



Publikacija:

SOCIJALNI DIJALOG  
U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA

**REPUBLIKA SRPSKA**





БИЗНЕС Конфедерација на Македонија  
Business Confederation of Macedonia



Dio 1:

## O PROJEKTU



## **O Projektu:**

Jači socijalni dijalog u zemljama Zapadnog Balkana (SSD WBC) finansira Evropska komisija kroz program operativnih grantova za civilno društvo za IPA OCD podršku udruženja regionalnim tematskim udruženjima.

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

**Glavni cilj projekta je:** jačanje kapaciteta socijalnih partnera u zemljama učesnicama u projektu koji će doprinijeti razvoju socijalnog dijaloga na nacionalnom, ali i na regionalnom nivou, kao i napretku harmonizacije nacionalnog sa EU zakonodavstvom (Srbija, Crna Gora, BJR Makedonija, Bosna i Hercegovina, Albanija).

## **Specifični ciljevi su:**

1. Izgradnja kapaciteta socijalnih partnera sa ciljem daljeg učešća u procesu izgradnje održivog okruženja za razvoj MSP i stvaranje povoljnijeg okruženja za rad, uključujući radne uslove i odnose između poslodavaca i radnika s obzirom da je ojačan kapacitet socijalnih partnera neophodan za proces EU integracija u ovom regionu;
2. Implementacija Acquis Communautaire (Pravne tekovine EU) u oblasti socijalnog dijaloga u zemljama partnerima;
3. Jačanje uticaja socijalnog dijaloga na donosioce odluka i legislativu koja se odnosi na poslovanje u zemljama koje su uključene u projekat i unapređenje uticaja socijalnog (i ekonomskog) savjeta u svim zemljama;
4. Unapređenje lokalnog socijalnog dijaloga kroz bolje funkcionisanje lokalnih socijalnih (i ekonomskih) savjeta;
5. Unapređenje znanja ciljnih grupa (vladinih tijela, tijela lokalnih vlasti, poslodavaca i radnika, građana, NVO, medija i drugih grupa) o značaju socijalnog dijaloga;

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

- Udrženje poslodavaca FBiH;
- Biznis Albanija;
- Biznis konfederacija Makedonije;
- Unija poslodavaca Srbije;
- Unija udruženja poslodavaca Republike Srpske.

***Glavni rezultati projekta su:***

**R1.** Analizirano postojeće stanje u vezi sa socijalnim dijalogom u zemljama partnera u projektu;

**R2.** Napravljene preporuke za rješavanje identifikovanih nedostataka u radu socijalnih savjeta na nacionalnom i lokalnom nivou;

**R3.** Prošireno znanje među socijalnim partnerima o EU integracijama i socijalnom dijalu i neophodnim koracima koje je potrebno napraviti u narednom periodu u zemljama partnera u projektu;

**R4.** Proširena svijest o značaju socijalnog dijaloga i ekonomskog stanja u partnerskim zemljama;

DIO 2:

**EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG**

## **EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG**

Međunarodna organizacija rada (MOR/ILO) definiše socijalni dijalog kao „sve vidove pregovora, konsultacija ili jednostavne razmjene informacija između, ili među, predstavnicima vlada, poslodavaca i radnika, o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na ekonomsku i socijalnu politiku“.

Na nivou EU, socijalni dijalog je 1985. godine započeo Predsjednik Delors u dvorcu Val Duchesse. Od tada, socijalni dijalog se smatra ključnim za promociju konkurentnosti i poštenja i za poboljšanje ekonomskog prosperiteta i socijalne dobrobiti. Razvoj i podsticanje socijalnog dijaloga predstavlja suštinski element evropskog socijalnog modela. Evropski socijalni dijalog dopunjava i podržava nacionalni socijalni dijalog i industrijske odnose.

Evropski socijalni dijalog se odnosi na razgovore, konsultacije, pregovore i zajedničke aktivnosti koje uključuju organizacije koje predstavljaju dvije strane industrije (poslodavce i radnike). Postoje dva osnovna oblika:

- Tripartitni dijalog koji uključuje javnu vlast,
- Bipartitni dijalog između evropskih poslodavaca i sindikalnih organizacija. Ovaj dijalog se vodi na međuindustrijskom nivou i unutar sektorskih odbora za socijalni dijalog.

Na sektorskom nivou, socijalni dijalog je prošao značajan razvoj 1998. godine, kada je Komisija odlučila o uspostavljanju odbora za sektorske dijaloge koji promovišu dijalog između socijalnih partnera u sektorima na evropskom nivou (Odluka Komisije od 20. maja 1998. godine – 98/500/EC).

**Tabela:** Sektorski odbori za socijalni dijalog

Sektori prirodnih resursa	Poljoprivreda	Ekstraktivne industrije	Ribarstvo u moru
Proizvodni sektori	Hemijска industrija	Građevinarsvo	Električna energija
	Obućarstvo	Namještaj	Gas
	Industrija papira	Brodogradnja	Čelik
	Šećer	Štavljenje i kožarstvo	Metal
	Tekstil i odjeća	Obrada drveta	Hrana i piće
	Grafička industrija		
Uslužni sektori	Audio - vizuelni	Bankarstvo	Administracija centralne vlade
	Civilna avijacija	Ugovaranje keteringa	Obrazovanje
	Industrijsko čišćenje	Trgovina	Hoteli i restorani
	Bolnice i zdravstvena njega	Unutrašnji plovni putevi	Osiguranje
	Nastupi uživo	Lokalne i regionalne vlade	Lične usluge/Fizerski
	Poštanske usluge	Privatno osiguranje	Profesionalni fudbal
	Željeznice	Drumski transport	Pomorski transport
	Telekomunikacije	Agencije za privremeni rad	Luke

## **Postoje tri vrste aktivnosti koje uključuju socijalne partnere:**

- I. Socijalni dijalog označava bipartitni rad socijalnih partnera, bez obzira da li je zatražen zvaničnim konsultacijama Komisije na osnovu članova 154 i 155 Ugovora
- II. Treaty Konsultacije socijalnih partnera označavaju aktivnosti sa vjetodavnih odbora i zvaničnih konsultacija u duhu članova 154 i 155 Ugovora
- III. Tripartitno dogovaranje označava razmjenu između socijalnih partnera i evropskih javnih vlasti.

