

Publikacija:
SOCIJALNI DIJALOG
U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA

SRBIJA





Sadržaj

Deo I - O Projektu	2
Deo II – Evropski socijalni dijalog.....	5
Deo III – Socijalni dijalog u zemljama Zapadnog Balkana	11
3.1 Socijalni dijalog u Crnoj Gori	12
3.2 Socijalni dijalog u Makedoniji.....	14
3.3 Socijalni dijalog u Republici Srbiji	16
3.4 Socijalni dijalog u Republici Srpskoj	21
3.5 Socijalni dijalog u Albaniji	24
3.6 Socijalni dijalog u Bosni i Hercegovini	28
Deo IV – Stanje u socijalnom dijalogu u zemljama Zapadnog Balkana.....	41
4.1 Crna Gora	42
4.2 Srbija.....	44
4.3 Makedonija.....	49
4.4 Republika Srpska	54
4.5 Albanija	58
4.6 Bosna i Hercegovina	61
Deo V – Zajednički zaključci	65

Deo 1:

O PROJEKTU

O Projektu:

Bolji socijalni dijalog u zemljama Zapadnog Balkana (SSD WBC) je projekat koji finansira Evropska komisija kroz program Operativnih grantova za organizacije civilnog društva koji predstavlja IPA podršku za regionalna tematska udruženja.

Trajanje operativnog granta: 01/01/2015 – 01/01/2016.

Opšti cilj projekta je: jačanje kapaciteta socijalnih partnera u cilju doprinosa razvoju socijalnog dijaloga na nacionalnom i regionalnom nivou i harmonizaciji sa regulativom Evropske unije (Srbija, Crna Gora, BJR Makedonija, Bosna i Hercegovina i Albanija).

Specifični ciljevi su:

1. zgradnja kapaciteta socijalnih partnera u cilju daljeg učešća u procesu kreiranja održivog okruženja za razvoj malih i srednjih preduzeća i kreiranja boljeg okruženja za zaposlene uključujući uslove rada i odnos između poslodavaca i zaposlenih jer je poboljšanje kapaciteta socijalnih partnera iz ovog regiona neophodno za proces EU integracije;
2. Primena akcija (pravnih tekovina EU) u oblasti socijalnog dijaloga u partnerskim zemljama;
3. Jačanje uticaja socijalnog dijaloga na one koji donose odluke i zakone koji su usko povezani sa poslovanjem u zemljama koje su uključene u projekat i jačanje uticaja Socijalnih (i ekonomskih) saveta u svim zemljama;
4. Poboljšanje lokalnog socijalnog dijaloga kroz bolji rad lokalnih socijalnih (i ekonomskih) saveta;
5. Povećanje nivoa znanja ciljnih grupa (vladina tela, tela lokalnih vlasti, poslodavaca i zaposlenih, građana, NVOa, medija i drugih grupa) o važnosti socijalnog dijaloga.

Glavni aplikant i nosilac projekta je Unija poslodavaca Crne Gore, a partneri su:

- Udruženje poslodavaca FBiH;
- BiznesAlbania;
- Biznis konfederacija Makedonije;
- Unija poslodavaca Srbije;
- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske

Projekat je usmeren na sledeće ciljne grupe: socijalni partneri sa fokusom na organizacije poslodavaca. Ostali učesnici su zaposleni, preduzeća (MSP i velika preduzeća), sindikati, vlada na nacionalnom i lokalnom nivou. Glavni rezultati projekta su: **R1**. Analizirana trenutna situacija u socijalnom dijalogu u zemljama koje su partneri na projektu; **R2**. Date preporuke usmerene na nedostatke u radu Socijalnih saveta na nacionalnom i lokalnom nivou; **R3**. Poboľjšano znanje socijalnih partnera o EU integraciji i socijalnom dijalogu i neophodnim koracima koje treba preduzeti u daljem toku projekta u zemljama koje su partneri na projektu; **R4**. Podignuta svest o važnosti socijalnog dijaloga i ekonomskoj situaciji u partnerskim zemljama.

DEO 2:

EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG

Evropski socijalni dijalog

Međunarodna organizacija rada (MOR) definiše socijalni dijalog kao “sve vrste pregovora, konsultacija ili jednostavnih razmena informacija između, ili među, predstavnicima vlada, poslodavaca i radnika, o pitanjima od zajedničkog interesa, a koja se tiču ekonomske i socijalne politike”.

Na EU nivou, socijalni dijalog je pokrenut 1985. godine od strane Predsednika Delora u Val Dušesu. Od tada se smatra da socijalni dijalog igra krucijalnu ulogu u promovisanju konkurentnosti i fer odnosa i jačanju ekonomskog prosperiteta i socijalnog dobrostanja.

Razvoj i jačanje socijalnog dijaloga je element od suštinske važnosti za evropski društveni model. Evropski socijalni dijalog dopunjuje i pruža podršku nacionalnom socijalnom dijalogu i industrijskim odnosima.

Evropski socijalni dijalog obuhvata diskusije, konsultacije, pregovore i zajedničke akcije koje uključuju organizacije – predstavnike dve strane industrije (poslodavaca i radnika). On ima dva glavna oblika:

- tripartitni dijalog koji uključuje javne vlasti;
- bipartitni dijalog između evropskih organizacija poslodavaca i sindikata; ovo se odvija na granskom nivou i u okviru komiteta za socijalni dijalog.

Na granskom nivou, socijalni dijalog je prošao kroz važne faze razvoja tokom 1998. godine, kada je Komisija odlučila da osnuje komitete za granski dijalog koji će promovisati dijalog između socijalnih partnera na nivou grane u okviru Evropske unije (Odluka Komisije od 20. maja 1998. godine – 98/500/EC).

Tabela: Komiteti za granski socijalni dijalog

Grane prirodnih resursa	poljoprivreda	ekstraktivne industrije	morski ribolov
Prerađivačke grane	hemijska industrija	građevina	električna energija
	obuća	nameštaj	gas
	papirna industrija	brodogradnja	čelik
	šećer	štavljenje i koža	metal
	tekstil i odeća	obrada drveta	hrana i piće
	grafička industrija		
Uslužne grane	audio - vizuelna	banke	centralna državna administracija
	civilno vazduhoplovstvo	ugovorno ugostiteljstvo	obrazovanje
	industrijsko čišćenje	trgovina	hoteli i restorani
	bolnice i zdravstvena zaštita	unutrašnja plovidba	osiguranje
	izvedbe uživo	lokalna i regionalna uprava	lične usluge / frizerske usuge
	poštanske usluge	privatno obezbeđenje	profesionalni fudbal
	železnica	drumski transport	pomorski transport
	telekomunikacije	agencije za privremeni rad	luke

Postoje tri tipa aktivnosti koje uključuju socijalne partnere:

I. Socijalni dijalog označava bipartitni rad socijalnih partnera, bilo da jeste ili nije rezultat zvaničnih konsultacija Komisije na osnovu članova 154 i 155 Sporazuma o EU

II. Konsultacije socijalnih partnera označavaju aktivnosti savetodavnih komiteta i zvanične konsultacije u duhu članova 154 i 155 Sporazuma o EU

III. Tripartitno dogovaranje označava razmene između socijalnih partnera i evropskih javnih vlasti.

Glavni rezultati granskog socijalnog dijaloga:

7 Okvirnih sporazuma

3 se primenjuju kao EU Direktive:

- 1.** Sporazum o **roditeljskom odsustvu**, decembar 1995. + jun 2009.
 - Direktiva 96/34/EC iz juna 1996.
 - Direktiva 10/18/EC iz marta 2010. (Direktiva 96/34/EC revidirana)
- 2.** Sporazum o **nepunom radnom vremenu**, jun 1997.
 - Direktiva 97/81/EC iz decembra 1997.
- 3.** Sporazum o **ugovorima na određeno vreme**, mart 1999.
 - Direktiva 99/70/EC iz juna 1999.

4 primenjuju socijalni partneri:

- 1.** Sporazum o **radu na daljinu**, jul 2002.
- 2.** Sporazum o **stresu povezanim sa radom**, oktobar 2004.
- 3.** Sporazum o **uznemiravanju i nasilju na radnom mestu**, april 2007.
- 4.** Sporazum o **inkluzivnim tržištima rada**, mart 2010.

3 Okvira za aktivnosti

1. Okvir za aktivnosti u vezi doživotnog razvoja kompetencija i kvalifikacija, mart 2002

2. Okvir za aktivnosti u vezi jednakosti polova, mart 2005.

3. Okvir za aktivnosti u vezi zapošljavanja mladih, jun 2013.

- Zajednička deklaracija o uključenosti socijalnih partnera u ekonomsko upravljanje EU, oktobar 2013.

- Izveštaj o zajedničkom radu u vezi presuda Evropskog suda pravde u predmetima Viking, Laval, Rüffert i Luxembourg, mart 2010.

- Zajednička analiza tržišta rada, oktobar 2007.

Više od 50 drugih zajedničkih dokumenata: izveštaji, preporuke, deklaracije, mišljenja, zbirke primera dobre prakse, itd.

DEO 3:

SOCIJALNI DIJALOG U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA

3.1 Socijalni dijalog u Crnoj Gori

Socijalni dijalog u Crnoj Gori se vrši na tripartitnoj osnovi (Vlada Crne Gore, reprezentativna udruženja poslodavaca i reprezentativno udruženje sindikata), kao i na bipartitnoj osnovi (sindikati sa jedne strane, i poslodavci, s druge strane). Socijalni dijalog se vrši i na nacionalnom i na lokalnom nivou.

Prema Zakonu o socijalnom savetu, nacionalni socijalni savet je osnovan i predstavlja najveći institucionalni okvir za tripartitne pregovore između socijalnih partnera - Vlade Crne Gore, reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog udruženja radnika, odnosno njihovih zvaničnih predstavnika. Socijalni savet se sastoji od 33 člana: 11 zvaničnika Vlade, 11 zvaničnika reprezentativnog udruženja poslodavaca (Unija poslodavaca Crne Gore) i 11 zvaničnika reprezentativnog udruženja radnika (6 zvaničnika Saveza sindikata Crne Gore i 5 zvaničnika Unije slobodnih sindikata Crne Gore). Socijalni savet je takođe priznat u članovima Ustava Crne Gore (usvojen u Skupštini 2007. godine): "Socijalni položaj radnika je koordiniran u Socijalnom savetu. Predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade su članovi Socijalnog saveta".

Savet ima centralnu ulogu u pregovorima o izmenama i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora i može biti uključen u izradu predloga zakona kroz stvaranje radnih grupa. Socijalni savet razmatra i daje mišljenje o pitanjima kao što su razvoj i unapređenje kolektivnog pregovaranja, uticaj ekonomske politike i njenih mera za sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost zapošljavanja, plate i politika cena; konkurentnost i produktivnost; privatizacija i druga pitanja u pogledu strukturalnog prilagođavanja; životna sredina i zaštita radne sredine, obrazovanje i stručno usavršavanje; socijalna i zdravstvena zaštita; demografska kretanja i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje ekonomske i socijalne politike.

Crna Gora je ratifikovala 4 od 6 konvencija MOR o radu o socijalnom dijalogu, dok C151 o zaštiti prava na organizovanje i postupcima za utvrđivanje uslova za zapošljavanje u javnom sektoru, i C154 o promociji kolektivnog pregovaranja, još uvek nisu ratifikovane¹.

U poslednjoj deceniji, usvojeno je nekoliko zakona iz oblasti rada i socijalnog zakonodavstva, koji su sada prilagođeni uslovima tržišne privrede.

¹ILO. (bez datuma). [Ratifikacije za Crnu Goru](#). NORMLEX – Informacioni sistem o međunarodnim standardima rada. Pregledano 24. maja 2013. godine.

To su: Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju i pravo na zaštitu od nezaposlenosti, Zakon o zapošljavanju i radu stranaca, Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, i, naravno, ranije pomenuti, Zakon o socijalnom savetu.

Pluralizam Sindikata, na nacionalnom (dva udruženja sindikata) i granskom nivou (ali ne u svim granama), je zahtevao prepoznavanje reprezentativnosti, i istovremeno stvaranje neophodne zakonske infrastrukture, posebno - usvajanje Zakona o reprezentativnosti sindikata u 2010. godini. Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) je jedini predstavnik udruženja poslodavaca u Crnoj Gori, čiji status je određen još 2005. godine.

Prema Zakonu o radu, postoje tri nivoa kolektivnih ugovora u Crnoj Gori (opšti, granski i kolektivni ugovor na nivou preduzeća). Na nacionalnom nivou, postoji jedan Opšti kolektivni ugovor (potpisan od strane sva tri socijalna partnera) i 17 granskih kolektivnih ugovora. Kolektivni ugovori regulišu plate, uslove rada i odnosa, prava sindikata i poslodavaca, kao i procedure ispravke, revizije i zaključivanje kolektivnih ugovora. Sadržaj ovih sporazuma je određen odredbama Zakona o radu.

Do danas, UPCG je potpisao četiri kolektivna ugovora, i ima još 4 u radu.

U novembru 2010. godine, socijalni partneri potpisali su Izmene i dopune Opšteg kolektivnog ugovora na nacionalnom nivou, prvi put od 2004. godine. Tada je "prerastao" u tzv. trajni akt od kad je po prvi put potpisan kao akt sa fiksnim rokom. Pretrpeo je mnoge promene, pri čemu je njegova pravna valjanost prvi put produžena do 31. decembra 2011. godine, a zatim do 30. juna 2012. godine i konačno do 30. septembra 2013. godine. Socijalni partneri su potpisali novi sporazum u martu 2014. godine.

Tokom 2015. godine, socijalni partneri su počeli pregovore o promeni Zakona o radu. Pregovarački proces je još u toku.

U poslednjem izveštaju za Crnu Goru u 2015. godini, Evropska komisija je opisala socijalni dijalog kao: „Socijalni dijalog treba da se poboljša, naročito u privatnom sektoru. Socijalni savet treba konsultovati u vezi sa novim propisima koji se odnose na nadležnosti socijalnog partnera. Odluka Vlade da ograniči učešće organizacija civilnog društva u izradi novog zakona je razlog za zabrinutost.”²

² http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_montenegro.pdf

Veoma važna aktivnost u 2015. je potpisivanje trogodišnjeg programa između MOR-a i Crne Gore sa ciljem promovisanja socijalnog dijaloga, otvaranja novih i boljih radnih mjesta, i formaliziranja sive ekonomije. Program je razvijen kroz proces učešća koji uključuje Vladu Crne Gore i nacionalno reprezentativna udruženja radnika i poslodavaca.

3.2. Socijalni dijalog u Makedoniji

Socijalni dijalog je važan i nezamenljiv mehanizam i sredstvo za postizanje konsenzusa o raznim pitanjima u okviru ekonomske i socijalne politike.

Efikasan i funkcionalan socijalni dijalog zahteva postojanje jakih i nezavisnih organizacija poslodavaca i radnika koje imaju razvijene kapacitete i slobodan pristup relevantnim informacijama. S druge strane, funkcionalni socijalni dijalog zahteva političku volju, predanost i poštovanje fundamentalnih prava na slobodu udruživanja i kolektivno pregovaranje. Država je ta koja igra glavnu ulogu u razvoju politika koje promovišu slobodu udruživanja radnika i poslodavaca i funkcionisanje socijalnog dijaloga kao alata za postizanje konsenzusa o pitanjima od zajedničkog interesa koja se tiču ekonomske i socijalne politike.

Zakon o radnim odnosima (ZRO) iz 2005. godine je propisao pravila o osnivanju organizacija radnika i poslodavaca, kao i pravila o kolektivnom pregovaranju i radnim odnosima između dve strane.

