развиени. Исто така, постои недостаток на разбирање на улогата и значењето на трипартитниот социјален дијалог од страна на локалната самоуправа, што е особено видливо кога власта се менува, затоа што тоа значи, најчесто, се враќа социјалниот дијалог на стартната - нулта точка. Исто така, не постојат доволно примери на добра практика која може да се користи како помош во воспоставувањето и работата на другите градски совети, не постои соодветна соработка меѓу постоечките совети, итн

Кога станува збор за процесот на пристапување во ЕУ, консултации меѓу државата, како главен актер во преговорите, и социјалните партнери, кои се, секако, под влијание на целиот процес на

усогласување меѓу националното законодавство и законодавството на Заедницата, како и на практиката на се разбира, се одржуваат на различни нивоа и во различни тела, форуми и иницијативи.

За таа цел на Заедничкиот консултативен комитет е формиран, со цел на заедничка работа со Европскиот економски и социјален совет за следење на процесот на пристапување на РС во ЕУ и презентирање на пракса и вредностите на ЕУ за граѓанското општество на Република Србија. Конститутивна седница на Одборот се одржа во јули 2015 година, а на репрезентативните организации на работодавачите и синдикатите, делегира свои претставници врз основа на паритет. Очекувањата на социјалните партнери од идната работа на ова тело се доста високи, особено во однос на практиката и угледот на ЕЕСК во рамките на системот на ЕУ на институциите и телата на една страна, и недоволно изграден углед и признание на Државната изборна комисија на РС, на другата страна.

Покрај ова, социјалните партнери се во позиција да бидат дел од пристапување и усвојувањето на стандардите на ЕУ во рамките на постојани работни тела во рамките на ДИК РС кои, секој од нив во рамките на неговото име, го ревидира процесот на усогласување на законодавството.

Исто така е важно да се забележи на Националната конвенција на Европската унија, која е постојано тело за тематска и структурирана дебата на претставниците на државната управа, политички партии, невладини организации, експерти, организациите на работодавачите, синдикатите во врска со пристапување во ЕУ. Конвенцијата е воспоставена, пред се ', како тело за посебна соработка на РС парламентот и на граѓанското општество во процесот на преговорите за членство, и неговата работа се врши преку пленарни седници и седници на работни групи кои се формираат во согласност со поглавја на преговорите.

Социјалните партнери исто така можат да ја согледаат ЕУ практики во областа на социјалниот дијалог, како и нивните улоги и права и

обврски во процесот на пристапување преку билатералната соработка со нивните релевантни партнери на ниво на ЕУ - BUSINESSEUROPE и европската Конфедерацијата на синдикатите.

### **5.3 МАКЕДОНИЈА**

Постојната правна рамка утврдена во Законот за работните односи и Спогодбата за основање на Економско-социјалниот совет според одговорите на сите учесници во интервјуата е доволна и добра основа за воспоставување и функционирање на трипартитен социјален дијалог на национално ниво. Според искажаните мислења во интервјуата, функциите и надлежностите на ЕСС на национално ниво се соодветно регулирани. Утврдени се неговите надлежности, институционалната структура, состав, начин на избор и начинот на работа. Исто така беа искажани мислења и во врска со тоа дека постојната регулатива не е пречка за постоење на континуиран и непречен социјален дијалог, ниту таа е пречка за процесот и исходот на дијалогот, како и за независноста на членовите на ЕСС. Тоа произлегува од утврдените правила и норми утврдени во законот и Спогодбата за основање на ЕСС, како и од искажаните мислења во врска со досегашните искуства од тековното функционирање на ЕСС.

Во прилог на овие искажувања и мислења е и тоа што секој од членовите на ЕСС може да достави предлог, иницијатива за разгледување на конкретно прашање од страна на ЕСС од доменот на неговите надлежности и такви случаи имало во неговото досегашно работење. Таквите иницијативи биле прифаќани. Што се однесува до исходот од дијалогот, тој зависи од конкретниот непосреден дијалог по истите. Членовите на ЕСС се независни и во самиот процес на дијалогот, а во случај да не биде прифатен нивниот

предлог, мислење или препорака од страна на ЕСС, членовите на ЕСС имаат право на издвоено мислење.

За разлика од правната рамка за трипартитен социјален дијалог на национално ниво, од страна на сите интервјуирани лица беше укажано дека не постои поконкретна и поцелосна правна рамка за социјалниот дијалог на локално ниво, иако е започнат процес на основање и се основани локални ЕСС во одделни општини. Притоа беше укажано дека треба да се дополни регулативата, правната рамка во врска со локалните ЕСС. Беа дадени и конкретни препораки во смисла на тоа во која насока треба да се дополни регулативата.