## **Glavni rezultat sektorskog socijalnog dijaloga:**

### **7 Okvirnih sporazuma**

#### **3 implementirana kao EU Direktive:**

1. Sporazum o **roditeljskom odsustvu**, decembar 1995 + jun 2009
  - Direktiva 96/34/EC od juna 1996
  - Direktiva 10/18/EC od marta 2010 (Direktiva 96/34/EC revidirana)

2. Sporazum o **radu sa skraćenim radnim vremenom**, jun 1997
  - Direktiva 97/81/EC od decembra 1997

3. Sporazum o **radu po ugovoru na određeno**, mart 1999
  - Direktiva 99/70/EC od juna 1999

#### **4 implementirana od strane socijalnih partnera:**

1. Sporazum o **teleradu**, juli 2002
2. Sporazum o **stresu na radu**, oktobar 2004
3. Sporazum o **uznemiravanju i nasilju na radu**, april 2007
4. Sporazum o **inkluzivnom tržištu rada**, mart 2010

### **3 okvira djelovanja**

**1.** Okvir djelovanja o cjeloživotnom razvoju kompetencija i kvalifikacija, mart 2002

**2.** Okvir djelovanja o jednakosti polova, mart 2005

**3.** Okvir djelovanja o zapošljavanju mladih, jun 2013

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

- Izveštaj o zajedničkom radu na ESP odlukama u slučajevima Viking, Laval, Rüffert i Luksemburg, mart 2010

- Zajednička analiza tržišta rada, oktobar 2007

Više od 50 zajedničkih dokumenata: izvještaja, preporuka, izjava, mišljenja, zbornika dobrih praksi, itd.



DIO 3:

## **SOCIJALNI DIJALOG U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA**

### **3.1 Socijalni dijalog u Crnoj Gori**

Socijalni dijalog u Crnoj Gori se vrši na trojnoj osnovi (Vlada Crne Gore, reprezentativna udruženja poslodavaca i reprezentativno udruženje sindikata), kao i na dvostranoj 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 savjetu, nacionalni socijalni savjet 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 savjet 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 savjet je takođe priznat u članovima Ustava Crne Gore (usvojen u Skupštini 2007. godine): "Socijalni položaj radnika je koordiniran u Socijalnom savjetu. Predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade su članovi Socijalnog savjeta".

Savjet ima centralnu ulogu u pregovorima o izmjenama i dopunama Opštег kolektivnog ugovora i može biti uključen u izradu prijedloga zakona kroz stvaranje radnih grupa. Socijalni savjet razmatra i daje mišljenje o pitanjima kao što su razvoj i unapređenje kolektivnog pregovaranja, uticaj ekonomskе politike i njenih mjera za sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost zapošljavanja, plate i politika cijena; konkurentnost i produktivnost; privatizacija i druga pitanja u pogledu strukturalnog prilagođavanja; životne sredine i zaštite radne sredine, obrazovanja i stručnog usavršavanja; socijalne i zdravstvene zaštite; demografska kretanja i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i unapređenje ekonomskе 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 ratifikovane<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup>ILO. (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 rješavanju radnih sporova, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, i, naravno, ranije pomenuti, Zakon o socijalnom savjetu.

Pluralizam Sindikata, na (dva udruženja sindikata) nacionalnom i granskom nivou (ali ne u svim granama), je zahtijevao 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 (potpisani 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 Izmjene i dopune Opštег kolektivnog ugovora na nacionalnom nivou, prvi put od 2004. godine. Tada je "prerastao" u tzv. trajni akt od kad je po prvi put potpisana kao akt sa fiksnim rokom. Pretrpio je mnoge promjene, 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 promjeni Zakona o radu. Pregovarački proces je još u toku.

U poslednjem izvještaju zemlje za Crnu Goru u 2015. godini, Evropska komisija je opisala socijalni dijalog kao: „Socijalni dijalog treba da se poboljša, naročito u privatnom sektoru. Socijalni savjet 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.<sup>2</sup>“

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

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 neophodan mehanizam i sredstvo za postizanje konsenzusa o različitim pitanjima u okviru ekonomske i socijalne politike. Efikasan i funkcionalan socijalni dijalog zahtijeva postojanje jakih i nezavisnih organizacija poslodavaca i radnika sa razvijenim kapacitetima i slobodnim pristupom relevantnim informacijama. S druge strane, funkcionalan socijalni dijalog zahtijeva političku volju, posvećenost, i posmatrače osnovnih prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

Država igra glavnu ulogu u razvoju politika koje promovišu slobodno udruživanje radnika i poslodavaca i funkcionisanje socijalnog dijaloga kao sredstva za postizanje konsenzusa o pitanjima od zajedničkog interesa koji se odnose na ekonomsku i socijalnu politiku.

Zakon o radnim odnosima (ZRO) iz 2005. godine utvrđuje pravila o osnivanju organizacija radnika i organizacije poslodavaca, kao i pravila o kolektivnom pregovaranju i radnim odnosima između ove dvije strane. Zakon takođe predviđa osnov za uspostavljanje Ekonomskog i socijalnog savjeta (ESS), koji će služiti kao forum za tripartitne konsultacije između Vlade Republike Makedonije i socijalnih strana o ekonomskim, socijalnim i radnim pitanjima.

ESS je savjetodavno i konsultativno tijelo vlade koje učestvuje u razvoju i sprovođenju ekonomskih i socijalnih strategija i politika.

ESS ukupno broji 12 članova, od kojih Vlada Makedonije predlaže 4 predstavnika, a svaki socijalni partner imenuje po 4 predstavnika.

Pravni i institucionalni okvir za osnivanje i funkcionisanje nacionalnog Ekonomsko socijalnog savjeta (u daljem tekstu ESS) propisuje 2005. godine Zakon o radnim odnosima (ZRO) i Sporazum o osnivanju Ekonomsko socijalnog savjeta.

Zakon o radnim odnosima (članovi 246. i 247.) daje glavni zakonski okvir koji se odnosi na uspostavljanje i funkcionisanje socijalnog dijaloga na tripartitnom i bipartitnom nivou u Republici Makedoniji. Zakon propisuje pravila o osnivanju organizacija radnika i poslodavaca, kao i pravila o kolektivnom pregovaranju i radnim odnosima između radnika i poslodavaca. Zakon takođe predviđa osnov za uspostavljanje ESS.

Aktivnost ESS ima svoje uporište u potrebi za tripartitnom saradnjom između Vlade Republike Makedonije, sindikata i organizacije poslodavaca u pogledu rješavanja ekonomskih i socijalnih pitanja i problema.

Zakon i sporazum o osnivanju ESS detaljnije definišu funkcije i nadležnosti ESS. U skladu sa ova dva akta, ESS je državno tripartitno tijelo osnovano od strane Vlade Republike Makedonije (VRM) i njenih socijalnih partnera (reprezentativnih sindikata i reprezentativnih organizacija poslodavaca na teritoriji Republike Makedonije).