Zakon o radnim odnosima takođe propisuje i osnovu za osnivanje Ekonomsko-socijalnog saveta (ESS), koji služi kao forum za tripartitne konsultacije između vlade Republike Makedonije i socijalnih partnera o ekonomskim i socijalnim pitanjima i pitanjima koja se tiču radnih odnosa.

Ekonomsko-socijalni savet je savetodavno i konsultativno telo vlade koje učestvuje u razvoju i primeni ekonomskih i socijalnih strategija i politika. Ekonomsko-socijalni savet ima ukupno 12 članova, pri čemu vlada Republike Makedonije delegira 4 predstavnika, i svaki od socijalnih partner delegira po 4 predstavnika.

Zakonski i institucionalni okvir za osnivanje i funkcionisanje Ekonomsko-socijalnog saveta (u daljem tekstu ESS) na nacionalnom nivou je dat putem Zakona o radnim odnosima (ZRO) iz 2005. godine i Sporazuma o osnivanju Ekonomsko-socijalnog saveta.

Zakon o radnim odnosima (Članovi broj 246. i 247.) postavlja glavni zakonski okvir koji se tiče osnivanja i funkcionisanja socijalnog dijaloga na tripartitnom i bipartitnom nivou u Republici Makedoniji. Zakon o radnim odnosima postavlja pravila o osnivanju organizacija radnika i poslodavaca, kao i pravila o kolektivnom pregovaranju i radnim odnosima između radnika i poslodavaca. Zakon takođe daje i osnovu za osnivanje ESS.

Rad ESS-a je zasnovan na potrebi za tripartitnom saradnjom između vlade Republike Makedonije, sindikata i organizacija poslodavaca u vezi rešavanja ekonomskih i socijalnih pitanja i problema.

Zakon i sporazum o osnivanju ESS-a daju više detalja o ulozi i nadležnostima ESS-a. U skladu sa ova dva dokumenta, ESS je nacionalno tripartitno telo koje osnivaju vlada Republike Makedonije (VRM) i socijalni partneri (reprezentativni sindikati i reprezentativne organizacije poslodavaca osnovani na teritoriji Republike Makedonije).

Tripartitni dijalog na lokalnom nivou u Republici Makedoniji se zasniva na postojećem zakonskom okviru koji se tiče dijaloga na nacionalnom nivou. Međutim, ni Zakon o radnim odnosima, ni Sporazum o osnivanju ESS-a ne sadrže eksplicitno odredbe koje se tiču tripartitnog dijaloga na lokalnom nivou. Ipak, u praksi to ne predstavlja problem za osnivanje i funkcionisanje ESS-a na lokalnom nivou. Postoji ukupno 9 lokalnih ekonomsko-socijalnih saveta na nivou opštine.

Lokalni ekonomsko-socijalni saveti su savetodavno i konsultativno telo na nivou opštine u okviru kojeg se razmatraju pitanja, mišljenja, predlozi i preporuke za Opštinski savet i druga tela, i to iz oblasti ekonomske i socijalne politike. Tako, opština sama traži konsultacije sa predstavnicima socijalnih partnera na lokalnom nivou, preko lokalnog ekonomsko-socijalnog saveta, u vezi donošenja određenih odluka iz oblasti ekonomske i socijalne politike, pre nego što ih donese Opštinski savet.

Ekonomsko-socijalni savet ima savetodavnu i konsultativnu ulogu u razvoju i primeni ekonomskih i socijalnih strategija i politika u zemlji.

Ekonomsko-socijalni savet razmatra i donosi mišljenja, predloge i preporuke za vladu o određenim pitanjima iz oblasti:

- ekonomskog razvoja;
- politika tržišta rada;

- politika zarada i cena u oblasti rada i socijalnog osiguranja;
- socijalne zaštite;
- zdravstvene zaštite;
- zaštite životne sredine;
- fiskalne politike;
- uslova rada, bezbednosti i zdravlja na radu;
- obrazovanja;
- kulture;
- profesionalnog razvoja, srednjeg stručnog obrazovanja i drugih oblasti ekonomskih i socijalnih interesa poslodavaca i radnika.

Ekonomsko-socijalni savet, u okviru svojih nadležnosti, izrađuje mišljenja, predloge, preporuke i zaključke, na vlastitu inicijativu ili na zahtev bilo kojeg socijalnog partnera i vlade Republike Makedonije.

U skladu sa sporazumom o osnivanju Ekonomsko-socijalnog saveta, ESS je sastavljen od 12 članova, i to:

- 4 člana koje delegira Vlada Republike Makedonije
- 4 člana koje delegiraju reprezentativne organizacije poslodavaca sa teritorije Republike Makedonije
- 4 člana koje delegiraju reprezentativni sindikati sa teritorije Republike Makedonije

Mandat članova Ekonomsko-socijalnog saveta traje četiri godine, uz mogućnost ponovnog izbora. Svaki član ESS ima svog zamenika.

ESS članovi koje delegira vlada Republike Makedonije su: Ministar rada i socijalne politike; Ministar finansija; Ministar Ekonomije; i Zamenik Premijera Vlade Republike Makedonije koji je nadležan za ekonomska pitanja.

3.3. Socijalni dijalog u Republici Srbiji

Socijalni dijalog jeste proces u kome predstavnici zaposlenih, poslodavci i nosioci javne vlasti uspostavljaju dijalog, sa ciljem da se postigne saglasnost svih strana o minimumu zajedničkih kompromisa. Značaj socijalnog dijaloga za svako društvo je nesporan, jer za cilj ima prevenciju sukoba, postizanje socijalnog konsenzusa, izgradnju poverenja između različitih interesnih grupa, brži ekonomski prosperitet.

U cilju jasnije slike o socijalnom dijalogu u Republici Srbiji, kako bismo izbegli subjektivnu ocenu isključivo iz vizure udruženja poslodavaca Unije poslodavaca Srbije, pozvali smo i institucije od značaja za podršku i unapređenje ove oblasti, kao i reprezentativne sindikate, da daju svoje viđenje trenutnog stanja, glavnih problema sa kojima se suočavaju socijalni partneri, da predstavljaju glavne izazove u procesu harmonizacije sa EU zakonodavstvom, te daju preporuke za unapređenje ove oblasti.

Našem pozivu su se odazvali: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja Republike Srbije (Zoran Lazić, pomoćnik ministra), Pokrajinski sekretarijat za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova (Miroslav Vasin, pokrajinski sekretar i predsedavajući PSES), Socijalno-ekonomski savet RS (Čedanka Andrić, sekretar), Socijalno-ekonomski savet Autonomske pokrajine Vojvodine (Milina Tušjak, sekretar) i reprezentativna sindikalna organizacija Ujedinjeni granski sindikati Nezavisnost (Zlata Zec, generalni sekretar i Eržebet Tot Bator, predsednica Pokrajinskog odbora). Stanovišta svih pomenutih institucija i organizacija, okosnica su ove studije, i ista su pomogla u definisanju stanja u oblasti socijalnog dijaloga u Republici Srbiji.

Socijalni dijalog na nivou Republike Srbije

Socijalni dijalog između predstavnika sindikata, poslodavaca i Vlade Republike Srbije ima značajnu ulogu u ukupnim društvenim reformama, posebno tokom procesa prilagođavanja na tržišni model ekonomskih odnosa.

Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije, prvi put je ustanovljen u avgustu 2001. godine, potpisivanjem Sporazuma o osnivanju, delokrugu i načinu delovanja Socijalno-ekonomskog saveta između Vlade Republike Srbije, reprezentativnih sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca.

Već u aprilu 2002. godine potpisan je Sporazum o unapređenju rada Saveta. Međutim, iz razloga nepostojanja tradicije socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, koji bi trebali da budu suštinski element za uređivanje radnih odnosa, te nedovoljne aktivnosti i samih socijalnih partnera, pokazalo se da sam sporazum, kojim je iskazana dobra vera, nije dovoljan uslov za uspostavljanje odgovarajućih i održivih mehanizama u ovoj oblasti.

Stoga je, u cilju jačanja socijalnog dijaloga u Republici Srbiji 2004. godine donet Zakon o socijalno-ekonomskom savetu.

Ovim zakonom osnovan je Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije i predviđena mogućnost da se na nivou lokalne samouprave i teritorijalne autonomije formiraju socijalno-ekonomski saveti.

Cilj osnivanja Socijalno-ekonomskog saveta Republike Srbije jeste uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga u pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskih i socijalnih sloboda i prava čoveka, materijalnog, socijalnog i ekonomskog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture pregovaranja i podsticanja mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova.

Savet je nezavisan organ, sa svojstvom pravnog lica i sedištem u Beogradu, a čini ga osamnaest članova - šest predstavnika Vlade Republike Srbije, šest predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca (Unije poslodavaca Srbije) i šest predstavnika reprezentativnih sindikata (četiri predstavnika Saveza samostalnih sindikata Srbije i dva predstavnika Ujedinjenih granskih sindikata Nezavisnost). Mandat članova Saveta je četiri godine, a Savet bira predsedavajućeg iz svojih redova na godinu dana. Funkciju predsedavajućeg naizmenično vrše predstavnici Vlade, poslodavaca i sindikata.

Organizacione i administrativno-tehničke poslove za Savet obavlja Sekretarijat čijim radom rukovodi i za njegov rad odgovara sekretar Saveta. Sekretara imenuje Savet na četiri godine. Trenutno je u Sekretarijatu od deset sistematizovanih radnih mesta popunjeno tri.

Izmenama i dopunama Poslovnika o radu Saveta 2009. godine formirana su i počela sa radom četiri stalna radna tela Saveta, takođe sastavljena na tripartitnoj osnovi: za zakonodavstvo; za ekonomska pitanja; za kolektivno pregovaranje i mirno rešavanje radnih sporova i za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu.

Savet razmatra pitanja: razvoja i unapređenja kolektivnog pregovaranja; uticaja ekonomske politike i mera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost; politike zapošljavanja; politike zarada i cena; konkurencije i produktivnosti; privatizacije i strukturnog prilagođavanja; zaštite radne i životne sredine; obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografskih kretanja i drugih pitanja u skladu sa aktima Saveta.

Savet razmatra nacрте zakona i predloge drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca i o njima daje mišljenje nadležnom ministarstvu koje je dužno da u roku od trideset dana obavesti Savet o svojim stavovima. Ako ministarstvo ne prihvati mišljenje,

Savet mišljenje može dostaviti Vladi.

Savet na sednici usvaja finansijski plan, plan rada i izveštaj o radu, a rad Saveta finansira se iz Budžeta Republike Srbije. Savet konsenzusom donosi odluke o svim pitanjima koja razmatra u formi: stava, mišljenja, inicijative, preporuke i zaključka. Na osnovu Zakona o radu Savet donosi odluku o minimalnoj ceni rada u Republici Srbiji; na osnovu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije predlaže jednog člana Odbora Agencije; na osnovu Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti predlaže tri člana Upravnog odbora Nacionalne službe za zapošljavanje, a na osnovu Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova imenuje na predlog reprezentativnih socijalnih partnera članove Komisije za izbor miritelja i arbitara Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova. Takođe, u skladu sa odredbama Zakona o radu, mišljenje Saveta se traži u postupku donošenja odluke o proširenom dejstvu kolektivnih ugovora.

Rešavanje industrijskih i socijalnih konflikata, u cilju uspostavljanja radno-socijalnog mira, bitan je sadržaj socijalnog dijaloga. S tim u vezi i aktivnosti socijalnih partnera, podrazumevaju otklanjanje ili bar smanjenje na minimum uzroka i intenziteta tih konflikata. U tom cilju u Republici Srbiji je i donet gore pomenuti Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova i osnovana Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova, i izabrani su miritelji i arbitri.

Na ovaj način stranama u sporu je data mogućnost da uz učešće nepristrasnih i stručnih lica dođu do sporazumnog rešenja spornih pitanja. Od 2005. godine do aprila 2015. godine, Agencija je primila u rad 12.993 pre meta koji se odnose na individualne radne sporove i 193 predmeta koji se odnose na kolektivne radne sporove. Ipak, ovom prilikom moramo istaći da je analiza instituta mirnog rešavanja radnih sporova u Republici Srbiji u kontekstu ostvarivanja prava zaposlenih u nedostatku radnih sudova i njegove primene u dosadašnjem radu RAMRRS, sprovedena zajednički od strane reprezentativnih socijalnih partnera i Udruženja građana Inicijativa za razvoj i saradnju, ukazala na neophodnost revizije instituta mirnog rešavanja radnih sporova unapređenjem zakonodavnog okvira i jačanja RAMRRS.

Naime, zaključak Analize je da, i pored mnogobrojnih prednosti, institut mirnog rešavanja radnih sporova nije uspeo da se postavi kao alternativa sudskoj zaštiti, koja i dalje ostaje primaran oblik zaštite prava zaposlenih. S tim u vezi, u cilju unapređenja mehanizama alternativnog rešavanja radnih sporova, ponuđena

su konkretna rešenja i pravni argumenti za unapređenje Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Posebno mesto u radnom zakonodavstvu u Republici Srbiji ima kolektivno pregovaranje. Novim Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o radu, dat je poseban značaj kolektivnom ugovoru, a pravilnik o radu, kao akt koji donosi poslodavac, može da se donese samo izuzetno, u slučajevima predviđenim Zakonom. Na taj način, kolektivnim ugovorima je dat prioritet i veća pravna snaga. Ipak, s obzirom na broj zaključenih kolektivnih ugovora u realnom sektoru, može se izvesti zaključak da socijalni partneri moraju zajedno da rade na unapređivanju kolektivnog pregovaranja, ne samo na nivou preduzeća, već i na višem nivou, a u cilju zaključivanja granskih i drugih posebnih kolektivnih ugovora, kao i opšteg kolektivnog ugovora.

U skladu sa pomenutim zakonom, koji je stupio na snagu 29. jula 2014. godine, svi kolektivni ugovori prestali su da važe sa 29. januarom 2015. godine.

S tim u vezi, nakon stupanja na snagu ovog zakona u Registar koji se vodi kod Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, upisani su sledeći posebni kolektivni ugovori: Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajna i jedinica lokalne samouprave; Poseban kolektivni ugovor za delatnost putne privrede Republike Srbije; Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj stambenoj delatnosti grada Beograda; Poseban kolektivni ugovor za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajna i jedinica lokalne samouprave; Poseban kolektivni ugovor za socijalnu zaštitu u Republici Srbiji; Poseban kolektivni ugovor za Elektroprivredu Srbije; Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika; Poseban kolektivni ugovor za radno angažovanje estradno-muzičkih umetnika i izvođača u ugostiteljstvu; Poseban kolektivni ugovor za policijske službenike; Poseban kolektivni ugovor za državne organe i Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije.

U Registar se ne upisuju kolektivni ugovori kod poslodavca (na nivou preduzeća), tako da ne postoje precizni i sistematizovani podaci o tim kolektivnim ugovorima.

Budući da se u skladu sa odredbama člana 247. Zakona o radu, Vlada Republike Srbije pojavljuje se kao jedan od učesnika u zaključenju kole-

ktivnih ugovora kod poslodavca kod javnih preduzeća i društva kapitala čiji je osnivač Republika Srbija do sada su zaključeni sledeći kolektivni ugovori: za JP Srbijagas, JP Transnafta, JP Elektromreža Srbije, Aerodrom Nikola Tesla, Železnice ad i JP PEU Resavica.