ЕСС на национално ниво нема посебен технички секретаријат, а и во постојната законска регулатива нема одредби кои се однесуваат на техничкиот секретаријат поради што не се утврдени и дефинирани и неговите задачи. Административно-стручните и техничките работи за потребите на ЕСС се вршат од страна на Министерството за труд и социјална политика и нив според Спогодбата за ЕСС ги врши Секретарот на ЕСС. За вршењето на работите за потребите на ЕСС не е обезбеден посебен буџет, ниту се обезбедени други дополнителни човечки ресурси како и посебни средства за обезбедување на стручна помош од страна на надворешни експерти и други стручни научни институции. Бидејќи ЕСС нема обезбеден посебен буџет, не се утврдени и начините за користење на средствата, за отчетност и транспарентност на користење на средствата за потребите на ЕСС. Најголемиот дел од испитаниците укажаа на потребата од постоење на посебен буџет на ЕСС, кое што според нив е важен предуслов за поефикасна и поефективна работа на ЕСС која ќе го подобри квалитетот на работењето на ЕСС. Тоа има директно влијание и врз потребите од поголеми човечки ресурси потребни за работата на ЕСС, а е главна пречка и за формирањето и функционирањето и на посебен технички секретаријат на ЕСС и обезбедувањето и финансирањето на потребниот персонал за истиот. Беше укажано и на потребата од зголемување на бројот на



стручните работници кои и во сегашни услови при непостоење на посебен секретаријат ја опслужуваат работата на ЕСС. Исто така беше укажано и на потребата од обезбедување на потребен соодветен работен простор за потребите на работа на ЕСС.

Економско-социјалниот совет има претседател и двајца заменици на претседателот.

Претседателот на ЕСС е министерот за труд и социјална политика, кој исто так е член во ЕСС по функција. Еден од замениците на претседателот се избира од редот на членовите на репрезентативните синдикати и организации на работодавачите.

Членовите на ЕСС кои се именувани од страна на Владата се: Министерот за труд и социјална политика, Министерот за финансии, Министерот за економија, и вице-премиерот на Владата на Република Македонија задолжен за економски прашања. Заменици членови на министрите, кои се членови на ЕСС се нивните заменици-министри, додека заменик на заменик-претседателот на Владата на Република Македонија задолжен за економски прашања е лице назначено од него.

Во однос на структурата на управување и тековната работа на ЕСС, членовите на репрезентативните синдикати и организации на работодавачите, односно нивните членови во ЕСС, поднесоа две барања во врска со структурата и функционирањето на ЕСС.

Првото барање се однесува на воспоставување на принципот на ротирачко претседателство на ЕСС, со кој претседателот на ЕСС, треба да биде избран наизменично од редовите на репрезентативните синдикати и организации на работодавачи, за мандатот утврден во договорот за формирање на ЕСС. За прифаќање на овој предлог потребна е согласност на ЕСС, како и соодветни измени и дополнувања на Договорот за основање на ЕСС.

Второто барањето се однесува на зголемено учеството на членовите во работата на ЕСС, односно повисок степен на репрезентативност, во смисла на член 5 од договорот на ЕСС. Барањето предлага, особено, тоа што бидејќи министерот за труд, кои редовно ги посетува и претседава на седниците ЕСС, на сесиите треба да присуствуваат и другите министри, кои се членови на ЕСС, со цел да дадат поголема поддршка и тежина на заклучоците и препораките усвоени од страна на ЕСС.

Работата на ЕСС досега покажа проблеми и недоразбирања на социјалните партнери во однос на признавањето или оспорување на репрезентативноста на членовите на ЕСС, но таквите проблеми и недоразбирања се надминати по донесувањето на измените и дополнувањата на Законот за работни односи во 2010 година . Со овие измени се утврдени критериумите за репрезентативност на синдикатите и организациите на работодавачи, како и критериуми кои се користат за утврдување на репрезентативност и избор на членовите на ЕСС од репрезентативните синдикати и организации на работодавачи.

Во овој контекст, во иднина може да се јават проблеми од слична природа, во случај на промена на членовите на ЕСС од редовите на репрезентативните синдикати и организации на работодавачи, во зависност од потенцијалните промени во однос на исполнувањето на критериумите за репрезентативност, т.е , губење на репрезентативниот статус или врз исполнувањето на критериумите за репрезентативност од други асоцијации. Ова може да предизвика проблеми во врска со бројот на членовите и составот на ЕСС.

Договорот за ЕСС ги утврдува надлежностите на претседателот на ЕСС. Претседателот пред надлежните органи и јавноста го претставува ЕСС; ги свикува седниците на ЕСС; прави предлог на дневен ред ; ја координира работата на ЕСС и ги врши сите други

работи кои му се доверени него / неа од страна на ЕСС .Во отсуство на претседателот , ЕСС е предводен од еден од неговите заменици претседатели.