Tripartitni dijalog na lokalnom nivou u RM je osnovan u skladu sa postojećim zakonskim okvirom kojim se definiše dijalog na nacionalnom nivou. Posebno, ni ZRO, ni Sporazum o osnivanju ESS ne sadrže eksplicitne odredbe koje se odnose na tripartitni dijalog na lokalnom nivou. Ipak, u praksi to ne predstavlja prepreku za osnivanje i rad LESS. Tako da postoji ukupno 9 LESS, na opštinskom nivou.

LESS je savjetodavno i konsultativno tijelo opštine koje raspravlja o stvarima, pitanjima, mišljenjima, prijedlozima i preporukama Opštinskog vijeća i drugih organa, o pitanjima u ekonomskoj i socijalnoj sferi.

Tako, sama opština nastoji da se konsultuje sa predstavnicima socijalnih partnera na lokalnom nivou, preko LESS, o određenim odlukama u ekonomskoj i socijalnoj sferi, prije njihovog usvajanja od strane Opštinskog vijeća.

Ekonomsko socijalni savjet ima savjetodavnu ulogu u razvoju i primjeni ekonomskih i socijalnih strategija i politika u zemlji. ESS razmatra i daje mišljenja, prijedloge i preporuke Vlade o pojedinim pitanjima iz oblasti:

- Ekonomskog razvoja;
- Politike tržišta rada;
- Politike plata i cijena u polju rada i socijalnog osiguranja;
- Socijalne zaštite;
- Zdravstvene zaštite;

- Životne sredine;
- Fiskalne politike;
- Radnih uslova, sigurnost na radu, i zdravstva;
- Obrazovanja;
- Kulture;
- Profesionalnog razvoja, usmjereni obuke i ostalih oblasti ekonomskih i socijalnih interesa poslodavaca i radnika.

ESS, u okviru svojih nadležnosti, daje mišljenja, prijedloge, preporuke i zaključke po sopstvenoj inicijativi ili na zahtjev bilo kojeg socijalnog partnera i Vlade Republike Makedonije.

U skladu sa sporazumom o osnivanju ekonomsko socijalnog Savjeta, ESS se sastoji od 12 članova, i to:

- 4 člana imenuje Vlada Republike Makedonije
- 4 člana imenuje reprezentativna organizacija poslodavaca na teritoriji Republike Makedonije.
- 4 člana imenuje reprezentativni sindikat organizacija poslodavaca na teritoriji Republike Makedonije.

Članovi ESS imaju mandat četiri godine, sa mogućnošću reizbora. Svaki član ESS ima zamjenika.

Članovi ESS koje imenuje Vlada Republike Makedonije su: ministar rada i socijalne politike; ministar finansija; ministar privrede; i zamjenik premijera Vlade Republike Makedonije koji je zadužen za ekomska 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 povjerenja između različitih interesnih grupa, brži ekonomski prosperitet.

U cilju jasnije slike o socijalnom dijalogu u Republici Srbiji, kako bismo izbjegli subjektivnu ocjenu isključivo iz vizure udruženja poslodavaca Unije poslodavaca Srbije, pozvali smo i institucije od značaja za podršku i una-predjenje ove oblasti, kao i reprezentativne sindikate, da daju svoje viđenje trenutnog stanja, glavnih problema sa kojima se suočavaju socijalni par-

tneri, da predstave 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 Autonomne pokrajine Vojvodine (Milina Tušjak, sekretar) i reprezentativna sindikalna organizacija Ujedinjeni granski sindikati Nezavisnost (Zlata Zec, generalni sekretar).

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 potpisana 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 vjera, nije dovoljan uslov za uspostavljanje odgovarajućih i održivih mehanizama u ovoj oblasti.

Stoga je, u cilju jačanja socijalnog dijaloga u Republici Srbiji 2004. godine donijet 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 savjeti.

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 čovjeka, materijalnog, socijalnog i ekonomskog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture pregovaranja i podsticanja mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova.

Savet je nezavisan organ, sa svojstvom pravnog lica i sjedištem 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 predsjedavajućeg iz svojih redova na godinu dana. Funkciju predsjedavajućeg naizmenično vrše predstavnici Vlade, poslodavaca i sindikata.

Organizacione i administrativno-tehničke poslove za Savet obavlja Sekretariat 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 tijela Saveta, takođe sastavljena na tripartitnoj osnovi: za zakonodavstvo; za ekonomska pitanja; za kolektivno pregovaranje i mirno rješavanje radnih sporova i za pitanja bezbjednosti i zdravlja na radu.

Savet razmatra pitanja: razvoja i unapređenja kolektivnog pregovaranja; uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovodenje na socijalni razvoj i stabilnost; politike zapošljavanja; politike zarada i cijena; konkurenkcije 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 nacrte zakona i prijedloge 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 obavijesti Savet o svojim stavovima. Ako ministarstvo ne prihvati mišljenje, Savet mišljenje može dostaviti Vladi.

Savet na sednici usvaja finansijski plan, plan rada i izvještaj 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 cijeni 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 prijedlog reprezentativnih socijalnih partnera članove Komisije za izbor miritelja i arbitra 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.

Rješavanje industrijskih i socijalnih konflikata, u cilju uspostavljanja rado-socijalnog mira, bitan je sadržaj socijalnog dijaloga. S tim u vezi i aktivnosti socijalnih partnera, podrazumijevaju 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 nepri-strasnih i stručnih lica dođu do sporazumnoog rješenja spornih pitanja. Od 2005. godine do aprila 2015. godine, Agencija je primila u rad 12.993 predmeta 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 rješavanja radnih sporova u Republici Srbiji u kontekstu ostvarivanja prava zaposlenih u nedostatku radnih sudova i njegove primjene 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 rješavanja radnih sporova unapređenjem zakonodavnog okvira i jačanja RAMRRS.

Naime, zaključak Analize je da, i pored mnogobrojnih prednosti, institut mirnog rješavanja radnih sporova nije uspio 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 rješavanja radnih sporova, ponuđena su konkretna rješenja i pravni argumenti za unapređenje Zakona o mirnom rešavanju radnih sporova.

Posebno mjesto 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 opštег 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 Elektroprivrednu Srbiju; 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 kao jedan od učesnika u zaključenju kolektivnih 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, precišćeni tekst) i Zakonom o ekonomsko-socijalnom savjetu („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 djelatnosti i reprezentativnost udruženja poslodavaca na nivou Republike, odnosno u grani ili djelatnosti, utvrđuje ministar na prijedlog 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 savjet Republike Srpske inicijalno je osnovan 1997. godine posebnim sporazumom socijalnih partnera. U skladu sa evropskom praksom i međunarodnim obavezama, 2000. godine, postojanje ovog tijela 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 savjetu („Službeni glasnik Republike Srpske“, broj 110/08), koji je uredio nadležnost, sastav, način rada, finansiranje i druga pitanja u vezi sa radom ovog tijela.