Takođe, u toku su pregovori za zaključenje Posebnog kolektivnog ugovora za visoko obrazovanje, Posebnog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala, Posebnog kolektivnog ugovora za metalsku industriju Srbije, Posebnog kolektivnog ugovora za hemiju i nemetale Srbije, Posebnog kolektivnog ugovora za delatnost poljoprivrede, prehrambene, duvanske industrije i vodoprivrede Srbije, kao i pregovori za zaključenje kolektivnih ugovora kod poslodavca gde se kao jedan od učesnika pojavljuje Vlada Republike Srbije i to za: javnu medijsku ustanovu RTV Vojvodina, JP Jat tehnika i JP Zavod za udžbenike.

3.4. Socijalni dijalog u Republici Srpskoj

Socijalni dijalog u Republici Srpskoj uređen je Zakonom o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 55/07, prečišćeni tekst) i Zakonom o ekonomsko-socijalnom savetu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 110/08).

Zakonom o radu definisan je način utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca, kao i način preispitivanja utvrđene reprezentativnosti. Reprezentativnost sindikata na nivou Republike, odnosno u grani ili delatnosti i reprezentativnost udruženja poslodavaca na nivou Republike, odnosno u grani ili delatnosti, utvrđuje ministar na predlog Odbora za utvrđivanja reprezentativnosti.

Odbor čine po tri predstavnika Vlade Republike Srpske, reprezentativnog sindikata i reprezentativnog udruženja poslodavaca, koji se imenuju na četiri godine.

U 2008. godini je uspostavljen Odbor za utvrđivanje reprezentativnosti, nakon čega je provedena procedura utvrđivanja reprezentativnosti za teritoriju Republike Srpske. Kroz navedenu proceduru utvrđena je reprezentativnost organizacija:

- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske, reprezentativno udruženje poslodavaca na nivou Republike Srpske;
- Savez sindikata Republike Srpske, reprezentativni sindikat na nivou Republike Srpske.

Navedene organizacije poslodavaca i sindikata su trenutno jedine reprezentativne organizacije u Republici Srpskoj.

Ekonomsko-socijalni savet Republike Srpske inicijalno je osnovan 1997. godine posebnim sporazumom socijalnih partnera. U skladu sa evropskom praksom i međunarodnim obavezama, 2000. godine, postojanje ovog tela je i zakonski regulisano putem Zakona o radu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 38/00). Nakon toga je 2008. godine usvojen poseban zakon - Zakon o ekonomsko-socijalnom savetu (“Službeni glasnik Republike Srpske”, broj 110/08), koji je uredio nadležnost, sastav, način rada, finansiranje i druga pitanja u vezi sa radom ovog tela.

Ekonomsko-socijalni savet Republike Srpske je počeo sa radom 21. oktobra 1997. godine, a od tada su održane ukupno ukupno 74 sednice, od čega je od 2009. godine, odnosno, nakon stupanja na snagu Zakona o ekonomsko-socijalnom savetu, održano 47 sednica. Počev od 2009. godine, na sednicama ESS RS obrađeno je približno 130 tačka dnevnog reda u vezi sa razmatranjem nacрта i predloga zakona, planskih i drugih dokumenata, zatim inicijativa, itd. U navedeno nisu uključene odluke o osnivanjima radnih tela, imenovanjima i sprovedenim konkursima i druge slične odluke internog karaktera. Savet ima devet članova, i to: tri predstavnika Vlade, tri predstavnika reprezentativnog većinskog sindikata Republike i tri predstavnika reprezentativnog većinskog udruženja poslodavaca Republike.

Zadatak ESS RS je da razmatra i zauzima stavove o pitanjima razvoja i unapređivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i njenih mjera na socijalni razvoj, politiku zapošljavanja, zarada i cena, konkurencije i produktivnosti, privatizacije, zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke, zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti, demografskih kretanja i sl. Savet takođe utvrđuje listu arbitara, miritelja i tela za posredovanje u mirnom rešavanju radnih sporova, i, osim navedenog, razmatra i daje mišljenja o nacrtima i predlozima zakona i drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca.

Ova mišljenja Savet dostavlja nadležnom ministarstvu, a ministarstvo je dužno da u roku od 30 dana od dostavljanja mišljenja obavijesti Savet o stavovima ministarstva povodom mišljenja ESS RS. Ako nadležno ministarstvo i Savet ne postignu saglasnost u vezi sa pojedinim mišljenjem o propisu, Savet može svoje mišljenje dostaviti Vladi.

Socijalni partneri učestvuju u radu Narodne skupštine Republike Srpske. Na osnovu akreditacije Narodne skupštine Republike Srpske, za koju krajem svake godine apliciraju, socijalnim partnerima se odobrava prisustvo i učešće u radu Odbora i na sednicama Narodne skupštine Republike Srpske. Socijalnim partnerima se na njihov zahtjev odobrava i mogućnost obraćanja Narodnoj skupštini Republike Srpske, što socijalni partneri koriste u situacijama kada se donose propisi, planski dokumenti i druga akta od značaja za ekonomski i socijalni ambijent u Republici Srpskoj.

U okviru odbora Narodne skupštine Republike Srpske, socijalni partneri imaju status gosta-posmatrača sa mogućnošću podnošenja inicijativa i iznošenja stavova, ali bez prava glasa. Imajući u vidu uslove za sticanje reprezentativnosti, odnosno legitimitet koji stižu socijalni partneri kroz navedeni postupak, nužno je u budućnosti obezbediti kvalitetniju mogućnost uticaja na rad i odlučivanje odbora Narodne skupštine.

Institucionalno pozicioniranje reprezentativnih socijalnih partnera realizovano je i kroz delegiranje predstavnika socijalnih partnera u upravne organe socijalnih fondova i drugih institucija:

- Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Republike Srpske;
- Fond za profesionalnu rehabilitaciju, osposobljavanje i zapošljavanje invalida RS;
- Agencija za mirno rješavanje radnih sporova;
- Zavod za zapošljavanje Republike Srpske i dr.

Uticaj socijalnih partnera u navedenih upravnim organima je limitiran s obzirom da navedena tela uglavnom sadrže veći broj imenovanih lica ispred Vlade Republike Srpske.

Protekli period obeležila su i nastojanja za formiranje ekonomsko-socijalnog saveta na državnom nivou, koje su uglavnom završavale neuspješno jer nosioci tih aktivnosti nisu uvažavali ustavnu organizaciju i nadležnosti entiteta u Bosni i Hercegovini.

U ovom kontekstu potrebno je istaći i problem organizovanja udruženja poslodavaca i sindikata, odnosno formiranja zajedničkih organizacija u Bosni i Hercegovini.

Analizirajući ovu problematiku, bitno je naglasiti da sve inicijative koje su imale za cilj institucionalizaciju socijalnog dijaloga u Bosni i Hercegovini,

nisu uvažavale potrebu izgradnje socijalnog dijaloga od najnižih oblika organizovanja, bilo da je u pitanju teritorijalno, ili organizovanje na nivou ekonomskih jedinica.

Prema našim saznanjima, socijalni partneri nisu bili do sada uključivani u proceduru pregovaranja u procesu pridruživanja Evropskoj uniji. S obzirom na potrebu sinergijskog pristupa, odnosno sažimanja svih resursa sa ciljem postizanja najadekvatnijih rešenja za Republiku Srpsku, odnosno Bosnu i Hercegovinu u procesu pristupanja EU, za očekivati je značajnije i kontinuirano uključivanje socijalnih partnera u proces pregovaranja.

Vredno je istaći da su u Bosni i Hercegovini sporadično bili provedeni projekti koji su za cilj imali povećanje pregovaračkih potencijala socijalnih partnera, ali i da pored istih nije učinjen značajan pomak u smislu podizanja kvaliteta navedenih potencijala i bolje percepcije javnosti o prednostima i značaju socijalnog dijaloga. S tim u vezi, naglašavamo značaj kontinuirane pomoći Evropske unije kroz projekte osnaživanja socijalnih partnera sa ciljem ostvarivanja boljih pretpostavki za pristupanje EU.

Uopšte, potrebno je konstatovati da u Republici Srpskoj postoji institucionalni i regulatorni okvir za funkcionisanje socijalnog dijaloga, kao i da za njegov dalji razvoj treba obezbediti:

1. Suštinsku opredeljenost (ne samo deklarativnu) institucija za promovisanje i poticanje socijalnog dijaloga kroz bolju prohodnost i uvažavanje stavova, mišljenja i inicijativa socijalnih partnera;
2. Ambijent u kojem će biti uspostavljeno poverenje i negovana kultura dijaloga između socijalnih partnera;
3. Bolju percepciju institucija i javnosti o značaju i prednostima socijalnog dijaloga kroz kontinuiranu edukaciju socijalnih partnera, institucija i medija i provođenje pozitivnih medijskih kampanja.

3.5. Socijalni dijalog u Albaniji

Socijalni dijalog u Albaniji ima kraktu istoriju. Ove godine on proslavlja svoju 20. godišnjicu nakon kreiranja Nacionalnog saveta za rad (NSR) kao najvišeg tripartitnog konsultativnog tela, koje je osnovano 1996. godine na osnovu Zakona o radu Republike Albanije.

Socijalni dijalog je prošao kroz mnoge promene sa usponima i padovima kao i samo albansko društvo, ponekad sa jakim socijalnim partnerima, a ponekad sa oslabljenima, u zavisnosti od političkog okruženja i pritiska. Pošto potiče iz zatvorenog samo-izolovanog društva i dugotrajne tranzicije, socijalni dijalog je postigao da bude strukturiran, ali je još uvek daleko od operativnog u skladu sa EU parametrima i standardima.

Socijalni dijalog se odvija kroz učešće socijalnih partnera u tripartitnim institucijama na nacionalnom i regionalnom nivou.

Savet razmatra pitanja od zajedničkog interesa za organizacije poslodavaca i radnika kako bi došao do rešenja koja su prihvatljiva za sve strane.

Konsultacije se obavljaju naročito u vezi pripreme i primene radnog zakonodavstva, izmena Zakona o radu i sadržaja podzakonskih akata, politika i nacionalnih organizacija koje se bave zapošljavanjem, srednjim stručnim obrazovanjem i kvalifikacijama, zaštitom zaposlenih, BZR pitanjima, programima ekonomskog i socijalnog razvoja, kao i primenom standarda Međunarodne organizacije rada.

NSR ima za cilj održavanje socijalne ravnoteže kroz harmonizaciju interesa uključenih strana; obezbeđivanje socijalnog razumevanja pružanjem podrške dijalogu između vlade i socijalnih partnera; minimiziranje socijalnog sukoba; postizanje sporazuma koji su prihvatljivi od strane svih strana, kroz razmenu informacija i razmatranje alternativnih predloga, i druga pitanja koja su ista kao u drugim zemljama.

NSR se sastoji od 27 članova pri čemu Vladu predstavlja 7 članova (Ministri), dok su organizacije poslodavaca i radnika zastupljene sa po 10 članova. Najreprezentativnije organizacije poslodavaca i sindikati učestvuju u radu Saveta imenovanjem, svake 3 godine, putem Odluke Saveta ministara na osnovu indikatora reprezentativnosti koji su definisani u saradnji i uz konsenzus ovih organizacija.

Nacionalnim savetom za rad predsedava Ministar za socijalnu politiku i omladinu. Nacionalni savet ima svoj nezavisan budžet. Savet odobrava dnevni red za sastanke i sastaje se u skladu sa programom ili na osnovu pisanog zahteva bilo koje strane upućenog Predsedavajućem Saveta, u skladu sa internim poslovnikom o radu koji definiše rad Saveta. Savet se sastaje četiri puta godišnje.

Decembra 2013. godine Nacionalni savet za rad je restrukturisan. Članovi i kandidati za članstvo su imenovani u skladu sa predlozima organizacija poslodavaca i radnika Odlukom Ministra br. 287 od 18.12.2013. godine "O imenovanju članova i kandidata za NSR, predstavnika organizacija poslodavaca i radnika".

Pored NSR postoji šest specijalizovanih tripartitnih komisija (Komisija za zakonodavstvo; Komisija za zapošljavanje, srednje stručno obrazovanje i obuku; Komisija za zarade, penzije i socijalnu bezbednost; Komisija za uslove rada i BZR; Komisija za jednake prilike, osobe sa invaliditetom i omladinu, i Komisija za ekonomiju i finansije) u okviru kojih se obavljaju konsultacije o svim pitanjima koja se stavljaju na dnevni red NSR.

Konsultacije se obavljaju u sledećim tripartitnim savetima:

- Administrativni tripartitni savet Nacionalne službe zapošljavanja
- Administrativni tripartitni savet Državnog instituta za socijalno osiguranje
- Administrativni tripartitni savet Instituta za zdravstveno osiguranje
- Nacionalni savet za obrazovanje i srednje stručno obrazovanje
- Tripartitni saveti u regionalnim kancelarijama za zapošljavanje
- Izvršni saveti u javnim institucijama za srednje stručno obrazovanje

U Albaniji je osnovano oko 90 sindikata, a registrovani su u Ministarstvu za socijalnu politiku i omladinu. Deo njih obavlja svoje aktivnosti pod pokroviteljstvom konfederacija, dok ostali deluju samostalno. Dve velike i veoma uticajne konfederacije su: Konfederacija sindikata Albanije (CTUA) i Unija nezavisnih sindikata Albanije (UITUA), i one su zastupljene u Nacionalnom savetu za rad. Ove dve velike konfederacije zastupaju oko 90 procenata članova sindikata u Albaniji. CTUA i UITUA su prisutne u 12 regiona Albanije i deluju uglavnom u sektoru obrazovanja i nauke, zaposlenih u državnoj administraciji i penzionera, industriji, poljoprivredi i prehrambenoj industriji, javnom sektoru zdravstva, saobraćaju, naftnoj industriji, u tekstilnoj industriji i zanatstvu, građevinarstvu, metalurgiji i sektoru telekomunikacija. Primetno je da su sindikati prisutni u javnom sektoru i privatnim velikim preduzećima (koja su ranije bila u vlasništvu države), dok je njihovo prisustvo u privatnom sektoru slabo. Jedan od glavnih razloga je fragmentacija privatnog sektora u okviru kojeg preovlađuju mala i srednja preduzeća.

Kada su u pitanju poslodavci, postoji deset biznis (poslodavačkih) organizacija koje su članovi Nacionalnog saveta za rad, kao što su BiznesAlba-

nia – Unija albanskih preduzeća, sa organizacijama koje su njeni članovi: Udruženje albanskih građevinskih preduzeća (ACA), Albansko udruženje iz oblasti turizma (ATA), Albansko udruženje preduzeća iz sektora hrana-piće (ABFB), Albansko udruženje informacionih tehnologija (AAIT), Unija investitora i industrijalaca Albanije (UIIA), Nacionalna komora proizvođača odevnih predmeta, i Albansko udruženje banaka (AAB), Albanski biro za osiguranje (ABI), Albanski savet za preduzeća iz sektora poljoprivrede (AAC). Sektorni i bilateralni dijalog nije na zadovoljavajućem nivou i to je primetno u ugovorima u okviru privatnog sektora što se objašnjava ne samo time da je slaba organizovanost sindikata u ovim sektorima, već i nedostatkom kulture dijaloga i skepticizmom uopšte gledano.

Takođe je primetno da je kolektivno pregovaranje razvijenije u gradskim sredinama, naročito u Tirani, Draču, Skadru, Vlori što je posledica koncentracije velikih preduzeća u ovim oblastima.

Na granskom nivou, 17 kolektivnih ugovora je potpisano u javnom i privatnom sektoru u oblasti obrazovanja, zdravstva, umetnosti, kulture, poljoprivrede, životne sredine, javne bezbednosti, građevinarstva, vazdušnog saobraćaja, nafte i energije.