Организациските, административните и техничките работи на ЕСС и неговите работни тела се врши од страна на Одделот за социјално партнерство во рамките на Министерството за труд и социјална политика .Трошоците кои се однесуваат на работата на ЕСС и неговите работни тела се покриени од страна на Министерството за труд и социјална политика.

Ограничените човечки ресурси, потребните простории, финансиски и технички услови за поддршка на функционирањето на ЕСС се главните ограничувачки фактори и тесните грла во однос на сегашната и поефикасната идна работа на ЕСС со цел поефикасен и поефективен социјален дијалог.

Ова е од значење не само од аспект на подготовка и одржување на седниците , но исто така и во однос на механизмот за соработка на членовите на ЕСС и другите органи и институции со цел следење на спроведувањето на заклучоците, мислењата и препораките издадени од ЕСС.Сето ова наметнува потребата да се обезбеди соодветно ниво на финансиски и човечки ресурси.

Според договорот, ЕСС подготвува годишна оперативна програма, која може да се дополни во текот на годината. Сепак, ЕСС не ја усвои годишна оперативна програма. Постоенето на оперативната програма е основен предуслов за остварување на континуиран, ефикасен и ефективен социјален дијалог и пооперативно и ефикасно функционирање на ЕСС. За таа цел, еден од приоритетите на ЕСС, во согласност со Програма за работа на Владата и соодветните ресорни министерства, како и интересот за одредени прашања и проекти во економската и социјалната сфера иницирани од

социјалните партнери, треба да бидат подготвени и усвоени во годишната програма за работа на ЕСС.

Кои прашања и проекти се земени во предвид од страна на ЕСС, и страните кои направиле ваква иницијатива, досега се забележани во записниците од седниците на ЕСС. Најголем број на прашања и проекти кои се земени во предвид од страна на ЕСС, се, предлози за донесување на нови закони, или да се изменат и дополнат постоечките закони во трудот и социјалната сфера, како и во други области (економија, здравство, итн.).

Најчести поборниците на иницијативи на седниците на ЕСС се министерствата и други институции, бидејќи тие се залагаат за релевантните закони. Социјалните партнери, членови на ЕСС, исто така, прават некои предлози и иницијативи за разгледување на одделни прашања, а бројот на ваквите иницијативи од страна на членовите на парламентот е значително помал

ЕСС има разгледувано неколку предлози за измени и дополнувања на Законот за работни односи, меѓу кои и тие измени кои се однесуваат на социјалниот дијалог, како и оние кои се дел од процесот на усогласување на Законот за работни односи на Република Македонија со законодавството на ЕУ, како и голем број други проекти поврзани со законодавни измени. Во прилог на Законот за работни односи, ЕСС исто така, ги разгледуваше: Предлог-закон за заштита на децата; Предлог-закон за заштита од вознемирување на работно место (мобинг); Предлог-законот за здравствено осигурување; како и предлози за измени и дополнувања на: Законот за социјална заштита; Законот за безбедност и здравје; Закон за мирно решавање на споровите; Законот за финансиска помош за стечајните работници; Законот за минимална плата во Република Македонија; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за осигурување задолжително социјално осигурување, итн

Според повеќето испитаници, ЕСС, по правило, е вклучен во почетните фази на донесување на закони. Мислењето на испитаниците е дека ќе биде подобро ако ЕСС секогаш е вклучен во процесот на подготвување на закони и други проекти, иако има случаи кога тие биле инволвирани во такви процеси и многу пораное. Таков бил случајот со Законот за минимална плата, Националната стратегија за вработување и Акциониот план, и некои други проекти, каде што во работните групи за изработка на гореспоменатите се вклучени претставници на социјалните партнери, или кога предлози за изменување и дополнување на одредени закони биле иницирани или изготвени од страна на социјалните партнери.

Некои членови на ЕСС дадоа предлог, кое од ресорните министерства и други институции кои поднесуваат свои предлози за законски и други проекти во ЕСС за разгледување, треба да овозможат поголем временски период од известувањето на ЕСС до закажаниот датум на седницата на ЕСС, со цел да им овозможи на членовите на ЕСС да се консултираат со надлежните органи и членството на нивните организации.

Според испитаниците, седници на ЕСС се одржуваат колку што е потребно. Сепак, не постојат законски пречки понатаму да се состанатуваат и да одржуваат седници на ЕСС во секое време, на иницијатива на своите членови. ЕСС обично има пет до шест сесии годишно.

## **5.4 РЕПУБЛИКА СРПСКА**

Во рамките на проектот "Зајакнување на социјалниот дијалог во Западен Балкан" (SSD 33Б), Здружението на работодавачи на Република Српска направи анкета за состојбата на социјалниот дијалог во Република Српска со Министерството за труд и ветерани, Сојузот на синдикатите на Република Српска (овошје) и Конфедерацијата на синдикати на Република Српска. Во исто време, Здружението на работодавачи на Република Српска изнесе ставови за овие прашања.