Ekonomsko-socijalni savjet Republike Srpske je počeo sa radom 21. oktobra 1997. godine, a od tada su održane ukupno ukupno 74 sjednice, od čega je od 2009. godine, odnosno, nakon stupanja na snagu Zakona o ekonomsko-socijalnom savjetu, održano 47 sjednica. Počev od 2009. godine, na sjednicama ESS RS obrađeno je približno 130 tačaka dnevnog reda u vezi sa razmatranjem nacrta i prijedloga zakona, planskih i drugih dokumenata, zatim inicijativa, itd. U navedeno nisu uključene odluke o osnivanjima radnih tijela, imenovanjima i sprovedenim konkursima i druge slične odluke internog karaktera. Savjet 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 ekonomске politike i njenih mjera na socijalni razvoj, politiku zapošljavanja, zarada i cijena, konkurenциje i produktivnosti, privatizacije, zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke, zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti, demografskih kretanja i sl. Savjet takođe utvrđuje listu arbitara, miritelja i tijela za posredovanje u mirnom rješavanju radnih sporova, i, osim navedenog, razmatra i daje mišljenja o nacrtima i prijedlozima zakona i drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca. Ova mišljenja Savjet dostavlja nadležnom ministarstvu, a ministarstvo je dužno da u roku od 30 dana od dostavljanja mišljenja obavijesti Savjet o stavovima ministra

rstva povodom mišljenja ESS RS. Ako nadležno ministarstvo i Savjet ne postiguju saglasnost u vezi sa pojedinim mišljenjem o propisu, Savjet 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 sjednicama 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 stiču socijalni partneri kroz navedeni postupak, nužno je u budućnosti obezbijediti 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 tijela uglavnom sadrže veći broj imenovanih lica ispred Vlade Republike Srpske.

Protekli period obilježila su i nastojanja za formiranje ekonomsko-socijalnog savjeta 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 incijative 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 rješenja za Republiku Srpsku, odnosno Bosnu i Hercegovinu u procesu pristupanja EU, za očekivati je značajnije i kontinuirano uključivanje socijalnih partnera u proces pregovaranja.

Vrijedno je istaći da su u Bosni i Hercegovini sporadično bili provođeni 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 obezbijediti:

- 1.** suštinsku opredijeljenost (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 povjerenje i njegovana 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 kratku istoriju. Ove godine slavi svoju 20. godišnjicu od stvaranja Nacionalnog savjeta za rad, kao najvišeg triparti-

tnog konsultativnog tijela, koje je nastalo 1996. godine, a na osnovu Zakona o radu Republike Albanije.

Socijalni dijalog je prošao kroz izmjene sa usponima i padovima, kao i samo albansko društvo, ponekad sa jakim socijalnim partnerima, ponekad sa onim oslabljenim u političkom okruženju i pod pritiscima. Budući da dolazi iz zatvorenog, samoizolovanog društva sa dugom tranzicijom, socijalni dijalog je uspio postati strukturiran, ali još uvijek daleko od rada u parametrima i standardima EU.

Socijalni dijalog se ostvaruje kroz učešće socijalnih partnera u tripartitnim institucijama na nacionalnom i regionalnom nivou. Savjet razmatra pitanja od zajedničkog interesa za organizacije poslodavaca i radnika u cilju pronaalaženja prihvatljivog rješenja za strane.

Konsultacije su napravljene posebno u pogledu pripreme i sproveođenja zakona o radu, izmjena ZOR-a i sadržaja podzakonskih akata, politika i nacionalnih organizacija koje se bave zapošljavanjem, stručnim obukama i kvalifikacijama, zaštitom zaposlenih, pitanjima zaštite na radu, blagostanja, programima ekonomskog i društvenog razvoja, kao i primjenom normi Međunarodne organizacije rada.

Nacionalni savjet za rad ima za cilj da – održava socijalnu ravnotežu kroz usklađivanje interesa strana; - osigura socijalno razumijevanje podržavajući dijalog između vlade i socijalnih partnera; - umanji socijalne sukobe; postigne sporazum prihvatljiv za sve strane, kroz razmjenu informacija i razmatranje alternativnih prijedloga, kao i druga pitanja koja se neće spominjati jer su ista u svim zemljama.

Nacionalni savjet za rad se sastoji od 27 članova, od čega vladu predstavlja 7 članova (ministri), dok su i organizacija poslodavaca i organizacija sindikata zastupljeni sa po 10 članova.

Najzastupljenije organizacije poslodavaca i sindikata učestvuju u Nacionalnom savjetu za rad i imenuju se svake 3 godine odlukom Savjeta ministara, a na osnovu pokazatelja reprezentativnosti utvrđenih u saradnji i uz konsenzus ovih organizacija.

Predsjedavajući Nacionalnog savjeta za rad je ministar za socijalna pitanja i omladinu. Nacionalni savjet za rad ima poseban budžet. Savjet odobrava dnevni red za sastanak i sastaje se prema programu ili na pismeni zahtjev svake strane predsjedavajućem Nacionalnog savjeta u

skladu sa pravilima propisanim za rad Nacionalnog savjeta za rad. Savjet se sastaje četiri puta godišnje.

Nacionalni savjet za rad (NSR) je restrukturisan u decembru 2013. godine. Članovi i kandidati NSR su imenovani u skladu sa prijedlozima organizacija poslodavaca i radnika Odlukom ministra broj 287, koja je datirana 18.12.2013. „O imenovanju članova i kandidata NSR, predstavnika organizacija poslodavaca i radnika“.

Šest specijalizovanih tripartitnih komisija funkcioniše zajedno sa NSR (Komisija o zakonu, Komisija za zapošljavanje, stručno obrazovanje i obuku, Odbor za plate i penzije i Odbor za socijalnu sigurnost, uslove rada, zdravlja i bezbjednosti, Komisija jednakih mogućnosti, invalide i omladinu i Komisija za privredu i finansije), koje su prethodno konsultovane o svim pitanjima zakazanim za diskusiju od strane NSR.

Konsultacije se obavljaju u sljedećim tripartitnim savjetima:

- Administrativni tripartitni savjet nacionalnog zavoda za zapošljavanje,
- Administrativni tripartitni savjet o državnom institutu socijalnog osiguranja,
- Administrativni tripartitni savjet o institutu zdravstvenog osiguranja,
- Nacionalni savjet za obuke i stručno obrazovanje,
- Tripartitni savjeti regionalnih zavoda za zapošljavanje,
- Izvršni savjet u javnim institucijama za stručno obrazovanje.