U aprilu 2015. godine vlada je odobrila nov nacrt zakona “O izmenama Zakona o radu” za institucionalizaciju socijalnog dijaloga na regionalnom nivou kroz osnivanje 12 Regionalnih tripartitnih konsultativnih saveta prema postojećem modelu i iskustvu Nacionalnog saveta za rad.

Ovo je nov pristup i napor da se pruži podrška jačanju socijalnog dijaloga na regionalnom i lokalnom nivou. Ideja je da se istraže pitanja od zajedničkog interesa za organizacije poslodavaca i sindikata kako bi se našla rešenja koja su prihvatljiva za strane koje su uključene na regionalnom nivou. Konsultacije se naročito tiču pitanja koja su u vezi sa: regionalnim politikama zapošljavanja, obrazovanjem i srednjim stručnim obrazovanjem, zaštitom radnika, higijenom i bezbednošću, proizvodnjom, socijalnom pomoći, pitanjima obrazovanja i privrede.

Kada je u pitanju sastav, ova regionalna tela će imati 15 članova, od kojih je po 5 predstavnika organizacija poslodavaca i sindikata i 5 predstavnika regionalne vlade (član 81. Odluke Saveta ministara o predlogu nacrta zakona “za neke dopune i izmene Zakona 7961”, 12.07.1995. “Zakon o radu Republike Albanije”).

Socijalni dijalog u vladinim dokumentima:

- Socijalni dijalog je reflektovan u sledećim dokumentima i strategijama vlade Albanije:
- Nacionalna strategija zapošljavanja i obuka 2014-2020;
- Akcioni plan politike zdravlja i bezbednosti na radu 2015-20120 i
- Nacionalni plan za evropske integracije 2015-2020.

Generalno gledano, jačanje socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou se smatra prioritetom i praksa da socijalni dijalog ima ulogu je prihvaćena kao suštinski alat u industrijskim odnosima i društvu uopšte. Međutim, funkcionisanje socijalnog dijaloga na regionalnom i lokalnom nivou je i dalje dugoročni izazov. U ova tri strateška dokumenta socijalni dijalog se smatra glavnim alatom za poboljšanje tržišta rada, izrade nacarta, monitoring i procenu nacionalnih politika obrazovanja, srednjeg stručnog obrazovanja i obuka za kvalifikacije, izradu nacarta i primenu visokih standarda bezbednosti i zdravlja na radu.

28. oktobra 2015. godine MOR je održao bipartitne i tripartitne sastanke za nov program prioriteta u okviru Agende za dostojanstveni rad 2016-2018, gde je poboljšanje socijalnog dijaloga definisano kao jedan od najvećih prioriteta za naredni period: jačanje tripartitnih institucija / jačanje socijalnih partnera – organizacija radnika i poslodavaca / razmena znanja i izgradnja kapaciteta za bolje predstavljanje interesa i jači glas u donošenju odluka u vezi dostojanstvenog rada / bolja zastupljenost sindikata i organizacija poslodavaca u globalnoj debati.

3.6. Socijalni dijalog u Bosni i Hercegovini

3.6.1. Regulatorna o socijalnom dijalogu

Socijalni dijalog u Federaciji B&H se odvija kroz bipartitni i tripartitni dijalog socijalnih partnera. Osim kroz rad Ekonomsko socijalnog saveta, on se ogleda u: pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora, učešću predstavnika socijalnih partnera u radu FBiH Skupštine i njenih komiteta i komisija, i bipartitnim konsultacijama o nekim zakonskim rešenjima, strategijama i politikama u vezi određenih oblasti. Treba napomenuti da se on odvija na različitim nivoima, uz različit intenzitet i kvalitet.

Bosna i Hercegovina je zemlja sa veoma komplikovanim ustavnim sistemom.

Pored dva entiteta, Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, i Brčko Distrikta, u Federaciji Bosne i Hercegovine postoji 10 kantona. Jedinice lokalne vlasti su opštine i gradovi, u čijem sastavu je jedan deo opština. Mala zemlja sa manje od 4 miliona stanovnika i 3-5 nivoa vlasti (u zavisnosti od entiteta). Ovo ima za rezultat disperziju odgovornosti za određena pitanja, i ona se često deli između više nivoa.

Ustav Bosne i Hercegovine, u članu III-1 utvrđuje odgovornosti institucija Bosne i Hercegovine i u članu III-3 navodi da sva ovlašćenja koja nisu eksplicitno data institucijama Bosne i Hercegovine, pripadaju Entitetima. Sledeći član III-5 navodi da BiH preuzima odgovornost za druga pitanja za koja je, između ostalog, postignuta saglasnost između Entiteta ili koja su neophodna za očuvanje međunarodnog karaktera BiH.

a) Zakon o radu

Nov Zakon o radu FBiH, koji je stupio na snagu avgusta 2015. godine, je regulisao socijalni dijalog u Poglavlju XVI o kolektivnim ugovorima i Poglavlju XIX o Ekonomsko socijalnom savetu. Ovo Poglavlje XIX sadrži samo jedan član – 158, koji predviđa da ESS može biti osnovan za Federaciju i kantone, da ima tripartitan sastav i da se osniva sporazumom.

Ovaj član je, u poređenju sa članovima iz starog zakona, pretrpeo izmene, jer predviđa poseban zakon koji će regulisati: sastav, nadležnost, ovlašćenja i druga važna pitanja o radu Ekonomsko socijalnog saveta.

Gornja odredba je promenjena kao rezultat lobiranja socijalnih partnera (sindikata i poslodavaca) jer oni nisu bili zadovoljni činjenicom da se neki veoma važan zakon usvaja bez konsultacija sa ESS. Međutim, zakon, ne samo da nije usvojen, nego nije ni predviđen u programu rada Federalne vlade za 2016. godinu.

U Poglavlju XVI, članovi 137 do 149 regulišu tipove kolektivnih ugovora, strane koje su učesnice u procesu kolektivnog pregovaranja, formu i trajanje, sadržaj i obaveze kolektivnih ugovora. Potom se regulišu pitanja proširivanja i važnosti kolektivnih ugovora, procedure za izmenu i otkazivanje kolektivnih ugovora, kao i objavljivanje i diseminacija kolektivnih ugovora i slično. Ovo će dalje biti razrađeno u delu koji je fokusiran na kolektivne ugovore.

b) Sporazum o osnivanju Ekonomsko socijalnog saveta Federacije Bosne i Hercegovine

(FBiH Službeni glasnik br. 47/02, 42/03 i 08/08) Sporazum o Ekonomsko socijalnom savetu za teritoriju Federacije definiše principe aktivnosti ESS, sastav, proces donošenja odluka, kompetencije i nadležnosti Ekonomsko socijalnog saveta.

ESS se osniva za sprovođenje zajedničkih aktivnosti socijalnih partnera u oblasti ekonomskih, socijalnih i razvojnih politika, jačanja i zaštite ekonomskih i socijalnih prava kao i razvoja kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora.

ESS se za sprovođenje aktivnosti sastoji od Predsedavajućeg i 21 člana (sedam ministara, poslodavaca i predstavnika sindikata).

fizbor članova je stvar samostalne odluke socijalnih partnera. Mandat članova je četiri godine.

Odluke se donose konsenzusom svih delegacija i kvorum se bazira na prisustvu po 4 člana svake delegacije. Principi aktivnosti, delokrug delovanja i odgovornosti ESS će biti kasnije detaljnije prikazani.

c) Međunarodne konvencije

BiH je ratifikovala, između ostalog, MOR Konvencije: 87 Sloboda udruživanja i pravo na organizovanje, 1948; 98 Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivnom pregovaranju, 1949; 144 Tripartitne konsultacije (Međunarodni standardi rada), 1976, i 154 Konvenciju o promovisanju kolektivnog pregovaranja, 1981 – (stupila na snagu 26.09.2015.). BiH je takođe ratifikovala Evropsku socijalnu povelju.

Na osnovu ovoga možemo reći da ovo, kada su u pitanju zakonodavna pitanja u vezi socijalnog dijaloga, omogućava najviši nivo prava. Sva buduća poboljšanja zakonskog okvira treba da budu usmerena na smanjenje mogućnosti zloupotrebe zakonskih odredaba i poboljšanje njihove primene u praksi.

1. Ekonomsko socijalni saveti

U Bosni i Hercegovini ESS nije osnovan na nacionalnom nivou. Razlozi za ovo leže u nepostojanju političke volje. Uklanjanjem političkih prepreka biće omogućeno sindikatima i poslodavcima iz oba entiteta i distrikta, da formiraju ESS na nacionalnom nivou. Ove činjenice sigurno ne služe na čast jer smo mi jedina zemlja u Evropi koja nema osnovano takvo telo. Formiranje ESS na nacionalnom nivou je bio jedan od pet uslova za ratifikovanje Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju. Iako je sporazum ratifikovan 2015. godine, ove obaveze nisu ispunjene i Bosna i Hercegovina će morati da ispuni ovaj zahtev, ili će zbog toga evrointegracije biti blokirane.

Tabela 1

BiH	AKTI O EKONOMSKO SOCIJALNOM SAVETU
FEDERACIJA BiH	- Sporazum o osnivanju Ekonomsko socijalnog saveta Federacije BiH (Službeni glasnik FBiH broj: 42/02; 42/03; 08/08; 13/08; 51/11 i 10/11)
KANTONI	- Sporazumi o osnivanju ekonomsko socijalnih saveta , njih 8

ESS su na nivou entiteta i distrikta formirani i operativni, kao i u osam kantona. Svi ovi ESS su osnovani na osnovu Sporazuma o osnivanju ESS. To je u potpunosti u skladu sa MOR konvencijama, koje predviđaju dobrovoljni pristup prilikom formiranja ekonomskih i socijalnih saveta. Međutim, zbog velike važnosti ESS kao institucije socijalnog dijaloga, Vlada Republike Srpske je, u saradnji sa socijalnim partnerima, uredila delokrug, aktivnosti, finansiranje i ostala pitanja od važnosti za rad Saveta putem zakona. Videti osnivačka dokumenta navedena u Tabeli 1.

Ekonomsko socijalni saveti su formirani na tripartitnoj bazi, sa podjednakim brojem predstavnika sva tri socijalna partnera. Pregled osnivača ESS-a je dat u Tabeli 2, osim u Hercegovačko-neretvanskom kantonu, poštujući odredbe MOR konvencija, u smislu osnivačkih strana. Ali u tom slučaju, u pitanju je norma privremene prirode, koja će 2016. godine biti ažurirana. U Herceg-bosanskom i Zapadnohercegovačkom kantonu Ekonomsko socijalni saveti još uvek nisu formirani.

Tabela 2

BIH	Potpisan sporazum o osnivanju Ekonomsko - socijalnog saveta
FEDERACIJA BIH	<ul style="list-style-type: none"> - Sindikati Bosne i Hercegovine - Vlada Federacije Bosne i Hercegovine - Udruženje poslodavaca FBiH
KANTONI	Potpisan Sporazum o osnivanju Ekonomsko - socijalnog saveta za kantone
KANTON SARAJEVO	<ul style="list-style-type: none"> - Sindikat KS - Udruženje poslodavaca Kantona Sarajevo - Vlada Kantona Sarajevo
TUZLANSKI KANTON	<ul style="list-style-type: none"> - Vlada Tuzlanskog kantona - Sindikat Tuzlanskog kantona - Udruženje poslodavaca Tuzlanskog kantona
UNSKO-SANSKI KANTON	<ul style="list-style-type: none"> - Vlada Unsko -Sanskog kantona - Sindikat Unsko -sanskog kantona - Udruženje poslodavaca Unsko -sanskog kantona
SREDNJOBOSANSKI KANTON	<ul style="list-style-type: none"> - Sindikat Srednjobosanskog kantona - Vlada Srednjobosanskog kantona - Udruženje poslodavaca Srednjobosanskog kantona

<p>BOSANSKO -PODRINJSKI KANTON</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sindikat Bosansko - podrinjskog kantona - Vlada Bosansko -podrinjskog kantona - Udruženje poslodavaca Bosansko -podrinjskog kantona
<p>ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vlada Zeničko -dobojskog kantona - Sindikat Zeničko -dobojskog kantona - Grupa udruženja poslodavaca FBiH -Edo
<p>POSAVSKI KANTON</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sindikat Posavskog kantona - Vlada Posavskog kantona - Udruženje poslodavaca Posavskog kantona
<p>HERCEGOVAČKO- NERETVANSKI KANTON</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Konfederacija sindikata Hercegovačko -neretvanskog kantona - Savez nezavisnih sindikata FBiH - Privredna komora kantona (kao privremeni socijalni partner, do osnivanja Udruženja poslodavaca kantona - Vlada Kantona

Principe ekonomskih i socijalnih saveta, barem formalno i legalno, a koji su u potpunosti usklađeni sa principima rada takvih tela koji su postavljeni u međunarodnim aktima, prvenstveno regulišu MOR konvencije. U suštini, osnovni principi su sprovođenje socijalnog dijaloga, poboljšanje kulture dijaloga i zajedničke aktivnosti na rešavanju problema u oblastima rada i zapošljavanja, socijalne politike, ekonomije.

To su sledeći principi: sprovođenje ekonomskog i socijalnog dijaloga, kao sistema za sagledavanje odnosa između potpisnika Sporazuma, kako bi se postigla ravnoteža između tržišne ekonomije i socijalne pravde i poštovanje nezavisnosti i autonomije Sporazuma u okviru njihovog rada i organizacija.

Nadležnosti Ekonomskog i socijalnog saveta su na sličan način regulisane od strane entiteta i distrikta. Sličnosti i razlike možete videti iz sledećeg pregleda nadležnosti pomenutih organa.

Ekonomsko socijalni savet:

- Vršiti nadzor, analizu i procenu uticaja ekonomskih i socijalnih politika i mera ekonomske i socijalne politike na razvoj i socijalnu stabilnost;
- Preispituje, procenjuje i pruža podršku za zaključivanje i primenu kolektivnih ugovora i sa njima povezanih informacija i objašnjenja podnetih od strane Ministarstva rada;
- Pruža podršku mirnom rešavanju kolektivnih radnih sporova;
- Predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima sprovođenje koordinisane politike cena i zarada;
- Pruža podršku ideji tripartitnog, bipartitnog i drugog oblika socijalnog dijaloga na svim nivoima u rešavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema;
- Vršiti nadzor, razmatra i predlaže moguće izmene zakona koji utiču na ekonomski i socijalni razvoj i u tom kontekstu na položaj zaposlenih i poslodavaca;
- Razmatra nacрте zakona, uredbi, programa i drugih dokumenata iz delokruga njegovog rada i izrađuje mišljenja o dokumentima podnetim Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Skupštine Federacije Bosne i Hercegovine;
- Vršiti nadzor nad primenom zakona i primene prava na osnovu rada i socijalne bezbednosti i predlaže nadležnim organima mere za primenu i poboljšanje primene tih prava;
- Razmatra probleme sprovođenja procesa privatizacije i predlaže nadležnim institucijama bilo kakve promene zakonskih i podzakonskih

akata koje bi doprinele poboljšanju finansijskih efekata i zapošljavanju;

- Vršiti nadzor nad situacijom u oblasti zapošljavanja, penziono-invalidskog i zdravstvenog osiguranja i preduzima, u tom kontekstu, aktivnosti za smanjenje crnog tržišta rada;
- Pružati podršku aktivnosti za poboljšanje efikasnosti relevantnih institucija sistema radi prevencije korupcije.

Ekonomski i socijalni saveti kantona su odgovorni za: upravljanje zajedničkim aktivnostima predviđenim u Sporazumu, a u oblasti ekonomske, socijalne i razvojne politike; promociju i zaštitu ekonomski i socijalnih prava i interesa zaposlenih i poslodavaca; razvoj sistema kolektivnog pregovaranja, zaključivanja i primene kolektivnih ugovora.