### **1. Ве молиме опишете ситуацијата во социјалниот дијалог во Република Српска**

#### **Министерството за труд и ветерани во Владата на Република Српска:**

"Во Република Српска социјалниот дијалог меѓу Владата на Република Српска и најрепрезентативните социјалните партнери се организирани и спроведени од 1998 година. Во последните 17 години, преку развој на системи за спроведување на социјалниот дијалог меѓу Владата и социјалните партнери се постигнати многу позитивни резултати а исто така значително е подобрена стратешката и правната рамка во голем број на социјални области, особено во областа на економијата, даночната политика, за труд и вработување, социјална заштита и образованието. Во овој период, како најважна институција за спроведување на социјалниот дијалог на највисоко ниво е основан Економско-социјалниот совет на Република Српска, чиј состав, работење и обемот на надлежности се регулирани со Законот за ЕСС во 2008 година".

FTURS / CTURS: Според проценката на двата синдикати ,социјален дијалог во Република Српска не е во функција.

Унија на асоцијација на работодавачи на Република Српска: Во периодот 2005-2010 година, социјалните партнери, во Република Српска го потпишаа Општиот колективен договор во два наврати, и 10 секторски колективни договори и минималната плата во Република Српска во четири наврати. Овој период се карактеризира со развој на комуникацијата и довербата меѓу социјалните партнери. Клучен настан што предизвика понатамошен развој на социјалниот дијалог беше потпишувањето на Општиот колективен договор во 2010 година, за време на која, исто така, беше потпишан договор меѓу социјалните партнери, со кој е предвидено донесување на новиот Закон за труд во рок од 18 месеци. Недостатокот на спроведување на договорот резултираше со губење на довербата во социјалните партнери и, во крајна линија, намалување на можноста дека социјалните партнери ќе го обезбедат очекуваниот придонес. Моментален статус на социјалниот дијалог во Република Српска се карактеризира со неможност за утврдување на минимално ниво на комуникација и доверба меѓу социјалните партнери, со што се доведува во прашање суштината на идејата и важноста на социјалниот дијалог во општеството како целина.

**2. "Ве молиме наведете ги главните проблеми со кои се соочуваат со партнери во социјалниот дијалог".**

**Министерство:** Главниот проблем со кои се соочува Министерството за труд и ветерани во спроведувањето на социјалниот дијалог понекогаш е недостаток на разбирање на социјалните партнери и опозицијата да се спроведе отворени дискусии за сите аспекти и прашања кои можат да влијаат на економската и социјалната положба на работниците и работодавците во Република Српска.

FTURS: "UEARS попречува трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог и тоа е основна пречка. "

СТURS: "Економско-социјалниот совет на РС не е добро испланиран и не вклучува претставници од сите сектори во Република Српска. Неопходно е да се активираат сите работните тела како што е предвидено со член 11 од Законот. Друг проблем е распоредот на социјалните партнери во која една страна многу лесно може да ја попречи работата на другите два социјални партнери, како и донесување на одлуки. "

UEARS:

- социјалните партнери и целото општество, не се свесни за важноста на социјалниот дијалог, особено во ситуации на надминување на повеќето комплексни социјални проблеми и развојот на општеството во целина, како и одговорност за последиците кои произлегуваат од нивните интервенции;

- И покрај обезбедување на регулаторна и институционална рамка, позицијата на социјалните партнери во институциите може да се оцени како незадоволителна, *набљудување на одредените преку почитување на ставовите, мислењата и иницијативи на социјалните партнери;*

- потребното ниво на баланс на влијанието на социјалните партнери во социјалниот дијалог не е формирано;

- социјалните партнери не постигнаа напредок во промовирањето на култура на дијалог, меѓусебно почитување и прифаќање на разликите во контекст на мислења, ставови и аргументи;

- И покрај значителниот развој на алатки за комуникација, апсолутниот недостиг на комуникација во рамките на институциите и социјалните партнери може да се забележи, но и со сите други заинтересирани организации на граѓанското општество;



- постои не постои никаков однос со медиумите во врска со прашањата на социјалниот дијалог, и други.