Nekih devedeset sindikata je osnovano u Albaniji i registrovani su u Ministarstvu socijalne zaštite i omladine. Dio njih obavlja svoje aktivnosti pod pokroviteljstvom konfederacija, dok ostatak radi nezavisno. Dvije velike i visoko osjetljive uticajne konfederacije su: Konfederacija sindikata Albanije (KSA) i Unija nezavisnih sindikata Albanije (UNSA), koji su i zastupljeni u Nacionalnom savjetu za rad. Ove dvije velike konfederacije predstavljaju 90% članova sindikata u Albaniji. KSA i UNSA su zastupljene u 12 distrikta Albanije i uglavnom rade u sektorima obrazovanja i nauke, radnicima i penzionerima državne uprave, industrije, poljoprivrede i prehrambene industrije, sektora javnog zdravstva, transporta, nafte, građevine, tekstila i zanata, trgovine, metalurgije i hemijske industrije, telekoma. Uočljivo je da sindikati leže u javnom sektoru i privatnim preduzećima (bivšim državnim preduzećima), dok je njihova zastupljenost u privatnom sektoru slaba, a jedan od glavnih razloga je fragmentacija privatnog sektora u kojem preovlađuju mala i srednja preduzeća.

Što se tiče poslodavaca, postoji deset poslovnih (poslodavačkih) organizacija, koje su članovi NSR, kao što su: Biznis Albania – Unija Albanskih poslodavaca, sa svojim organizacijama članicama - Udruženje građevinarstva Albanije (UGA), Udruženje turizma Albanije (UTA), Udruženje poslodavaca hrane i pića (UPHP), Udruženje za informacione tehnologije Albanije, (UITA), Unija investitora i industrijalaca Albanije (UIIA), Nacionalna komora proizvođača odjeće, i Udruženje banaka Albanije (UBA), Institut za osiguranje Albanije (IOA), Savjet poljoprivrede Albanije (SPA).

Sektorski i bilateralni dijalog nije na odgovarajućem nivou i to se vidi ugovaranjem u privatnom sektoru, što se objašnjava ne samo slabom organizacijom sindikata u ovim sektorima, nego i nedostatkom kulture dijaloga i skepticizmom uopšte. Takođe je očito da je kolektivno pregovaranje razvijenije u gradskim područjima, posebno u Tirani, Draču, Škodri, Vlori, a posebno zbog koncentracije velikih preduzeća u ovoj oblasti.

Na granskom nivou, 17 kolektivnih ugovora je potpisano u vezi sa javnim i privatnim sektorom u obrazovanju, zdravstvu, umjetnosti, kulturi, poljoprivredi, zaštiti životne sredine, javnoj bezbjednosti, građevinarstvu, avio-prevozu, nafti i energetici.

U aprilu 2015. godine, vlada je odobrila novi nacrt zakona „o izmjenama i dopunama na Zakon o radu“ za institucionalizaciju socijalnog dijaloga na regionalnom nivou kroz uspostavljanje 12 Regionalnih tripartitnih konzultativnih savjeta u skladu sa modelom i iskustvima Nacionalnog savjeta za rad.

Ovo je novi pristup i pokušaj da se da podsticaj jačanju socijalnog dijaloga na regionalnom i lokalnom nivou. Ideja je da se istraže pitanja od zajedničkog interesa za organizacije poslodavaca i sindikate kako bi se našla rješenja prihvatljiva za uključene strane na regionalnom nivou. Konsultacije se tiču određenih pitanja u vezi sa: regionalnim politikama zapošljavanja, obukama i stručnim obrazovanjem, zaštitom radnika, higijenom i bezbjednosti, proizvodnjom, dobrobiti, pitanjima obrazovanja i ekonomije.

Sastav ove regionalne strukture će uključivati 15 članova, od čega po 5 predstavnika organizacija poslodavaca i radnika i 5 predstavnika regionalnih vlada (član 81. Odluke Savjeta Ministara o Prijedlogu Nacrta Zakona „o nekim izmjenama i dopunama Zakona 7961, od dana 12.07. 1995“ Zakona o radu u Republici Albaniji).

## **Socijalni dijalog u vladinim dokumentima:**

Socijalni dijalog se reflektuje u sljedećim dokumentima i strategijama vlade Albanije:

- Nacionalna strategija zapošljavanja i obuke 2014-2020;
- Akcioni plan za bezbjednost i zdravlje na radu 2015 - 2020 i
- Nacionalni plan za evropske integracije 2015-2020.

Uopšteno, jačanje socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou se smatra prioritetom i praksa uloge socijalnog dijaloga je prihvaćena kao osnovni alat u industrijskim odnosima i u društvu generalno. Ipak, funkcionisanje socijalnog dijaloga na regionalnom i lokalnom nivou ostaje izazov dugoročno gledano.

U tri ova strateška dokumenta, socijalni dijalog se posmatra kao glavni alat za unapređenje tržišta rada, izradu, nadzor i evaluaciju nadionalnih obrazovnih politika, kvalifikacije stručnog obrazovanja i obuka, izradu i implementaciju visokih standarda zdravlja i bezbjednosti na radu.

Dana 28. oktobra 2015. godine, MOR je sprovedla bilateralne i tripartitne sastanke za novi program prioriteta Agende dostojanstvenog rada 2016-2018, gdje je unapređenje socijalnog dijaloga definisano kao jedan od prioriteta za period koji slijedi: jačanje tripartitnih institucija / jačanje socijalnih partnera – organizacija radnika i poslodavaca / razmjenu znanja i izgradnju kapaciteta za bolje zastupanje i uticaj u odlučivanju o dostojanstvenom radu / veću zastupljenost sindikata i organizacija poslodavaca u globalnim debatama.

## **3.6. Socijalni dijalog u Bosni i Hercegovini**

### **3.5.1. Propisi u socijalnom dijalogu**

Socijalni dijalog u Federaciji BiH se odvija kroz dvostrani i tripartitni dijalog socijalnih partnera. Osim kroz rad Ekonomsko socijalnog savjeta, ogleda se i u: pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora, učešću predstavnika socijalnih partnera u radu Parlamenta FBiH i njениh odbora i komisija, i bipartitnim konsultacijama o pojedinim zakonskim rješenjima, strategijama i pravilima za specifične oblasti. Važno je napomenuti da se odvija na različitim nivoima, sa različitim intenzitetom i kvalitetom.

Bosna i Hercegovina je zemlja sa veoma komplikovanim ustavnim sistemom. Osim dva entiteta, Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, te Brčko Distrikta, Federacija Bosne i Hercegovine ima 10 kantona. Jedinice lokalne samouprave su opštine i gradovi, od kojih je jedan dio opština u sastavu gradova. Mala zemlja sa manje od 4 miliona stanovnika sa 3-5 nivoa vlasti (u zavisnosti od entiteta). To dovodi do raspodjele odgovornoštiti za određena pitanja, a često je podijeljena na brojnim nivoima.