Sastav i aktivnosti Ekonomskog i socijalnog saveta su različito regulisani u entitetima, distriktu i kantonima.

Sastav ESS-ova je dat u Tabeli 4. a način rada i proces donošenja odluka u Tabeli 3.

Tabela 3

BIH	STRUKTURA EKONOMSKOG I SOCIJALNOG SAVETA
FEDERACIJA BIH	21 član, 7 predstavnika svakog socijalnog partnera i predsjednik koji nema pravo glasa . Mandat traje 4 godine.
KANTONI	STRUKTURA EKONOMSKOG I SOCIJALNOG SAVETA
KANTON SARAJEVO	12 članova, 4 člana svakog potpisnika Sporazuma. Predsjednika Saveta bira Savet iz redova članova Saveta. Mandat traje 4 godine.
TUZLANSKI KANTON	9 članova, tri predstavnika svakog socijalnog partnera. Savet bira iz redova svojih članova predsjednika i zamenika predsjednika. Mandat traje 4 godine.
UNSKO - SANSKI KANTON	9 članova, tri predstavnika svakog socijalnog partnera, i svaki član ima svog zamenika. Savet bira iz redova svojih članova predsjednika i dva podpredsjednika Mandat traje 4 godine.
SREDNJO - BOSANSKI KANTON	9 članova, tri predstavnika svakog socijalnog partnera. Savet bira iz redova svojih članova predsjednika i dva podpredsjednika Mandat traje 4 godine.

<p>BOSANSKO- PODRINJSKI KANTON</p>	<p>Savet ima 6 članova, 2 iz redova svakog socijalnog partnera. Savet bira iz redova svojih članova predsednika i zamenika predsednik a. Mandat traje 4 godine.</p>
<p>ZENIČKO- DOBOJSKI KANTON</p>	<p>Savet ima 13 članova, 4 iz redova svake strane potpisnice Sporazuma , i Predsednika Saveta. Predsednik Saveta se prema sporazumu bira konsenzusom. Svaki član ima svog zamenika. Mandat traje 4 godine.</p>
<p>POSAVSKI KANTON</p>	<p>9 članova, 3 iz redova svakog socijalnog partnera. Svaki član ima svog zamenika. Mandat traje 4 godine.</p>
<p>HERCEGOVAČKO- NERETVANSKI KANTON</p>	<p>Savet ima 12 članova, od kojih potpisnici Sporazuma – Vlada HN Kantona i Privredna komora imenuju po četiri svoja predstavnika, a sindikati po svoja 2 predstavnika. Svaki član Saveta ima svog zamenika. Mandat traje 4 godine.</p>

ESS donosi odluke konsenzusom, a ako to nije moguće, onda se odluke donose većinom glasova svih članova, pri čemu za usvajanje odluke mora glasati većina članova svake delegacije. Kvorum nije regulisan svuda na isti način i pregled je dat u donjoj tabeli. U Republici Srpskoj održavanje sednica nije regulisano, a u Federaciji i Brčko Distriktu jeste.

U Federaciji Bosne i Hercegovine Ekonomski i socijalni savet se može osnovati i za Federaciju i za kantone.

Do danas je osnovan ESS za Federaciju Bosne i Hercegovine i 8 ESS-ova za pojedine kantone.

Pregled ESS-ova, datumi njihovog osnivanja i početka rada su dati u Tabeli 4.

Tabela 4

BIH	KVORUM ZA RAD
FEDERACIJA BIH	ESS može validno da radi i odlučuje ako je prisutno barem četiri člana svakog socijalnog partnera .
KANTONI	KVORUM ZA RAD
K KANTON SARAJEVO	Više od polovine ukupnog broja članova Saveta (9), tako da bude prisutan barem jedan predstavnik svakog potpisnika Sporazuma.
TUZLANSKI KANTON	Barem dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
UNSKO-SANSKI KANTON	Barem dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
SREDNJO- BOSANSKI KANTON	Barem dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
BOSANSKO- PODRINJSKI KANTON	Barem jedan predstavnik svakog socijalnog partnera.

ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON	Više od polovine ukupnog broja članova Saveta (13), tako da bude prisutan barem jedan predstavnik svakog potpisnika Sporazuma.
POSAVSKI KANTON	Barem dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
HERCEGOVAČKO - NERETVANSKI KANTON	Više od polovine ukupnog broja članova Saveta (12) , tako da budu prisutna barem dva predstavnika svakog potpisnika Sporazuma, i po 1 predstavnik svakog sindikata.

Tabela 5

ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON	Više od polovine ukupnog broja članova Saveta (13), tako da bude prisutan barem jedan predstavnik svakog potpisnika Sporazuma.
POSAVSKI KANTON	Barem dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
HERCEGOVAČKO - NERETVANSKI KANTON	Više od polovine ukupnog broja članova Saveta (12) , tako da budu prisutna barem dva predstavnika svakog potpisnika Sporazuma, i po 1 predstavnik svakog sindikata.

Tabela 6

KANTONI	Da li ESS postoji ?	Kada je ESS osnovan ? GODINA	Kada je počeo sa radom? GODINA
KANTON SARAJEVO	DA	2006	2006
TUZLANSKI KANTON	DA	2007	2008
UNSKO -SANSKI KANTON	DA	2007	2007
SREDNJO - BOSANSKI KANTON	DA	2005	2005
BOSANSKO - PODRINJSKI KANTON	DA	2006	2006
ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON	DA	2011	2011
POSAVSKI KANTON	DA	2004	2004
HERCEGOVAČKO - NERETVANSKI KANTON	DA	2012	2012

DEO 4:

**STANJE U SOCIJALNOM DIJALOGU U ZEMLJAMA ZAPADNOG
BALKANA**

4.1. CRNA GORA

Stanje socijalnog dijaloga

UPCG

Crna Gora je ratifikovala 4 od 6 radnih konvencija MOR o socijalnom dijalogu, dok C151 o Zaštiti prava na organizovanje i procedure za određivanje uslova zapošljavanja u javnom sektoru, i C154 koja se odnosi na Promociju kolektivnog pregovaranja još nisu ratifikovane. Tripartitno telo poznato kao Socijalni savet, a koje čine predstavnici vlade, sindikata i poslodavaca, je odgovorno za omogućavanje socijalnog dijaloga u Crnoj Gori. UPCG je potpisala Nacionalni tripartitni sporazum sa socijalnim partnerima – Vladom i sindikatom i jedini je član sa strane poslodavaca u Socijalnom savetu Crne Gore, učestvuje u uspostavljanju socijalnih saveta u Crnoj Gori na lokalnom nivou i u imenovanju predstavnika poslodavaca, a obučena je i sposobna za kolektivno pregovaranje.

Savet ima centralnu ulogu u pregovorima o izmjenama i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora i može biti uključen u izradu prijedloga zakona kroz stvaranje radnih grupa. Međutim, njegov kapacitet ostaje ograničen, s obzirom da može dati samo mišljenje o predloženim zakonima i propisima u okviru svoje nadležnosti. Osim toga, izmene i dopune su potrebne da bi se uskladili sa standardima EU i osigurali efikasnu implementaciju. U kontekstu socijalnog dijaloga, u Crnoj Gori je potrebno više ojačati odnos sa Vladom, posebno u procesu donošenja odluka.

Takođe, u Crnoj Gori postoji 21 lokalni socijalni savet, ali oni ne rade redovno i njihov rad i znanje o važnosti postojećih tela za društvo, kao i o radu ovog tela, se mora unaprediti.

Unija slobodnih sindikata

Socijalni dijalog u Crnoj Gori je u fazi razvoja i jasno je da su socijalni partneri, koji učestvuju u socijalnom dijalogu, na nacionalnom nivou, više upoznati sa činjenicom da je rešavanje problema putem socijalnog dijaloga bolje za sve strane. Naravno, moramo naučiti više ako želimo da učinimo socijalni dijalog efikasnijim i da postane jedini deo u odnosima poslodavaca i radnika. Ali socijalnog dijaloga na nižim nivoima (granskom, kompanijskom i lokalnom nivou), još uvek nedostaje, dok u nekima ne postoji, što stvara drugačiju sliku o socijalnom dijalogu u Crnoj Gori.

Savez sindikata CG

Kao što je jasno, normativne okolnosti za razvoj socijalnog dijaloga postoje, ali u praksi još uvek ima nekih problema. Kao i u mnogim zemljama koje su prošle tranziciju, uticaj sindikata je marginalizovan. Veći zahtev za demokratizaciju društva uvodi pluralizam sindikata šta ukazuje na niži uticaj rada sindikata. Radno i socijalno zakonodavstvo, često je prome-nljiv sinhronizovani postupak pokrenut od strane nadležnih ministarstava ili čak i pod pritiskom velikih kompanija. Jasno je da je situacija bolja u Crnoj Gori u vezi socijalnog dijaloga, ali i dalje se mora raditi na razvoju kapaciteta socijalnih partnera za poboljšanje dijaloga.

Primer uspeha socijalnog dijaloga

Svi socijalni partneri prepoznati kroz Program dostojanstvenog rada Crne Gore 2015-2017 su kao primer uspeha socijalnog dijaloga u Crnoj Gori. Program prve saradnje MOR-a i Crne Gore nastoji da promoše socijalni dija-log, stvori više i bolje poslove, i formalizuje neformalnu ekonomiju. Prvi prioritet podrazumeva nastojanja da se poboljša socijalni dijalog. Drugi prioritet će se fokusirati na promociju zapošljavanja i povoljnog okruženja za održiva preduzeća. Treći prioritet je formalizacija sive ekonomije. Kapa-citet inspektora rada će se povećati kako bi poboljšali svoje kapacitete za promociju i nadgledanje usklađenosti sa nacionalnim radnim zakonoda-vstvom i zakonodavstvom o socijalnoj zaštiti za neprijavljeni rad.

Preporuke za poboljšanje

UPCG

Čak i pored činjenice da je Crna Gora napravila ogroman napredak u području socijalnog dijaloga, postoje neka područja u kojima Crna Gora mora raditi u narednom periodu.

Prvo, jasno je da se uloga Socijalnog saveta treba poboljšati i preporuka iz Socijalnog saveta bi trebalo da bude obavezujuća u vezi donošenja odluka. U kontekstu regulacije, potrebno je da svi propisi pre usvajanja budu razmatrani na Socijalnom savetu.

Takođe, Crna Gora treba da poboljša granski i socijalni dijalog na nivou kompanija. Osim toga, potrebno je raditi na razvoju i promociji lokalnog socijalnog dijaloga.

Konfederacija sindikata

Crna Gora bi trebalo da uradi sledeće:

Socijalni partneri treba da prihvate sindikate kao prave partnere i da sve odluke donose zajedno sa sindikatima i federacijom poslodavaca. Sindikati bi trebalo da zajednički donose neke ključne odluke u vezi sa poslom i u socijalnoj oblasti. Učiniti Socijalni savet efikasnijim. Ostvariti bolju saradnju i solidarnost između sindikata. Postoji obaveza socijalnih partnera da poboljšaju lokalni socijalni dijalog. Sektorski socijalni dijalog takođe treba poboljšati.

Unija slobodnih sindikata

Moramo raditi na razvoju kulture socijalnog dijaloga, uključujući i obaveštavanje učesnika u socijalnom dijalogu o prednostima koje socijalni dijalog donosi, ali i obuku o tome kako voditi konstruktivan socijalni dijalog. Konkretno, potrebno je uvesti posebne mehanizme koji bi prepoznali i stimulisali (nagradili) poslodavce koji su društveno odgovorni, čak i ako su njihove kompanije razvile socijalni dijalog i kolektivne ugovore.

4.2. SRBIJA

Kao što je u uvodnom delu pomenuto, svoju ocenu socijalnog dijaloga u RS, dali su i reprezentativni sindikati. Prema mišljenju UGS Nezavisnost, u dosadašnjoj praksi socijalni dijalog je ostvarivan više teoretski nego praktično. Kroz rad Socijalno- ekonomskog saveta Republike Srbije, te socijalno-ekonomskih saveta na lokalnom nivou, kao i zaključivanjem posebnih sporazuma i protokola o saradnji i zajedničkom delovanju (npr. Socijalni pakt o zapošljavanju), između pojedinih socijalnih partnera, razmenjivana su mišljenja i usaglašavani stavovi o pojedinim pitanjima od zajedničkog interesa.

Međutim, iako su reprezentativni socijalni partneri formalno, sudelovali u raspravi o pitanjima od opšteg interesa (strategije, planovi i programi razvoja, radno-pravna i socijalno-pravna zaštita radnika kroz radno i socijalno zakonodavstvo i dr.), njihovi stavovi najčešće nisu ravnopravno tretirani i uvažavani, (primer Zakona o radu, Zakona o PIO, Zakona o stečaju, Zakona o privatizaciji i dr. propisa), što bi doprinelo kvalitetnijim rešenjima pojedinih dokumenata i instituta, a samim tim i većem stepenu nji-

hove realizacije u praksi. Istovremeno, to je za posledicu imalo određene konflikte i sukobe socijalnih partnera, pre svega Vlade i sindikata, izražene kroz različite oblike sindikalnog delovanja (protesti, štrajkovi i drugi oblici kolektivnih akcija sindikata).

Iz iznetih razloga, UGS Nezavisnost su stava, da su za razvoj i primenu socijalnog dijaloga u praksi, neophodne dve osnovne pretpostavke:

- Odgovarajući društveni ambijent, koji u našoj zemlji još uvek nije uspostavljen. To se, pre svega, odnosi na izgradnju poverenja i vere u dobre namere i spremnost socijalnih partnera, a posebno Vlade, da se, kroz argumentovani dijalog, dođe do najboljih rešenja, kao i stalno unapređivanje kulture dijaloga, međusobnog uvažavanja i tolerancije. Istovremeno, podrazumeva se i spremnost na korekciju sopstvenih stavova, određene kompromise, ali i spremnost i sposobnost preuzimanja obaveze, kao i odgovornost za realizaciju zajednički dogovorenih mera i akcija uspostavljanje i

- Identifikacija socijalnih partnera koji učestvuju u celokupnom procesu socijalnog dijaloga, od predlaganja pojedinih rešenja, usaglašavanja, donošenja i praktične implementacije usvojenih dokumenata. Socijalni partneri moraju biti reprezentativni u svakom smislu te reči – sa izgrađenim kadrovskim kapacitetima, potrebnom infrastrukturom, potpunom finansijskom nezavisnošću od bilo koga, a posebno od vlasti ili drugog socijalnog partnera (npr. sindikata od poslodavca, uključujući i državu kao poslodavca), adekvatnom zastupljenošću u strukturi koju predstavlja....i dr.

Konstatuju nadalje, da u Srbiji nije ostvaren ni jedan od ova dva preduslova, a posebno ne prvi - adekvatan društveni ambijent. U postojećem ambijentu, uprkos solidnim kadrovskim potencijalima reprezentativnih socijalnih partnera, Država zaobilazi, odnosno svesno krši ostale neophodne kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti socijalnih partnera.

UGS Nezavisnost su stava da socijalni dijalog nema alternativu, a u njegovom nedostatku, otvara se prostor za nekontrolisanu eksploziju socijalnog nezadovoljstva, s jedne, odnosno pojavu i razmah socijalne demagogije i populizma, s druge strane. To, objektivno, znači poraz demokratskih, reformskih snaga, kao i ekonomsku i socijalnu stagnaciju, izraženu, pre svega, kroz dalje urušavanje privrede, rast nezaposlenosti, pad standarda i povećanje siromaštva, a što se upravo sada dešava.