### **3. "Ве молиме наведете ги главните препораки за унапредување на социјалниот дијалог во Република Српска. "**

FTURS: "UEARS треба да одлучат да учествуваат во трипартитниот социјален дијалог. "

СТURS: "Економскиот и социјален совет треба да се вклучи претставници од сите сектори, посветувајќи особено внимание на реалниот сектор, како столб на Република Српска. "

UEARS:

- обезбедување на предуслови за подобрување на подвижноста на заедничките и индивидуалните ставови, мислења и иницијативи на репрезентативните и сите други социјални партнери, за да се зајакне улогата на социјалните партнери, со цел да се донесуваат квалитетни одлуки, односно да се воспоставуви на продуктивно и социјално праведно општество;
- континуирано да се поттикнува и промовира комуникација, институционалниот и вонинституционалниот дијалог на најниската форма на организации (локални заедници, бизниси, итн);
- да се негува култура на дијалогот во рамките на социјалниот дијалог, но и во комуникацијата со јавноста;
- зајакнување на комуникациски и преговарачки вештини на социјалните партнери преку континуирани едукации;
- да се има Континуирана обука на медиумите за да ја покриваат оваа област и да се подигне свеста на населението за можностите и предностите на социјалниот дијалог и други.

#### **4. "Како гледате на развојот на социјалниот дијалог од аспект на процесот на пристапување во ЕУ? "**

**Министерството:** "Процесот на пристапување кон Европската унија подразбира имплементација на бројни реформи за да се усогласи домашното законодавство со законодавството на ЕУ. Овие реформи, наеопходни, на патот кон полноправно членство во ЕУ, може да предизвикаат бројни економски и социјални потреси и кризи. Во тој поглед, потребно е активно да се спроведува социјалниот дијалог со цел да се спречи и да се ублажат потенцијалните негативни влијанија што со реформите може да ги имате. "

**FTURS:** "Рачно во нацрт фаза. "

**CTURS:** "Економијата на Република Српска не е на исто ниво на развој, како и во европските земји, според тоа, потребно е да се развие еден уникатен модел во согласност со реалната ситуација."

**UEARS:** Имајќи предвид вредностите на социјалниот дијалог и влијанието на социјалните партнери во земјите-членки и на ниво на ЕУ, се очекува формирање на позитивните законски прописи и практики во Република Српска, исто така.

Имајќи го во предвид достигнатиот степен на социјалниот дијалог во Европската унија, за која веруваме дека е базирана на високите стандарди на култура на дијалог, потребно е да ја се изрази потребата за зајакнување на преговарачките капацитети на социјалните партнери, преку континуирана едукација а со тоа и спроведување на постигнатите стандарди на ЕУ во комуникацијата и дијалогот ".

## **5. "Добар пример за добра практика и позитивните исходи на социјалниот дијалог. "**

**Министерството:** "Како најдобар пример за добра практика може да се истакне донесувањето на Законот за Економско-социјалниот совет на Република Српска, бидејќи само оваа институција е со значителни овластувања во процесот на донесување на важни одлуки кои можат да влијаат на реализацијата на економската и социјалната положба на работниците и работодавачите и нивните услови за живот и работа. Овој закон значително влијание врз развојот на културата на дијалог, поттикнување на мирно решавање на индивидуалните и колективните работни спорови и за други прашања што произлегуваат од меѓународните документи кои се однесуваат на економската и социјалната положба на работниците и работодавачите. "

FTURS: "Во последните три години немаше примери на добра пракса. "

СТURS: "Не постои добар пример на ниво на компанија. Социјалниот дијалог треба да се развива од претпријатија преку филијали на ниво на ентитетот. "

UEARS: Земајќи го ова предвид статусот на социјалниот дијалог, треба да се напомене дека оваа ситуација предизвикала потребата да се воспостави комуникација и дијалог со останатите синдикални организации и невладините организации, кои се подобри во разбирањето на важноста на вонинституционалниот социјален дијалог.

## 5.5 АЛБАНИЈА

### **Работодавачите и владата во социјалниот дијалог**

Социјалниот дијалог помеѓу работодавачите и владата не се врши само на Националниот совет за труд, но и надвор од него. Бизнисот и работодавачите се добро организирани и се групирани во чадор организација наречена Biznes Албанија. Иако Biznes Албанија е нова организација на работодавачи стана силен глас во поддршка на интересите на албанските работодавачи. За еден краток период на време успеа да биде клучен фактор во преговорите помеѓу работодавачите и владата. Во многу случаи, владата ги зема во предвид неговите предлози за промени кои се направени за социјалната, економската и фискалната сфера. BiznesAlbania има претставници во регионалните агенции за усогласување и решение на споровите, сите региони на земјата, *му ја доделува на претседателот на одборот на сите стручни училишта во земјата.*

BiznesAlbania работи со своите членови од здружението и се труди да биде реален и сигурен извор на социјалниот дијалог преку обезбедување на стратешки совети од интерес на работодавачите и бизнисите.

### **Социјален дијалог меѓу Работодавачите и синдикатите**

Во ниво на претпријатие, социјалниот дијалог не е многу развиен, и едвај работи, особено во приватниот сектор. Многу малку е направено за колективно договарање

На ниво на гранка, социјалниот дијалог е повеќе развиен бидејќи има поголем бројот на вработени и проблемите се поголеми.