Ustav Bosne i Hercegovine, u članu III-1 određuje odgovornosti institucija Bosne i Hercegovine i u članu III-3 navodi da sva ovlašćenja koja nisu izričito data institucijama Bosne i Hercegovine, pripadaju entitetima. Sledeći član III-5 predviđa da se u BiH preuzmu odgovornosti u onim stvarima kao što su, između ostalog, one o koje su dogovorili entiteti ili da li su potrebne za očuvanje međunarodnog subjektiviteta Bosne i Hercegovine.

#### **a) *Zakon o radu***

Novi Zakon o radu FBiH, koji je stupio na snagu u avgustu ove godine, reguliše socijalni dijalog u Poglavlju XVI kolektivni ugovori i Poglavlju XIX Ekonomsko i socijalno vijeće. Poglavlje XIX sadrži samo jedan član 158, koji definiše da se ESV može formirati za Federaciju i za kantone, da je tripartitnog sastava, te da se osniva ugovorom.

Ovaj član je, u odnosu na stari Zakon, izmijenjen u smislu da daje mogućnost posebnog zakona koji reguliše: sastav, nadležnost, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Ekonomsko socijalnog vijeća.

Gore navedena odredba je izmijenjena lobiranjem socijalnih partnera (sindikata i poslodavaca) s obzirom da nisu bili zadovoljni činjenicom da se neki važni zakoni usvajaju bez konsultacija sa ESV. Ipak, ovaj zakon ne samo da nije usvojen, nego nije ni predviđen programom rada Vlade Federacije za 2016. godinu.

U Poglavlju XVI, članovi 137. do 149. regulišu pitanje vrsta kolektivnih ugovora, strana u procesu kolektivnog pregovaranja, oblika i trajanja, sadržaja i obaveznosti kolektivnih ugovora. Zatim regulišu i pitanja uvećanja i važnosti kolektivnih ugovora, procedura za izmjene i otkazivanje kolektivnih ugovora, kao i objavljivanje i diseminaciju kolektivnih ugovora i slično. Ovo će biti detaljnije objašnjeno u dijelu ovog rada koji se bavi kolektivnim ugovorima.

**b) Sporazum o uspostavljanju Ekonomskog i socijalnog vijeća Federacije Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik FBiH br. 47/02, 42/03 i 08/08)**

Sporazum o Ekonomskom i socijalnom vijeću za teritoriju Federacije definiše principe djelovanja ESV, sastav, donošenje odluka, kompetencije i nadležnosti ekonomsko socijalnog vijeća. ESV se uspostavlja u svrhu realizacije zajedničkih aktivnosti socijalnih partnera u oblastima ekonomske, socijalne i razvojne politike, jačanja i zaštite ekonomskih i socijalnih prava kao i razvoja kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora.

ESV za svaku određenu aktivnost se sastoji od predsjednika i 21 člana (sedam ministara, sedam poslodavaca i sedam sindikalaca). Izbor članova je pitanje nezavisne odluke socijalnih partnera. Mandatni period je četiri godine. Odluke se donose konsenzusom svih delegacija, a kvorum čine po 4 člana svake od delegacija. Principi djelovanja, širina aktivnosti i odgovornosti ESV će biti kasnije detaljno opisani.

**c) Međunarodne konvencije**

BiH je ratificovala, između ostalih, Konvencije MOR-a: Konvencija 87 o slobodi udruživanja i zaštite prava organizovanja, 1948, Konvencija 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949, Konvenciju 144 tripartitne konsultacije (Međunarodni radni standardi), 1976, i Konvenciju 154 o promociji kolektivnog pregovaranja, 1981 - (stupila na snagu 26.09.2015.). BiH je takođe ratificovala Evropsku socijalnu povelju.

Na osnovu ovoga, možemo reći da je ovo što se tiče zakonskih pitanja u vezi sa socijalnim dijalogom dalo najviši nivo prava. Svi budući napretci pravnog okvira trebalo bi da imaju za cilj smanjenje mogućnosti za kršenje zakonskih odredbi i unapređenje njegove implementacije u praksi.

**1. Ekonomsko socijalni saveti**

U Bosni i Hercegovini ESS nije formiran na državnom nivou. Razlozi za to leže u nepostojanju političke volje. Rješavanjem političkih prepreka biće moguće da sindikati i poslodavci iz oba entiteta i distrikta formiraju ESS na državnom nivou. Ove činjenice nisu za pohvalu budući da smo jedina država u Evropi koja nema uspostavljeno ovo tijelo. Formiranje ESS na državnom nivou je bio jedan od pet uslova za ratifikaciju Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju. Iako je Sporazum ratifikovan u 2015. godini, ove

*Tabela 1*

AKTI EKONOMSKOG I SOCIJALNOG SAVJETA	
FEDERACIJA BIH	- Sporazum o uspostavljanju Ekonomskog i socijalnog savjeta Federacije BiH (Službeni glasnik FBiH broj: 42/02; 42/03; 08/08; 13/08; 51/11 i 10/11)
KANTONI	- Sporazumi o uspostavljanju Ekonomskih i socijalnih savjeta, njih 8

obaveze nisu realizovane i BiH će morati ispuniti ove zahtjeve, ili će joj proces eurointegracija biti blokiran zbog ovoga.

Na nivou entiteta i distrikta ESS su formirani i operativni, kao i u osam kantona. Svi ovi ESS su uspostavljeni na osnovu Sporazuma o Uspostavljanju ESS. To je u potpunoj saglasnosti sa konvencijama MOR-a, koja propisuje dobrovoljni pristup u formiranju ekonomskih i socijalnih savjeta.

Ekonomski i socijalni savjeti su uspostavljeni na tripartitnoj osnovi, sa podjednakom zastupljenosti sva tri socijalna partnera. Pregled osnivača ESS je dat u Tabeli 2, izuzev za Hercegovačko-neretvanski kanton, a u skladu sa konvencijama MOR-a, u smislu pariteta osnivača. Ali u ovom slučaju norma je trajne prirode, što će tokom 2016. godine biti ažurirano. U Hercegovačko-bosanskom kantonu i Kantonu Zapadne Hercegovine, ESS nisu još uspostavljeni.