Takođe, i udruženje poslodavaca Unija poslodavca Srbije, smatra da socijalni dijalog u Republici Srbiji još uvek nije na odgovarajućem nivou, a što doprinosi usporavanju sveobuhvatnih reformi. S tim u vezi, bitno je istaći da Socijalno-ekonomski savet Republike Srbije ima određenih problema u svom funkcionisanju, i to od samog osnivanja - prevashodno iz razloga neprepoznavanja značaja socijalnog dijaloga, što doprinosi nedoslednom sprovođenju samog Zakona, a u čemu krivica pomalo leži kako na strani samih socijalnih partnera (često razjedinjenih), tako i na strani Države.

Ovo sigurno ima korena u nedostatku tradicije kolektivnog pregovaranja (stalne razmene informacija, konsultacija i pregovora), koja je prisutna kao relikv socijalističkog društvenog uređenja. Takođe, period ratova na prostoru bivše Jugoslavije (bolan i izgubljen period za sveobuhvatne reforme društveno-ekonomskog sistema tokom poslednje decenije XX veka), stalne političke promene, dug period prilagođavanja tržišnim ulovima poslovanja, finansijska kriza i drugi nepovoljni činioci, samo su usporili razvoj socijalnog dijaloga.

S obzirom da smo ovom prilikom pozvali i institucije od značaja za socijalni dijalog na teritoriji Autonomne pokrajine Vojvodine (Pokrajinski sekretarijat za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Socijalno-ekonomski savet Autonomne pokrajine Vojvodine i Pokrajinski odbor UGS „Nezavisnost“), u nastavku dajemo ocenu stanja u oblasti socijalnog dijaloga na nivou APV iz njihove vizure.

Neka zajednička ocena ovlašćenih predstavnika navedenih institucija je da se tripartitni socijalni dijalog na nivou APV uspešno odvija. Na ovo pre svega ukazuje činjenica da Pokrajinski socijalno-ekonomski savet u kontinuitetu funkcioniše od sredine 2003. godine, kada su Izvršno veće APV, relevantni sindikati i udruženje poslodavca na nivou APV zaključili Sporazum o osnivanju Pokrajinskog socijalnog saveta.

Nakon donošenja Zakona o socijalno ekonomskom savetu, sastav i delokrug rada Saveta usklađen je sa Zakonom. Istovremeno su, Pokrajinska vlada, reprezentativno udruženje poslodavaca Unija poslodavaca Vojvodine i reprezentativni sindikati Savez samostalnih sindikata Vojvodine i Pokrajinski odbor UGS Nezavisnost, zaključili novi Sporazum o osnivanju, delovanju i načinu rada Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta.

Savet je upisan u Registar lokalnih saveta. Sredstva za rad Saveta obez-

beđuju se iz Budžeta AP Vojvodine. Savet ima mini stručnu službu koju čine sekretar Saveta i jedan stručni saradnik ekonomske struke.

Pokrajinski socijalno-ekonomski savet čini 18 članova (po 6 predstavnika Pokrajinske Vlade i Unije poslodavca Vojvodine i po 3 predstavnika reprezentativnih sindikata). Predsedavajući se, po principu rotacije, bira na jednogodišnji mandatni period. Sekretar PSES imenuje se na dve godine, uz mogućnost ponovnog imenovanja.

Sednice se redovno održavaju (između pet - sedam sednica na godišnjem nivou). Odluke se usvajaju konsenzusom i do sada se nije dogodilo da kod zaključivanja nije postignuta saglasnost o nekom od pitanja na dnevnom redu sednice. Pitanja za razmatranje predlažu članovi Saveta. Na sednicama se zauzimaju stavovi i daju mišljenja po pitanjima iz nadležnosti Skupštine i Pokrajinske vlade APV. Pored toga, zauzimaju se i stavovi po pitanjima od vitalnog interesa za socijalne partnere, članice PSES, a koja se uređuju na nacionalnom nivou. Ovi stavovi dostavljaju se Socijalno-ekonomskom savetu Republike Srbije, nadležnim ministarstvima i drugim institucijama na republičkom nivou.

Pored rada na sednicama, PSES deluje još na dva polja - po zahtevu socijalnih partnera, članica PSES, pruža pomoć u osnivanju i radu socijalno-ekonomskih saveta gradova i opština na teritoriji APV (lokalnih socijalno-ekonomskih savet) i neposredno se angažuje i pomaže u rešavanju konkretnih problema kod poslodavaca na miran način, kroz konstruktivan socijalni dijalog.

Iz navedenog se vidi da Pokrajinski socijalno-ekonomski savet funkcioniše na način i po pravilima tripartizma, utvrđenim zakonskim i internim propisima. Naravno, domet i efekti rada PSES ograničeni su nadležnostima APV. S obzirom na to da se na nacionalnom nivou odlučuje o ključnim pitanjima od uticaja na položaj poslodavaca i zaposlenih, neophodno je jačanje pozicije i uloge Socijalno-ekonomskog saveta Republike.

S tim u vezi, potrebno je da se u proceduri donošenja zakona i drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca, uvede obaveznost upućivanja Socijalno-ekonomskom savetu na mišljenje, odnosno da ni jedan zakon ne može da uđe u skupštinsku proceduru, ako pre toga nije razmatran i nije dobio zeleno svetlo na Socijalno-ekonomskom savetu.

Ipak, prilikom ocene stanja tripartitnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava na teritoriji APV, ocena nije zadovoljavajuća. Ovo znači da institucija socijalnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava u APV još uvek nije suštinski zaživela, a razlog tome leži sigurno i u suviše strogim zakonskim uslovima za osnivanje, odnosno registraciju lokalnih saveta.

Poslodavačka udruženja na lokalnom nivou takođe nisu dovoljno razvijena. Prisutno je takođe i nerazumevanje uloge i značaja tripartitnog socijalnog dijaloga od strane organa lokalne samouprave, koje je posebno izraženo kada dođe do promene vlasti, jer to najčešće znači vraćanje socijalnog dijaloga na početnu - nultu tačku. Takođe, nedovoljno je primera dobre prakse koji bi mogli da budu korišćeni kao pomoć kod osnivanja i u radu drugih saveta, nije uspostajena odgovarajuća saradnja između svih osnovanih saveta i sl.

Kada je u pitanju proces pristupanja Evropskoj uniji, konsultacije između Države kao glavnog aktera u pregovorima i socijalnih partnera kojih se celi proces harmonizacije nacionalnog zakonodavstva sa *acquis communautaire*, ali i prakse i te kako tiče, se sprovode na raznim nivoima i u okviru raznih tela, foruma i inicijativa.

U tu svrhu je formiran i Zajednički konsultativni odbor u cilju zajedničkog rada sa Evropskim ekonomskim i socijalnim komitetom, na praćenju procesa pridruživanja Republike Srbije Evropskoj uniji i približavanja EU prakse i vrednosti civilnom društvu Republike Srbije. Konstitutivna sednica ovog Odbora je održana tokom jula 2015. godine, a reprezentativne organizacije poslodavaca i sindikata su delegirale svoje predstavnike po paritetnoj osnovi. Očekivanja srpskih socijalnih partnera od budućeg rada ovog tela su prilično velika, naročito obzirom na praksu i ugled EESKa u sistemu EU institucija i organa s jedne strane, i nedovoljno izgrađen ugled i uvažavanje SES RS, sa druge strane.

Pored ovoga, socijalni partneri su u prilici da budu deo pridruživanja i približavanja EU standardima u okviru stalnih radnih tela pri SES RS koja, svako u svom domenu, razmatra proces prilagođavanja zakonodavstva.

Takođe je bitno navesti i Nacionalni konvent o Evropskoj uniji koji je stalno telo u okviru kojeg se vodi tematski strukturirana debata predstavnika državne administracije, političkih partija, nevladinih organizacija, stručnjaka, privrede, sindikata i profesionalnih organizacija, o pristupanju

Srbije Evropskoj uniji. NKEU je uspostavljan pre svega kao telo za posebnu saradnju Narodne skupštine Republike Srbije i civilnog društva u procesu pristupnih pregovora, a njegov rad se odvija preko plenarnih sednica i sednica Radnih grupa koje se formiraju po poglavljima za pregovore.

Socijalni partneri su takođe u poziciji da sagledaju EU praksu u oblasti socijalnog dijaloga kao i svoje uloge i prava i odgovornosti u procesu pridruživanja kroz bilateralnu saradnju sa svojim relevantnim partnerima na EU nivou – BUSINESEUROPE i Evropska konfederacija sindikata.

4.3. MAKEDONIJA

Prema odgovorima dobijenim od svih koji su intervjuisani, postojeći zakonski okvir, dat kroz Zakon o radu i Sporazum o osnivanju Ekonomsko socijalnog saveta, predviđa dovoljno zdravu zakonsku podlogu za uspostavljanje i funkcionisanje tripartitnog socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou. Mišljenja koja su prezentovana tokom intervjua ukazuju na to da su funkcija i nadležnosti ESS-a na nacionalnom nivou regulisani na adekvatan način. Delokrug njegovih nadležnosti, institucionalna struktura i sastav, način rada i poslovnik o radu su definisani. Intervjui su takođe pokazali da postojeće zakonodavstvo ne predstavlja prepreku, bilo za postojanje kontinuiranog i glatkog socijalnog dijaloga, bilo za sam proces socijalnog dijaloga i njegove rezultate, kao ni za nezavisnost članova ESS-a. Ovo je posledica pravila i standarda datih putem zakona i sporazuma o osnivanju ESS-a, kao i predstavljenih mišljenja o dosadašnjem iskustvu u radu ESS-a.

U prilog ovim izjavama i mišljenjima govori i činjenica da svaki član ESS-a može da podnosi predlog ili inicijativu za diskusiju o određenom pitanju od strane ESS-a, pod uslovom da oni spadaju u delokrug njegovih nadležnosti i da su članovi već koristili takve mogućnosti. Sve takve inicijative su bile prihvaćene. Rezultat takvih inicijativa, međutim, zavisi od dijaloga koji je usledio. Članovi ESS-a takođe deluju nezavisno u procesu dijaloga, i ako ESS ne prihvati njihove predloge, mišljenja ili preporuke, oni imaju pravo na izdvojeno mišljenje.

Nasuprot zakonskom okviru za tripartitni socijalni dijalog na nacionalnom nivou, svi intervjui su pokazali da postoji nedostatak posebnog i zaokruženog zakonskog okvira kojim će se rukovoditi socijalni dijalog na lokalnom nivou, uprkos postupcima koji su u toku povodom osnivanja lokalnih ESS, kao i činjenici da već postoje neki lokalni ESS u izvesnom broju

opština. Ukazano je da bi zakonodavstvo koje se tiče lokalnih ESS trebalo izmeniti i dopuniti. Nadalje, sagovornici su dali i određene preporuke kako da se zakonodavstvo izmeni. Dati su određeni predlozi kojima se predviđa da treba izmeniti sporazum o osnivanju lokalnih ESS tako da se bliže definišu nadležnosti lokalnih ESS, njihov sastav i struktura, procedura za imenovanje članova, njihove aktivnosti, kao i odnosi, saradnja i koordinacija između lokalnih i nacionalnog ESS-a.

ESS na nacionalnom nivou nema zaseban tehnički sekretarijat. Administrativne i tehničke poslove za potrebe ESS-a obavlja Ministarstvo rada i socijalne politike, dok, u skladu sa Sporazumom o osnivanju ESS-a, te poslove obavlja Sekretarijat ESS-a.

Takođe, ne postoje posebna sredstva u budžetu namenjena za rad ESS-a, niti postoje bilo kakve odredbe o dodatnim ljudskim resursima i sredstvima za finansiranje profesionalne pomoći spoljnih eksperata i drugih profesionalnih, naučnih istraživačkih institucija. Pošto ESS nema svoj vlastiti budžet, ne postoje ni odredbe kojima bi se rukovalo prilikom upotrebe sredstava i nadzora nad odgovornošću i transparentnošću u upotrebi sredstava za potrebe ESS-a.

Većina sagovornika je ukazala na to da je potrebno da ESS ima vlastiti budžet što je, po njihovom mišljenju važan preduslov za povećanje efikasnosti i efektivnosti ESS-a. To ima direktan uticaj na zahteve za proširenje ljudskih resursa za aktivnosti ESS-a, i predstavlja glavnu prepreku za osnivanje i funkcionisanje zasebnog tehničkog sekretarijata ESS-a i obezbeđivanje sredstava za zaposlene. Sagovornici su takođe istakli da je potrebno povećati broj profesionalno angažovanog osoblja koje, čak i u okviru postojećih okolnosti kada ne postoji zaseban tehnički sekretarijat, pruža svoje usluge ESS-u. Nadalje, ukazano je da je potrebno obezbediti adekvatne prostorije za rad ESS-a.

Ekonomsko socijalni savet ima predsednika i dva zamenika predsednika.

Predsednik ESS-a je Ministar rada i socijalne politike, koji je član ESS-a po svojoj funkciji. Po jedan zamenik predsednika se bira iz redova članova reprezentativnih sindikata i iz redova reprezentativnih organizacija poslodavaca.

ESS članovi koje imenuje vlada su: Ministar rada i socijalne politike, Mini-

star finansija, Ministar privrede i Zamenik predsednika Vlade Republike Makedonije koji je nadležan za ekonomska pitanja. Ministri koji su članovi ESS-a imaju svoje zamenike i to su njihovi zamenici u nadležnim ministarstvima, dok Zamenika predsednika Vlade Republike Makedonije nadležnog za ekonomska pitanja zamenjuje lice koje on imenuje.

Kada je u pitanju upravljačka struktura i trenutno funkcionisanje ESS-a, članovi reprezentativnih sindikata i reprezentativnih organizacija poslodavaca, odnosno njihovi predstavnici u ESS-u, su prezentovali dva zahteva povodom strukture i aktivnosti ESS-a.

Prvi zahtev je da se uspostavi princip rotirajućeg predsedavanja nad ESS-om, prema kojem predsednik ESS-a, pored Ministra rada, treba da bude naizmenično biran iz redova reprezentativnih sindikata i organizacija poslodavaca, na period koji je predviđen u sporazumu o osnivanju ESS-a. Prihvatanje ovog predloga pretpostavlja, odnosno podrazumeva saglasnost ESS-a, kao i relevantne izmene sporazuma o osnivanju ESS-a.

Drugi zahtev se tiče proširenja obima učešća u aktivnostima ESS-a, tj. veći stepen zastupljenosti u smislu člana 5. Sporazuma o osnivanju ESS-a. Zahtev predviđa da, naročito, pored Ministra rada koji redovno prisustvuje sednicama ESS-a i predsedava istim, i drugi ministri koji su članovi ESS-a prisustvuju sednicama, kako bi se dala veća podrška i težina donetim zaključcima i preporukama koje su usvojene od strane ESS-a.

U radu ESS-a je u proteklom periodu bilo problema i nesporazuma između socijalnih partnera u smislu priznavanja ili preispitivanja reprezentativnosti ESS članova, ali ti problemi i nesporazumi su prevaziđeni nakon usvajanja izmena Zakona o radnim odnosima 2010. godine. Ove izmene su uspostavile kriterijum reprezentativnosti sindikata i organizacija poslodavaca, i ti kriterijumi su bili upotrebljeni prilikom utvrđivanja reprezentativnosti i izbora članova ESS-a iz redova reprezentativnih sindikata i organizacija poslodavaca.

U tom kontekstu, problemi slične prirode se mogu pojaviti i u budućnosti, u slučaju zamene članova ESS-a iz redova reprezentativnih sindikata i organizacija poslodavaca, u zavisnosti od potencijalnih promena koje se tiču ispunjavanja uslova reprezentativnosti, tj. gubitka statusa reprezentativne organizacije, ili sticanja reprezentativnosti od strane drugih organizacija. Ovo može prouzrokovati probleme u vezi broja članova i sastava ESS-a.