На национално ниво, социјалниот дијалог е подобар и повеќе конкретен, бидејќи синдикатите се организираат многу добро и нивните притисоци на работодавачите се многу големи. На ова ниво конфликтите се уште поголеми и се потпишани голем број договори меѓу работодавачите и вработените, особено во јавниот сектор (здравство, образование, јавна администрација, итн)

### Состојбата на социјалниот дијалог во Албанија

Социјалниот дијалог е континуиран и цикличен процес развиен во следните чекори: а) консултации б) донесување на одлуки в) спроведување г) евалуација



Социјален дијалог продолжува да биде слаб и често формален и со недостаток на локално ниво, и главно е трипартитен дијалог. Тој често се манифестира со ароганција од креаторите на политиките и донесувачите на одлуки. Државата продолжува да биде пасивна во развојот на социјалниот дијалог со поставување на социјалните партнери често пред свршен чин.

Иако имало ангажирање за зајакнување на социјалниот дијалог меѓу социјалните партнери, се уште сметаме дека го нема споделувањето и размената на информации помеѓу страните каде почнува социјалниот дијалог.

Во него нема размена на мислења и изложување на ставовите од секоја страна и државата не ја обезбедува потребната институционална поддршка. *Во него нема колективното договарање за професии, на национално и на меѓународно ниво.* Синдикатите се жалат дека социјалниот дијалог не се третира како комплексно прашање и да не се инволвирани сите три актери подеднакво.

BiznesAlbania (Сојуз на албанската бизнис) имаат многу поплаки за функционирањето и составот на Националниот совет за труд. Владата дала предлози да се направат се измени во трудовата легслатива и тие се одобрени, без да се земат предвид предлозите на чинителите, како што се синдикатите и работодавачите, или во подобар случај да се земаат во предвид само неколку предлози кои не би имале било какво значително влијание . Многу пати, немаше информации во врска со точките од дневниот ред кои треба да се дискутираат на наредниот состанок. Понекогаш донесување одлуки беше фиктивно, што значи дека одлуките веќе биле направени уште пред состанокот да се одржи. Ова покажа целосно непочитување кон социјалните партнери во овој Совет. Како резултат на тоа , трипартитниот социјален дијалог е многу ограничен и тоа резултира со губење на довербата меѓу партнерите.

### ***Социјалниот дијалог наспроти ЕУ и МОТ***

Почитувањето на човековите права во пазарот на трудот во Албанија е се уште далеку од меѓународните стандарди и исполнување на барањата на МОТ за еднакви можности за пристojна работа во услови на слобода, еднаквост, сигурност и човеково достоинство. Декларацијата на МОТ за основните принципи и права на работно место (слобода на здружување и правото на колективно преговарање; елиминирање на детскиот труд; елиминација на принудна работа, елиминирање на дискриминацијата на работното место) се уште е далеку од тоа да биде имплементирано во Албанија . Освен некои големи јавни претпријатија и големи приватни претпријатија, каде што

се почитуваат колективните договори, Албанија треба да помине долг пат за да се постигне ефикасен социјален дијалог, кој може да придонесе кон исполнување на принципите за пристојна работа. Зајакнувањето на синдикатите, организациите на работодавачите и посветеноста на другите чинители на граѓанското општество да бидат активни во промовирање на социјалниот дијалог и решавање на предизвиците на вработување во земјата е неопходен предизвик. Ова ќе биде долг процес, но потребно е да се преземе таков пристап.

Во неодамнешниот извештај на ЕУ за напредокот на Албанија јасно е наведено дека "Во областа на социјалниот дијалог, новиот Национален совет за труд одржал состаноци во декември, април и јуни. Сепак, се уште е потребно да се работи на колективното преговарање на сите нивоа и да се зголеми автономијата и капацитетот на социјалните партнери за да преговараат за колективни договори. Постигнат е одреден напредок во областа на социјалната политика и вработувањето. Направени се напори кон усогласување со законодавството на ЕУ за безбедност и здравје при работа, но потребно е понатамошно дејствување за да се обезбеди ефективна имплементација. Стапката на вработеност и учество на пазарот на трудот останува ниска и сивата економија е се уште значително застапена. Неколку нови стратегии останува да се спроведат и а исто така потребен е и механизам за следење. Клучните реформи во областа на социјалната заштита не се започнати. Статистика за пазарот на трудот треба да се подобри. Општо земено, подготовките во оваа област се на почеток".