*Tabela 2*

	Potpisan Sporazum o uspostavljanju Ekonomsko socijalnog vijeća
FEDERACIJA BIH	- Sindikati Bosne i Hercegovine - Vlada Federacije Bosne i Hercegovine - Udruženje poslodavaca FBiH
KANTONI	Potpisan Sporazum o formiranju Ekonomsko socijalnih savjeta za kantone
KANTON SARAJEVO	- Sindikati Kantona Sarajevo - Udruženje poslodavaca Kantona Sarajevo - Vlada Kantona Sarajevo
KANTON TUZLA	- Vlada Tuzlanskog kantona - Sindikat Tuzlanskog kantona - Udruženje poslodavaca Tuzlanskog kantona
UNSKO - SANSKI KANTON	- Vlada Unsko - Sanskog kantona - Sindikat Unsko - Sanskog kantona - Udruženje poslodavaca Unsko - Sanskog kantona
SREDNJE - BOSANSKI KANTON	- Sindikat Srednje - Bosanskog kantona - Vlada Srednje - Bosanskog kantona - Udruženje poslodavaca Srednje - Bosanskog kantona

BOSANSKO - PODRINJSKI KANTON	- Sindikat Bosansko Podrinjskog k antona - Vlada Bosansk o - Podrinjskog kantona - Udruženje po slodavaca Bosansko - Podrinjskog kantona
ZENIČKO - DOBOJSKI KA NTON	- Vlada Zeničko - Dobojskog kantona - Sindikat Zeničko - Dobojskog kantona - Grupa Udruženja poslodavaca FBiH - Edo
KANTON POSAVINA	- Sindikat Kantona Posavina - Vlada Kantona Posavina - Udruženje poslodavaca Kantona Posavina
HERCEGOVAČKO NERETVANSKI KANTON	- Konfederacija sindikata Hercegovačko -Neretvanskog kantona - Unija nezavisnih sindikata FBiH - Privredna komora K antona (kao privremeni socijalni partner do uspostavljanja Udruženja poslodavaca Kantona ) - Vlada K antona

Principi ekonomsko socijalnih savjeta su bar formalno-pravno u potpunosti u skladu sa principima djelovanja takvih tijela kako je navedeno u međunarodnim aktima, a ova pitanja primarno regulišu konvencije MOR-a. Zapravo, osnovni principi su sprovođenje socijalnog dijaloga, unapređenje kulture dijaloga i zajedničke aktivnosti na rješavanju problema u oblastima rada i zapošljavanja, socijalne politike, ekonomije. To su sljedeći principi: održavanje socijalnog i ekonomskog dijaloga, kao sistema obraćanja odnosa između potpisnika Sporazuma, u cilju postizanja bilansa između tržišne ekonomije i socijalne pravde i poštivanja nezavisnosti i autonomije Sporazuma u njihovom radu i organizovanju.

Odgovornosti Ekonomskog i socijalnog savjeta su slično regulisane u entitetima i u distriktu, iako postoje neke razlike. Sličnosti i razlike se mogu uočiti ukoliko ih tražite, u nastavku je dat pregled nadležnosti navedenih vlasti.

### ***Ekonomsко socijalно вijeће FBiH:***

- Nadgleda, analizira i procjenjuje uticaj ekonomske i socijalne politike na razvoj socijalne stabilnosti;
- Ispituje, ocjenjuje i podstiče zaključivanje primjene kolektivnih ugovora i vezanih informacija i objašnjenja koje podnosi ministarstvo rada;
- Ohrabruje mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova;
- Predlaže Vladi, poslodavcima i sindikatima da provode koordinisanu politiku cijena i plata;
- Ohrabruje ideju tripartitnog, bipartitnog i drugih oblika socijalnog dijaloga na svim nivoima u rješavanju ekonomskih i socijalnih pitanja i problema;
- Nadgleda, revidira i predlaže moguće promjene u zakonima koji utiču na ekonomski i socijalni razvoj i u ovom smislu poziciju poslodavaca i radnika;
- Raspravlja o nacrtima zakona, regulativi, programima i drugim dokumentima u okviru svoga rada i daje svoje mišljenje na dokumenta koja se podnose Vladi Federacije Bosne i Hercegovine i Parlamentu Federacije Bosne i Hercegovine;

- Nadgleda primjenu zakona i sprovođenje radnih prava i socijalne sigurnosti i predlaže mjere za implementaciju i unapređenje takvih prava nadležnim organima;
- Radi na problemima implementacije procesa privatizacije i predlaže nadležnim institucijama sve izmjene zakona koje bi mogle doprinijeti većim finansijskim efektima i zapošljavanju;
- Nadgleda stanje u oblasti zapošljavanja, penzionisanja – nesposobnosti i zdravstvenog osiguranja i u ovom smislu preuzima aktivnosti na smanjenju rada na crnom tržištu;
- Podstiče aktivnosti za veću efikasnost relevantnih institucija sistema kako bi se spriječila korupcija.

Kantonalni Ekonomsko socijalni savjeti su odgovorni za: upravljanje zajedničkim aktivnostima na Sporazumu u polju ekonomskih, socijalnih i razvojnih politika, promocije i zaštite ekonomskih i socijalnih prava i interesa poslodavaca i radnika, razvijaju sistem kolektivnog pregovaranja, zaključuju i sprovode kolektivne ugovore.

Sastav i rad Ekonomskih i socijalnih savjeta se različito reguliše u entitetima i distriktu, i kantonima. Sastav ESSa je dat u Tabeli 4, a način rada i donošenja odluka u Tabeli 3.

*Tabela 3*

	STRUKTURA EKONOMSKO SOCIJALNOG SAVJETA
FEDERACIJA BIH	21 član , po 7 iz svakog od socijalnih partnera i predsjednik koji nema pravo glasa. Mandat je 4 godine .
KANTONI	STRUKTURA EKONOMSKO SOCIJALNOG SAVJETA
KANTON SARAJEVO	12 članova , po 4 člana svih potpisnica Ugovora . Predsjednika savjeta bira savjet među svojim članovima . Mandat je 4 godine .
KANTON TUZLA	9 članova , po 3 člana iz svakog od socijalnih partnera . Savjet među svojim članovima bira predsjednika i pot predsjednika . Mandat je 4 godine .
UNSKO - SANSKI KANTON	9 članova , po 3 člana iz svakog od socijalnih partnera , i svaki član ima zamje nu . Savjet među svojim članovima bira predsjednika i dva pot predsjednika . Mandat je 4 godine .
SREDNJE - BOSANSKI KANTON	9 članova , po 3 člana iz svakog od socijalnih partnera . Savjet među svojim članovima bira predsjednika i dva pot predsjednika . Mandat je 4 godine .