Sporazumom o ESS-u propisane su nadležnosti predsjednika ESS-a. Predsjednik predstavlja ESS pred nadležnim vlastima i pred javnošću; saziva sednice ESS-a; predlaže dnevni red i upravlja radom ESS-a; koordiniše rad ESS-a i obavlja sve ostale dužnosti koje su mu/njoj povereni od strane ESS-a.

U odsustvu predsjednika, ESS-om predsedava jedan od zamenika predsjednika. Organizacione, administrativne i tehničke aktivnosti ESS-a i njegovih radnih tela obavlja Odeljenje za socijalno partnerstvo u okviru Ministarstva rada i socijalne politike. Troškove nastale u vezi rada ESS-a i njegovih radnih tela snosi Ministarstvo rada i socijalne politike.

Ograničeni ljudski resursi, neophodne prostorije i finansijski i tehnički uslovi za podršku radu ESS-a su glavni ograničavajući faktori i usko grlo u smislu podrške postojećem i efikasnijem radu ESS-a i angažovanju na efikasnijem i efektivnijem socijalnom dijalogu.

Ovo je od važnosti ne samo sa aspekta pripremanja i održavanja sednica ESS-a, već i u smislu mehanizma saradnje članova ESS-a i drugih tela i institucija u svrhu praćenja i primene zaključaka, mišljenja i preporuka izrađenih od strane ESS-a. Ovo nameće potrebu da se obezbedi adekvatan nivo finansijskih i ljudskih resursa.

Prema sporazumu, ESS izrađuje nacrt godišnjeg program rada, koji može biti dopunjavan tokom godine. Međutim, ESS nije usvojio godišnji program rada.

Postojanje programa rada je suštinski preduslov za primenu kontinuiranog, efikasnog i efektivnog socijalnog dijaloga i za operativniji i efektivniji rad ESS-a. Iz tog razloga, jedan od prioriteta ESS-a, u skladu sa Operativnim programom Vlade i relevantnih ministarstava, i interesima i aktuelnošću određenih pitanja i projekata iz ekonomske i socijalne sfere koji su pokrenuti i od strane socijalnih partnera, treba da bude i izrada nacrti i usvajanje godišnjeg Operativnog programa ESS-a.

Vrste pitanja i projekata koje je razmatrao ESS, kao i strane koje su podnele određene inicijative, su unete u zapisnike dosadašnjih sednica ESS-a. Najveći broj pitanja i projekata koje je ESS razmatrao se tiču projekata u vezi zakona, predloga da usvoje novi zakoni ili izmene i dopune postojeći zakoni u oblasti rada i oblasti socijalne zaštite, kao i u drugim oblastima (ekonomija, zdravstvo, itd.).

Najčešći predlagači inicijativa koje su se razmatrale na sednicama ESS-a su bila ministarstva i druge institucije, s obzirom da su oni predlagači relevantnih zakona. Socijalni partneri, članovi ESS-a, su takođe dali nekoliko predloga i inicijativa za razmatranje određenih pitanja, dok je broj takvih inicijativa podnetih od strane članova skupštine znatno manji.

ESS je razmatrao nekoliko predloga koji su se ticali izmena Zakona o radnim odnosima, među kojima su izmene koje se tiču socijalnog dijaloga i one koje su deo procesa usklađivanja Zakona o radu Republike Makedonije sa EU akcijom, kao i brojni drugi projekti koji se tiču izmene zakonodavstva.

Pored Zakona o radnim odnosima, ESS je takođe razmatrao sledeće:

Nacrt zakona o zaštiti dece; Nacrt zakona o zaštiti od uznemiravanja na radnom mestu (mobing); Nacrt zakona o zdravstvenom osiguranju; kao i predlozi izmena: Zakona o socijalnoj zaštiti; Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu; Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova; Zakona o finansijskoj pomoći viškovima zaposlenih na osnovu privatizacije preduzeća u kojima je većinski vlasnik Država; Zakona o minimalnoj zaradi u Republici Makedoniji; Zakona o zapošljavanju i osiguranju u slučaju nezaposlenosti; Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju, itd.

Prema većini sagovornika, ESS, po pravilu, je uključen u početne faze usvajanja zakona. Prema mišljenju sagovornika, bilo bi bolje kada bi ESS bio uvek uključen u izradu nacrt zakona i drugih zakonskih projekata, iako je bilo slučajeva kada je ESS bio uključen u te ranije faze.

To je bio slučaj sa Zakonom o minimalnoj zaradi, Nacionalnoj strategiji zapošljavanja i pratećim Akcionim planom, i nekim drugim projektima u kojima su radne grupe za izradu nacrt tih zakona uključivale predstavnike socijalnih partnera, ili kada su predlozi za izmene određenih zakona bili inicirani od strane socijalnih partnera ili su, pak, oni izradili nacrt izmena.

Neki članovi ESS-a su predložili, kao proceduralno pitanje, da ministarstva, ili druge institucije koje podnose svoje predloge za projekte o zakonima i druge projekte ESS-u na razmatranje, treba da omoguće duži period vremena od trenutka kada obaveste ESS do trenutka za koji je zakazana sednica ESS-a, tako da bi se članovima ESS-a omogućilo da izvrše konsultacije sa relevantnim telima i članovima svojih organizacija.

Prema sagovornicima, ESS sednice su bile održavane po potrebi. Međutim, nema zakonskih ni drugih prepreka da se sednica ESS-a sazove i održi u bilo kom trenutku, na inicijativu njegovih članova. ESS održava obično pet do šest sednica tokom godine.

4.4. REPUBLIKA SRPSKA

U sklopu projekta „Jači socijalni dijalog u zemljama Zapadnog Balkana“ (SSD WBC), Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske dostavila je upitnik o stanju socijalnog dijaloga u Republici Srpskoj Ministarstvu rada i boračko-invalidske zaštite, Savezu sindikata Republike Srpske (SSRS) i Konfederaciji sindikata Republike Srpske. Istovremeno, Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske iznosi stavove u vezi navedenih pitanja.

1. Molimo da opišete stanje socijalnog dijaloga u Republici Srpskoj

Ministarstvo rada i boračko invalidske zaštite u Vladi Republike Srpske:

“U Republici Srpskoj socijalni dijalog između Vlade Republike Srpske i najreprezentativnijih socijalnih partnera se organizovano vodi od 1998. godine. U proteklih 17 godina kroz razvoj sistema vođenja socijalnog dijaloga između Vlade i socijalnih partnera postignuti su brojni pozitivni rezultati i znatno je unaprijeđen strateški i zakonodavni okvir u brojnim društvenim oblastima, a naročito u oblastima ekonomije, poreske politike, rada i zapošljavanja, socijalne sigurnosti i obrazovanja. U ovom periodu kao najznačajnija institucija za vođenje socijalnog dijaloga na najvišem nivou je profilisan Ekonomsko-socijalni savet Republike Srpske, a čiji je sastav, rad i delokrug nadležnosti uređen Zakonom o ESS iz 2008. godine.”

SSRS/KSRS: Oba sindikata ocenila su da socijalni dijalog u Republici Srpskoj ne funkcioniše.

Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske:

U periodu 2005-2010 socijalni partneri u Republici Srpskoj potpisali su opšti kolektivni ugovor u dva navrata, 10 granskih kolektivnih ugovora i najnižu platu u Republici Srpskoj u četiri navrata. Ovaj period karakteriše razvoj komunikacije i poverenja između socijalnih partnera. Ključni događaj koji je uslovio dalji razvoj socijalnog dijaloga je potpisivanje Opšteg kolektivnog ugovora 2010. godine, prilikom čega je potpisan i Sporazum socijalnih

partnera kojim se predviđa donošenje novog Zakona o radu u roku od 18 mjeseci. Odsustvo realizacije sporazuma rezultiralo je gubitkom poverenja u socijalne partnere i, konačno, smanjenom mogućnošću da socijalni partneri daju očekivani društveni doprinos. Trenutni status socijalnog dijaloga u Republici Srpskoj karakteriše nemogućnost uspostavljanja minimalnog nivoa komunikacije i poverenja između socijalnih partnera što dovodi u pitanje utemeljenje ideje i značaja socijalnog dijaloga za društvo u celini.

2. „Molimo navedite glavne probleme sa kojima se suočavaju partneri u socijalnom dijalogu“

Ministarstvo: Osnovni problem sa kojim se susreće Ministarstvo rada i boračko-invalidske zaštite u vođenju socijalnog dijaloga je povremeno nerazumevanje socijalnih partnera i otpor za vođenje otvorenih diskusija o svim aspektima i pitanjima koja mogu da utiču na ekonomski i socijalni položaj radnika i poslodavaca u Republici Srpskoj.

SSRS: „UUPRS opstruiše tripartitni i bipartitni socijalni dijalog i to je ključna prepreka.“

KSRS: „Ekonomsko-socijalni savet RS nije dobro koncipiran i u njemu nisu zastupljeni predstavnici svih sektora Republike Srpske. Potrebno je aktivirati radna tijela kako je to propisano članom 11. Zakona. Drugi problem je raspored socijalnih partnera u kome jedna strana može vrlo lako da opstruiše rad ostala dva socijalna partnera, kao i donošenje odluke.“

UUPRS:

- socijalni partneri i celokupno društvo nisu svjesni značaja socijalnog dijaloga, pogotovo u situacijama prevazilaženja najsloženijih društvenih problema, odnosno razvoja društva u cjelini, kao i odgovornosti za posljedice koje proističu iz njihovog djelovanja;
- i pored obezbjeđivanja regulatornog i institucionalnog okvira, nezadovoljavajućom se može oceniti pozicija socijalnih partnera u institucijama, posmatrajući navedeno kroz uvažavanja stavova, mišljenja i inicijativa socijalnih partnera;
- nije uspostavljen nužan nivo izbalansiranosti uticaja socijalnih partnera u socijalnom dijalogu;
- socijalni partneri nisu postigli napredak u promovisanju kulture dijaloga, međusobnog uvažavanja i prihvatanja različitosti u kontekstu mi-

šljenja, stavova i argumentacije;

- i pored značajnog razvoja komunikacijskih alata, može se konstatovati apsolutni nedostatak komunikacije u okviru samih institucija i socijalnih partnera, ali i sa svim drugim zainteresovanim organizacijama civilnog društva,
- ne postoji kvalitetan odnos medija u vezi sa pitanjima socijalnog dijaloga, i dr.

3. „Molimo navedite glavne preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u Republici Srpskoj.“

Ministarstvo: „Prema našem mišljenju, ne postoje konkretne prepreke za dalji razvoj i unapređenje vođenja socijalnog dijaloga u Republici Srpskoj.“

SSRS: „UUPRS da donese odluku da učestvuje u tripartitnom socijalnom dijalogu.“

KSRs: „U Ekonomsko-socijalni savet potrebno je uključiti predstavnike svih sektora, posebno obraćajući pažnju na realni kao stub razvoja Republike Srpske.“

UUPRS:

- obezbeđivanjem pretpostavki za bolju institucionalnu prohodnost zajedničkih i pojedinačnih stavova, mišljenja i inicijativa reprezentativnih i svih drugih društvenih partnera ojačati ulogu socijalnih partnera, a sve sa ciljem donošenja kvalitetnih odluka, odnosno uspostavljanja produktivnijeg i socijalno pravednijeg društva;
- kontinuirano podsticati i promovisati komunikaciju, institucionalni i vaninstitucionalni dijalog od najnižih oblika organizovanja (lokalne zajednice, preduzeća i dr.) do najviših;
- negovati kulturu dijaloga u okviru samog socijalnog dijaloga, ali i u komunikaciji sa javnošću;
- jačati komunikacijske i pregovaračke veštine socijalnih partnera kroz kontinuirane edukacije;
- kontinuiranom edukacijom osnažiti medije koji prate ovu oblast, odnosno podići svest stanovništva o mogućnostima i prednostima socijalnog dijaloga i dr.

4. „Kako vidite razvoj socijalnog dijaloga iz perspektive procesa pristupanja Evropskoj uniji?“

Ministarstvo: „Proces pristupanja Evropskoj uniji podrazumeva provođenje brojnih reformi u cilju usklađivanja domaćeg pravnog okvira sa pravnom tekovinom Evropske unije. Ove reforme, iako su neophodne na putu ka punopravnom članstvu u EU, mogu da izazovu brojne ekonomske i socijalne potrebe i krize. U tom smislu, neophodno je aktivno vođenje socijalnog dijaloga kako bi se preduprijedili i ublažili potencijalno negativni uticaji koje mogu imati zadane reforme.“

SSRS: „U izradi priručnika.“

KSRS: „Privreda Republike Srpske nije na stubu razvoja kao evropske zemlje, te je stoga potrebno razvijati sopstveni model u skladu sa realnim stanjem.“

UUPRS: Imajući u vidu utemeljenost socijalnog dijaloga i uticaj socijalnih partnera u zemljama članicama i na nivou Evropske unije, očekujemo utemeljenje pozitivnih propisa i prakse i u Republici Srpskoj. Posmatrajući postignuti nivo socijalnog dijaloga u Evropskoj uniji, za koji držimo da je baziran na visokim standardima kulture dijaloga, nužno je iskazati potrebu jačanja pregovaračkih kapaciteta socijalnih partnera, odnosno implemantiranja dostignutih EU standarda u komunikaciji i dijalogu putem kontinuiranih edukacija.

5. „Molimo navedite primere dobre prakse i pozitivne rezultate socijalnog dijaloga.“

Ministarstvo: „Kao najbolji primer dobre prakse možemo istaknuti donošenje Zakona o Ekonomsko socijalnom savetu Republike Srpske, kojim se ovoj instituciji daju značajne nadležnosti u procesu donošenja svih značajanih odluka koje mogu imati uticaj na ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada. Ovim zakonom se znatno značajno uticalo na razvoj kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja proizlaze iz međunarodnih dokumenata, a odnose se na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca.“

SSRS: „U zadnje tri godine nije bilo primera dobre prakse.“

KSRS: „Na nivou entiteta nema dobrog primera. Socijalni dijalog potrebno je razvijati od preduzeća preko grane do entiteta.“

UUPRS: Imajući u vidu navedeni status socijalnog dijaloga, potrebno je naglasiti da je takva situacija prouzrokovala potrebu uspostavljanja komunikacije i dijaloga sa drugim sindikalnim organizacijama i nevladinim organizacijama, što je poboljšalo shvatanja o značaju vaninstitucionalnog socijalnog dijaloga.

4.5. Albanija

Poslodavci i vlada u socijalnom dijalogu

Socijalni dijalog između poslodavaca i vlade se sprovodi ne samo u Nacionalnom savetu za rad, već i izvan njega. Preduzeća i poslodavci su dobro organizovani i grupisani u okviru krovne organizacije pod imenom BiznesAlbania. Iako je BiznesAlbania nova organizacija poslodavaca ona je postala jak glas podrške interesima albanskih poslodavaca. U mnogim slučajevima vlada je uzimala u obzir njene predloge za promene koje su sprovedene u socijalnim, ekonomskim i fiskalnim paketima. BiznesAlbania ima svoje predstavnike u regionalnim agencijama za pomirenje i rešavanje radnih sporova, svim regionima u zemlji, imenuje predsedavajućeg Odbora svih srednjih stručnih škola u zemlji.

BiznesAlbania deluje zajedno sa udruženjima koja su njeni članovi u pravcu toga da je realističan i pouzdan izvor socijalnog dijaloga pružanjem strateških saveta u interesu poslodavaca i preduzeća.