## 4.6 Босна и Херцеговина

### КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ ВО ФЕДЕРАЦИЈАТА НА БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА

Во моментот во ФБиХ постои: Општиот колективен договор и 16 секторски колективни договори, и мал број на колективните договори потпишани за еден работодавач. Сепак, треба да се напомене дека некои од овие договори потпишани се во согласност со законот. Имено или не е потпишан од страна на здружението на работодавачите или е склучен од страна на неовластени тела без моќта на партиите за колективно преговарање или содржината не е во согласност со законот. Следниот колективен договор го склучи УР Федерација, или групи во рамките на АЕ ФБиХ.

Општ колективен договор во Федерацијат на Босна и Херцеговина

Измени и дополнувања на Општиот колективен договор за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за територијата на Федерацијата;

Како заклучок на Општиот колективен договор и неговите измени, се појавија работодавачите од ФБиХ и Владата на ФБиХ, што е спротивно на одредбите од Законот за работни односи, кој предвидува дека на ФБиХ, од страна на вработените во склучување на колективни договори може да бидат претставени од еден или повеќе синдикати, а работодавачот може да биде неколку работодавачите или здруженијата на работодавачи. За жал само 4 од постојните колективни договори беа потпишани во согласност со оваа одредба од законот, а тие се: Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените во секторот за производство и преработка на метали во ФБиХ 3;

- Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените во секторот за транспорт на територијата на ФБиХ 4;



- Измени и дополнувања на Колективниот договор за правата и обврските на работодавачите и вработените во секторот за транспорт на територијата на ФБиХ 5

-----  
3) *Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените во секторот за производство и преработка на метали во ФБиХ (Службен весник на ФБиХ, бр. 77/06)*

4) *Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените од областа на транспортот на територијата на ФБиХ (Службен весник на ФБиХ, бр. 71/07)*

5) *Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените од областа на транспортот на територијата на ФБиХ (Службен весник на ФБиХ, бр. 42/11)*

- Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените во секторот за текстил, кожа-обработка и гумени индустрии во Федерацијата на БиХ

- Колективен договор во областа на финансиите

Сепак, во Федерацијата има се уште колективни договори (шест вакви договори), потпишани од страна на синдикатите и Владата, кои се во согласност со Законот за работни односи и неговите одредби и може да се примени само на државните компании, но не и во приватните. Овие се колективни договори за: преработка на дрво, нафта и петрохемиски, угостителство за туризам, хемија и неметали, градежништво, земјоделството, рударството.

Овие колективни договори беа потпишани пред 13 години од страна на надлежните министерства и гранковите синдикати и тие се уште се

во сила, и покрај тоа што условите во договорот се однесуваа на работодавачите и тие беа мнозинството во државна сопственост. *И покрај тврдењата на синдикатот дека тие се однесуваат на сите вработени, без оглед на нивната форма на сопственост, одредбите од законот, се одредбите на колективните договори и вообичаено право укажува поинаку. Тие се однесуваат само на компании кои се во мнозинска сопственост на државата.*

Точно, во времето кога беа потпишани овие договори, во 2000 година, се формира Здружението на работодавачи и Законот за работни односи предвиде привремено решение, според кој работодавачот може да ја претставува Владата, но само до формирање на здруженија на работодавачи. Сепак, мора да се напомене дека од денот на склучување на колективен договор, па се до денес, работите се променети значително, повеќето од овие компании се во приватна сопственост, формирани во 2002 година и Здружението на работодавачи на ФБиХ, и само во рамките на Здружението на работодавачи формираат одредени групи кои создаваат условите за вклучување на Здружението на работодавачи во процесот на колективното договарање, но тоа се уште не е направено. Во овој случај, вклучувајќи го и Врховниот суд на ФБиХ откри дека колективни договори не биле применувани во приватни компании кои не се членки на Здружението на работодавачи, или ако тие не постојат во Унијата. Условите се кумулативно поставени, што во пракса значи дека помалку од 10% од вработените во реалниот сектор, важноста на колективните договори опфатени во секторот и да се оправдаат со прашањето што е со останатите работници и нивната заштита?

----

*6) Колективен договор за правата и обврските на работодавачите и вработените во секторот за текстил, кожа-обработка и гумени индустрии во Федерацијата на БиХ (Службен весник на ФБиХ, бр. 08/02)*

*7) Колективен договор за финансии гранка на (Службен весник на ФБиХ, бр. 29/14)*

Исто така, во Федерацијата по 2005 година, колективните договори се поднесуваат (4 од овие колективни договори) потпишани, кои ги напуштиле од одредбите од Законот за работни односи и ОКД. Всушност, овие договори беа потпишани од страна на Синдикатот и Сојузната влада, и ресорните министерства, и од процесот на колективно преговарање се исклучени работодавците што е спротивно на одредбите од Законот за работни односи и член 39 од ОКД, конвенциите на МОТ . Колективните договори во одредена област, може да потпишат само соодветни здружение на работодавците во областа во UP Федерација. Во случај на колективни договори за еден или повеќе работодавачи, може да биде потпишан од страна на претседателите наведени од работодавците.