Socijalni dijalog između poslodavaca i sindikata

Na nivou preduzeća, socijalni dijalog je slabije razvijen, i on jedva da funkcioniše naročito u privatnom sektoru. Veoma malo je učinjeno u oblasti kolektivnog pregovaranja.

Na granskom nivou, socijalni dijalog je razvijeniji s obzirom da je veći broj zaposlenih, a i problemi na koje se nailazi su veći.

Na nacionalnom nivou, socijalni dijalog je kvalitetniji i konkretniji, s obzirom na to da su sindikati veoma dobro organizovani i njihovi pritisci na poslodavce su veoma veliki. Sukobi su na ovom nivou još veći i brojni sporazumi su potpisani između poslodavaca i zaposlenih, naročito u javnom sektoru (zdravstvo, obrazovanje, javna administracija, itd.)

Ciklus socijalnog dijaloga



Povratna informacija za sledeći krug socijalnog dijaloga

Izvor: Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO)

Stanje socijalnog dijaloga u Albaniji

Socijalni dijalog je trajan i cikličan proces koji se odvija u sledećim koracima: a) konsultacije b) donošenje odluke c) primena d) evaluacija

Socijalni dijalog je i dalje slab i često formalan, a na lokalnom nivou ga nema. Uglavnom se odvija kao tripartitan dijalog. Često se odlikuje arogancijom politike i donosilaca odluka. Država je i dalje pasivna u razvoju socijalnog dijaloga stavljanjem socijalnih partnera često pred svršen čin.

Iako su preduzimane aktivnosti za jačanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima, mišljenja smo da mu i dalje nedostaje razmena i deljenje informacija između uključenih strana, što je i početak socijalnog dijaloga. Socijalnom dijalogu nedostaje predstavljanje i prikazivanje stavova svake strane a država ne pruža neophodnu institucionalnu podršku.

Nedostaje i kolektivno pregovaranje između sektora na nacionalnom i međunarodnom nivou. Sindikati se žale da se socijalni dijalog ne tretira kao kompleksno pitanje koje uključuje sve tri strane podjednako.

BiznesAlbania (Unija albanskih preduzeća) je podnela mnoge žalbe u vezi funkcionisanja i sastava Nacionalnog saveta za rad. Predlozi Vlade za izmene radnog zakonodavstva su usvajani onakvi kakvi su podnošeni, bez uzimanja u obzir predloga stejkholdera kao što su sindikati i udruženja poslodavaca, a u boljim slučajevima uzimana je u obzir samo nekolicina predloga koji nisu imali nikakav značajan uticaj. Mnogo puta nije bilo nikakve informacije u vezi neke tačke dnevnog reda koja je trebala da bude razmatrana na sledećem sastanku. Ponekad je donošenje odluka bilo fiktivno, odnosno odluke su već bile donete i pre nego što bi sastanak bio održan. Ovo je pokazalo potpuno nepoštovanje predstavnika socijalnih partnera članova ovog Saveta. Rezultat je taj da je tripartitni socijalni dijalog veoma ograničen i za posledicu ima gubitak poverenja među partnerima.

Socijalni dijalog u vezi EU-a i MOR-a

Poštovanje ljudskih prava na tržištu rada je u Albaniji još uvek daleko od međunarodnih standarda i ispunjenja zahteva MOR-a za jednakim mogućnostima dostupnosti dostojanstvenog rada u uslovima slobode, jednakosti, bezbednosti i ljudskog dostojanstva. MOR Deklaracija o fundamentalnim principima i pravima na radu (Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje; Eliminacija dečijeg rada; Eliminacija prinudnog rada; Eliminacija diskriminacije na radnom mestu) je još uvek daleko od primene u Albaniji. Izuzev nekih velikih javnih preduzeća i velikih privatnih preduzeća, gde se poštuju kolektivni dogovori, Albanija mora da prođe još dug put do postizanja efektivnog socijalnog dijaloga koji bi mogao da doprinese ispunjavanju principa Pristojnog rada. Jačanje sindikata, organizacija poslodavaca i posvećenosti drugih stejkholdera iz redova civilnog društva da aktivno promovišu socijalni dijalog i aktivno doprinose izazovima zapošljavanja u zemlji predstavlja krucijalni izazov. To će biti dugotrajan proces, ali takav pristup se mora primeniti.

U poslednjem Izveštaju o napretku Albanije od strane Evropske komisije, jasno je navedeno: "U oblasti socijalnog dijaloga, nov Nacionalni savet za rad je održao sastanke u decembru, aprilu i junu. Međutim, potreban je dalji rad da bi se omogućilo kolektivno pregovaranje na svim nivoima i da bi se povećali autonomija socijalnih partnera i kapacitet za pregovaranje o kolektivnim ugovorima. Izvestan napredak je ostvaren u oblasti socijalne politike i zapošljavanja.

Uložen je napor ka usklađivanju sa EU akijem u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, ali je potreban dalji rad kako bi se osigurala efektivna primena.

Stopa zaposlenosti i učešće u tržištu rada su i dalje niski i neformalna ekonomija je još uvek značajno veliki izvor radnih mesta. Nekoliko novih strategija treba primeniti i treba uspostaviti mehanizme monitoringa. Ključne reforme u oblasti socijalne zaštite još uvek nisu započete. Treba nastaviti sa poboljšavanjem statističkih podataka o tržištu rada. Sve u svemu, pripreme u ovoj oblasti su započete.”

4.6: BOSNA I HERCEGOVINA

KOLEKTIVNI SPORAZUMI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE

U FBiH trenutno postoje: Opšti kolektivni ugovor i 16 granskih kolektivnih ugovora, kao i mali broj kolektivnih ugovora potpisanih na nivou preduzeća. Međutim, treba imati na umu da neki od ovih potpisanih sporazuma nisu u skladu sa zakonom. Naime, oni nisu potpisani od strane udruženja poslodavaca ili su zaključeni od strane neovlašćenih tela bez ovlašćenja potpisnika da zaključuju kolektivne ugovore, ili sadržaj ugovora nije u skladu sa zakonom. Naredni kolektivni ugovor će biti zaključen od strane Udruženja poslodavaca Federacije, ili grupe unutar UP FBiH.

Prilikom zaključivanja Opšteg kolektivnog ugovora i njegovih amandmana, kao potpisnici se pojavljuju UP FBiH i Vlada FBiH, što je u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koji predviđa da, prilikom zaključivanja kolektivnih ugovora u FBiH, na strani zaposlenih predstavnik može biti jedan ili više sindikata, a na strani poslodavca više poslodavaca ili udruženja poslodavaca. Nažalost, samo 4 postojeća kolektivna ugovora su potpisana u skladu sa ovom odredbom zakona, i to su:

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru proizvodnje i obrade metala u FBiH³;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru transporta za teritoriju FBiH⁴;

³ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru proizvodnje i obrade metala FBiH (Sl. glasnik FBiH, br. 77/06)

⁴ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u oblasti transporta za teritoriju FBiH (Sl. glasnik FBiH, br. 71/07)

⁵ Kolektivni ugovor o obavezama i pravima poslodavaca i zaposlenih u sektoru transporta za teritoriju FBiH (Sl. glasnik FBiH, br. 42/11)

⁶ Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru tekstila, obrade kože i industrije gume u Federaciji BiH (Sl. glasnik FBiH, br. 2/08)

⁷ Kolektivni ugovor za sektor finansija (Sl. glasnik FBiH, br. 29/14)

- Amandmani na kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru transporta za teritoriju FBiH⁵
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru tekstila, obrade kože i industrije gume u Federaciji BiH⁶
- Kolektivni ugovor za sektor finansija⁷

Međutim, u Federaciji još uvek postoje kolektivni ugovori (6 ovih ugovora) koje su potpisali Vlada i sindikati, koji su u skladu sa Zakonom o radu, i njegove odredbe se mogu primeniti samo na preduzeća u vlasništvu države, a ne i na privatna preduzeća. To su kolektivni ugovori za sledeće delatnosti: obrada drveta, nafta i petrohemija, hemija i nemetali, građevinarstvo, poljoprivreda, rudarstvo i komunalne delatnosti.

Ovi kolektivni ugovori su potpisani pre 13 godina od strane nadležnih Ministara i granskih sindikata i još uvek su na snazi, iako odredbe ugovora predviđaju primenu u preduzećima u kojima je država većinski vlasnik. Međutim sindikat tvrdi da se oni primenjuju na sve poslodavce, bez obzira na oblik vlasništva, odredbe zakona, odredbe samog KU, i to što praksa nalaže drugačije. Ovi ugovori se primenjuju samo na preduzeća koja su u vlasništvu države.

Istina je da je u vreme kada su ovi ugovori zaključeni, 2000. godine, formirano Udruženje poslodavaca i Zakon o radu je predviđao privremeno prelazno rešenje prema kojem poslodavac može biti vlada, ali samo dok se ne formira organizacija poslodavaca.

Međutim, mora se napomenuti da su se stvari, od trenutka kada je kolektivni ugovor potpisan pa do danas, drastično promenile. Većina ovih preduzeća je privatizovana, organizacija poslodavaca je formirana 2002. godine, i samo unutar Udruženja poslodavaca formirane su određene grupe koje kreiraju uslove za uključivanje Udruženja poslodavaca u proces kolektivnog pregovaranja.

Sudska praksa, uključujući Vrhovni sud FBiH, je pokazala da se kolektivni ugovor ne primenjuje na privatna preduzeća koja nisu članovi Udruženja poslodavaca, ili nemaju sindikate unutar preduzeća. Kumulativno posmatrane okolnosti, koje u praksi znače da je manje od 10% zaposlenih u realnom sektoru, dovode u pitanje validnost kolektivnog ugovora u sektorima u kojima je on potpisan i opravdano je pitanje šta je sa drugim radnicima i njihovom zaštitom?

Takođe, u Federaciji se primenjuju kolektivni ugovori (4 ovakva kolektivna

ugovora) koji su potpisani posle 2005. godine, koji su se udaljili od odredbi Zakona o radu i OKU. Zapravo, ove ugovore su potpisali sindikat i Federalna vlada, i nadležna ministarstva, a proces kolektivnog pregovaranja je isključivao poslodavce što je suprotno odredbama Zakona o radu i Članu 39. OKU, MOR konvencijama. Kolektivne ugovore u nekoj delatnosti može potpisivati samo odgovarajuće udruženje poslodavaca u sklopu zajedničkih aktivnosti u Udruženju poslodavaca Federacije. U slučaju da se kolektivni ugovor primenjuje na jednog ili više poslodavaca, ugovor mogu potpisati predsednici uprava navedenih preduzeća.

Na osnovu gore navedenog, sa pravne strane gledano to znači da u FBiH postoji nekoliko ugovora koji nisu zakonski važeći, ali kod onih koji jesu, jedna od posledica takvih ugovora je veliki broj žalbi zaposlenih na to da preduzeća ne ispunjavaju odredbe kolektivnih ugovora, što dovodi u rizik opstanak ovih preduzeća.

Postoji pitanje da li se KU npr. u oblastima zdravstva, obrazovanja, itd. primenjuje na privatne poslodavce i njihove zaposlene. Zapravo, svedoci smo toga da u FBiH postoji veliki broj privatnih obdaništa, osnovnih i srednjih škola, viših škola, bolnica, zdravstvenih centara, klinika i sličnog. Broj zaposlenih u ovim institucijama je jednak ili veći od broja zaposlenih u državnim institucijama. Iako praksa još uvek nije dala odgovor na to pitanje, odgovor je verovatno negativan.

Iz gore navedenog je jasno da vlada FBiH ozbiljno krši MOR konvencije, što donosi rizik da zemlja bude izložena određenim sankcijama. MOR Komitet za primenu standarda svake godine razmatra Izveštaj o primeni MOR Konvencija i Preporuka, za svaku državu članicu i predlaže preduzimanje određenih mera za zemlje koje krše obaveze iz relevantnih konvencija i preporuka. Zbog svih ovih razloga Vlada FBiH mora prekinuti praksu da se meša u autonomnost pregovaranja sindikata i organizacija poslodavaca i da dozvoli socijalnim partnerima da zaključe kolektivne ugovore. Vlada mora da potvrdi činjenicu da ovi kolektivni ugovori nisu validni ili je možda moguće da budu primenjivani na preduzeća u vlasništvu države.

Učešće na petoj sednici Skupštine i druge vladine institucije

Tokom sednica oba doma Skupštine FBiH, parlamentarnih komisija i komiteta i drugih tela, dozvoljeno je učešće predstavnika sindikata i Udruženja poslodavaca Federacije. Oni se tokom sednica mogu obraćati,

iznositi argumente i braniti svoje stavove. Na zahtev UP FBiH održane su dve zajedničke sednice oba doma Skupštine na temu neophodnosti poboljšanja poslovnog okruženja u FBiH. Na ovim sednicama govornici su bili poslodavci i Skupština je usvojila zaključke nastale na osnovu izlaganja poslodavaca.

Takođe su do sada održane dve tematske sednice Vlade FBiH, na zahtev UP FBiH, na kojima je usvojen set reformskih mera. Na osnovu posebnih dogovora, što je predstavnici socijalnih partnera, ovlašćeni predstavnici socijalnih partnera, su prisustvovali sastancima Savezne vlade, što je bio izuzetak, a u vezi raznih tačaka dnevnog reda koje su se ticale socijalnog dijaloga.

Predstavnici socijalnih partnera takođe imaju mogućnost da imenuju svoje predstavnike u radnim telima i komisijama koje se bave izradama nacрта nekih zakonskih rešenja. Takva mogućnost je postojala u izradi teksto-va: Zakona o radu, Zakona o bezbednosti na radu, Zakona o penzionom i invalidskom osiguranju, Zakona o povezivanju usluge, Zakona o štrajku, itd.

DEO 5:

ZAJEDNIČKI ZAKLJUČCI

Kroz zajedničke aktivnosti koje su sprovedene tokom prve godine projekta, partnerske organizacije su definisale zajedničke prepreke koje usporavaju proces integracije u EU u okviru celog regiona.

U cilju prevazilaženja tih barijera, partnerske organizacije su formulisale sledeće zajedničke preporuke, čija primena, u predstojećem periodu, zahteva iskreno angažovanje svih socijalnih partnera u svim zemljama regiona:

- Nastaviti sa intenzivnim aktivnostima usmerenim na jačanje socijalnog dijaloga prvenstveno u smislu potrebe za dodatnim naporima koje socijalni partneri treba da ulože u jačanje socijalnog dijaloga koji bi uključivao uzajamne konsultacije i jačanje odnosa uzajamnog poštovanja i poverenja;
- Dalje jačati ulogu socijalnih saveta u svim partnerskim organizacijama i insistirati da sva regulativa od važnosti za postizanje boljeg ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca mora biti razmatrana u okviru ovih tela;
- Jačati kapacitete socijalnih partnera, tamo gde je neophodno, kroz jačanje njihovih veština pregovaranja, administrativnih i tehničkih uslova, itd.;
- Poboljšati rad lokalnih socijalno-ekonomskih saveta i osnivanje novih tamo gde je moguće;
- Intenzivirati aktivnosti na promociji socijalnog dijaloga, podizanju svesti o njegovoj važnosti, prednostima i koristima za društvo u svakoj zemlji posebno, kao i u celom regionu.

Projektni partneri se obavezuju da će u drugoj godini primene projekta, uz podršku socijalnih partnera, nastaviti rad na postizanju gore navedenih ciljeva!



Ova publikacija je izrađena uz pomoć Evropske unije.
Njen sadržaj je isključiva odgovornost UNIJE
POSLODAVACA SRBIJE i ne predstavlja nužno
službeni stav Evropske unije