Врз основа на погоре наведеното, од правна гледна точка значи дека во FB & H постојат неколку договори кои не се во правна сила, но и оние кои се, а една од последиците на таквите договори е големиот број на случаи на своите вработени, поради неуспехот да се усогласат со колективни договори, за кои постои опасност на опстојувањето на овие компании.

Постои прашање дали на пример, колективните договори од областа на образованието, здравството, итн, се однесуваат на приватните работодавачи и нивните вработени. Всушност, ние сме сведоци дека во ФБиХ, постојат голем број на приватни детски градинки, основни и средни училишта, универзитети, болници, здравствени центри, клиници и сл. Бројот на вработените во овие институции е еднаков или поголем од бројот на вработените во државните институции. Иако судската практика се уште не даде одговор на ова прашање, одговорот е најверојатно бил негативен.

Од погоре, јасно е дека владата на ФБиХ сериозно ги крши конвенциите на МОТ, а со тоа ризикуваат да се изложени на одредени санкции. Секоја година Комисијата за спроведување на стандардите на МОТ го разгледува Извештајот за примената на

конвенциите и препораките на МОТ, за секоја земја-членка и предлага конкретни мерки на МОТ за земјите кои ги кршат обврските од соодветните конвенции и препораки. Поради сите овие причини на владата на ФБиХ мора да ја напушти практиката на мешање во автономијата на синдикатите и работодавачите да преговара и да им овозможи на овие социјални партнери склучување на колективни договори. Владата мора да го признае фактот дека овие колективни договори не се валидни или можеби не можно да се применат во државните компании.

Учество на петтата седница на Собранието и другите владини институции.

За време на сесиите на двата дома на парламентот на ФБиХ, парламентарните комисии и комитети и други тела, дозволено е и учество на претставници на синдикатите и на Здружението на работодавци на Федерацијата. На сесиите тие можат да разговарате со други претставници, да наведат аргументи и да ги бранат своите ставови. На барање на Здружението на работодавци на ФБиХ, беа направени 2 заеднички седници на двата дома на оваа тема т.е потребата од подобрување деловното опкружување на Федерацијата. На оваа сесија, говорници беа работодавачите и Собранието ги усвои заклучоците кои произлегува од дискусијата на работодавачите.

Исто така, досега беа одржани, и две тематски сесии на Владата на ФБиХ, по барање на АЕФВН, каде што се усвоиа пакет реформски мерки. Со посебен договор, претставниците на социјалните партнери, со исклучок на претставниците на социјалните партнери, што им е дозволено да присуствуваат на состаноците на Сојузната влада, на различни точки на дневниот ред се однесуваат на социјалниот дијалог.

Претставниците на социјалните партнери, исто така можат да им даваат свои претставници во работните тела и комисии кои се занимаваат со нацрти на одредени законски решенија. Таквата можност е дадена во подготовка на текстови на : Законот за работни

односи, Законот за заштита при работа, Законот за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за штрајк, итн .

## 6. ЗАЕДНИЧКИ ЗАКЛУЧОЦИ

Преку заеднички активности кои беа спроведени во првата година од проектот, партнерските организациите дефинираа заеднички пречки кои го попречуваат процесот на европска интеграција на целиот регион. Со цел да се надминат овие пречки, партнерските организации ги формулираа следниве заеднички препораки, чија имплементација, во наредниот период, бара искрен ангажман на сите социјални партнери во сите земји од регионот:

- Да се продолжи со интензивни активности во насока на зајакнување на социјалниот дијалог првенствено во смисла на потребата за дополнителни напори за да се направат од страна на социјалните партнери за подобрување на социјалниот дијалог кој би значел меѓусебни консултации и јакнењето на односите на меѓусебна почит и доверба;
- Понатамошно зајакнување на улогата на социјалните совети во сите земји-партнери и инсистирање на тоа дека сите закони кои се од значење за остварување на подобра економска и социјална положба на работниците и работодавците, мора да се вклучат и овие тела.
- Зајакнување на капацитетите на социјалните партнери, каде што е потребно, преку зајакнување на нивните вештини за преговарање, административни и технички услови итн
- Подобрување на работата на локалните социјални совети и воспоставување на нови, кога тоа е можно;
- Интензивирање на активностите за промоција на социјалниот дијалог, подигнување на свеста за нејзината важност, предностите и придобивките за општествата на секоја земја посебно, како и за целиот регион.

Партнери во проектот се обврзуваат, во втората година од имплементацијата на проектот, со поддршка на социјалните партнери, ќе работи на остварување на горенаведените цели!