BOSANSKO - PODRINJSKI KANTON	6 članova , po 2 člana iz svakog od socijalnih partnera . Savjet među svojim članovima bira predsjednika i potpredsjednika . Mandat je 4 godine .
ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON	Savjet ima 13 članova, po 4 člana iz svakog od socijalnih partnera u Ugovoru i predsjednika . Predsjednik će prema ugovoru biti izabran konsenzusom . Mandat je 4 godine .
KANTON POSAVINA	9 članova , po 3 člana iz svakog od socijalnih partnera. Svaki član ima zamjenu . Mandat je 4 godine .
HERCEGOVAČKO NERETVANSKI KANTON	Savjet ima 12 članova , od čega potpisnici Ugovora – Vlada HNK i Privredna komora imenuju po 4 svoja predstavnika, dok dva sindikata predlažu po dva člana. Svaki član Savjeta ima zamjenu . Mandat je 4 godine .

Kvorum ESS je da se odluke donose konsenzusom, a ukoliko to nije moguće tada se odluke donose većinom glasova svih članova, s tim što za odluku mora glasati većina članova svake delegacije. Kvorum nije regulisan na isti način, a njegove revizije su sumirane i dolje pobrojane.

U Federaciji BiH Ekonomsko socijalno vijeće može biti uspostavljeno za Federaciju i za kantone.

Do danas, ESV je uspostavljen za Federaciju BiH i 8 ESS za posebne kantone. Pregled ESS, datum njihovog osnivanja i početka rada dati su u Tabeli 4.

**Tabela 4**

KVORUM ZA RAD	
FEDERACIJA BIH	ESV može valjano raditi i odlučivati ukoliko prisustvuje najmanje po četiri predstavnika svakog od socijalnih partnera .
KANTONI	KVORUM ZA RAD
KANTON SARAJEVO	Više od pola ukupnog broja članova savjeta (9), kako bi bili zastupljeni sa najmanje jednim predstavnikom svake strane u ugovoru .
KANTON TUZLA	Najmanje dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
UNSKO -SANSKI KANTON	Najmanje dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
SREDNJE - BOSANSKI KANTON	Najmanje dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
BOSANSKO - PODRINJSKI KANTON	Najmanje po jedan predstavnik svakog socijalnog partnera.

ZENIČKO - DOBOJSKI KANTON	Više od pola od ukupnog broja članova Savjeta (13), kako bi bili zastupljeni sa najmanje jednim predstavnikom sva ke strane u ugovoru .
KANTON POSAVINA	Najmanje dva predstavnika svakog socijalnog partnera.
HERCEGOV AČKO - NERETVANSKI KANTON	Više od pola ukupnog broja članova Savjeta (12), u kojem su zastupljeni najmanje po dva predstavnika svih strana u Ugovoru, i po 1 predstavnik oba sindikata .

*Tabela 5*

	REDOVNE SJEDNICE	POSEBNE SJEDNICE
FEDERACIJA BIH	Najmanje jednom u 90 dana.	Predsjednik ima obavezu sazvati sjednicu na zahtjev ESS ili jednog od socijalnih partnera .

*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

DIO 4:

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

## **4.1. CRNA GORA**

### **Stanje socijalnog dijaloga**

#### **UPCG**

**Crna Gora** je ratificovala 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 tijelo poznato kao Socijalni savjet, 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 savjetu Crne Gore, učestvuje u uspostavljanju socijalnih savjeta u Crnoj Gori na lokalnom nivou i u imenovanju predstavnika poslodavaca, a obučena je i sposobna za kolektivno pregovaranje.

Savjet ima centralnu ulogu u pregovorima o izmjenama i dopunama Opštег 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, izmjene 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 savjet, ali oni ne rade redovno i njihov rad i znanje o važnosti postojećih tijela za društvo, kao i o radu ovog tijela se mora unaprijediti.

#### **Savez slobodnih sindikata**

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

## **Konfederacija sindikata**

Kao što je jasno, normativne okolnosti za razvoj socijalnog dijaloga postoje, ali u praksi još uvijek ima nekih problema. Kao i u mnogim zemljama koje su prošle tranziciju, uticaj sindikata je marginalizovan. Veći zahtjev za demokratizaciju društva uvodi pluralizam sindikata šta ukazuje na niži uticaj rada sindikata. Radno i socijalno zakonodavstvo, često je promjenjiv 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.

## **Primjer uspjeha socijalnog dijaloga**

Svi socijalni partneri prepoznati kroz Program dostojanstvenog rada Crne Gore 2015-2017 su kao primjer uspjeha socijalnog dijaloga u Crnoj Gori.

Program prve saradnje MOR-a i Crne Gore nastoji promovisati socijalni dijalog, stvoriti više i bolje poslove, i formalizovati neformalnu ekonomiju. Prvi prioritet podrazumijeva nastojanja da se poboljša socijalni dijalog.

Drugi prioritet će se fokusirati na promociju zapošljavanja i poveljnog okruženja za održiva preduzeća. Treći prioritet je formalizacija sive ekonomije. Kapacitet inspektora rada će se povećati kako bi poboljšali svoje kapacitete za promociju i nadgledanje usklađenosti sa nacionalnim radnim zakonodavstvom i zakonodavstvom o socijalnoj zaštiti za neprijavljeni rad.

## **Preporuka 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 savjeta treba poboljšati i preporuka iz Socijalnog savjeta bi trebalo da bude obavezujuća u vezi donošenja odluka. U kontekstu regulacije, potrebno je da svi propisi prije usvajanja budu razmatrani na Socijalnom savjetu. Takođe, Crna Gora treba da poboljša granski i socijalni dijalog na nivou kompanija. Osim toga, je potrebno raditi na razvoju i promociji lokalnog socijalnog dijaloga.

## **Konfederacija sindikata**

Crna Gora bi trebalo da uradi sljedeće:

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 savjet efikasnijim. Ostvariti bolju saradnju i solidarnost između sindikata. Postoji obaveza socijalnih partnera da poboljšaju lokalni socijalni dijalog. Sektorski socijalni dijalog takođe treba poboljšati.

## **Slobodni sindikati**

Moramo raditi na razvoju kulture socijalnog dijaloga, uključujući i obavljanje učesnika u socijalnom dijaluču 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**

Kako smo naveli u uvodnom dijelu, ocjena socijalnog dijaloga u RS je takođe data od strane reprezentativnih sindikata. U skladu sa mišljenjem Ujedninenih granskih sindikata Nezavisnost, u prethodnoj praksi socijalni dijalog se vodio više teoretski nego u praksi. Kroz rad SES RS, SES-ova na lokalnom nivou, kao i zaključivanjem specijalnih ugovora i protokola o saradnji i zajedničkom radu socijalnih partnera (na primjer Socijalni pakt o zapošljavanju), mišljenja i stavovi o određenim pitanjima su razmijenjeni i dogovoren. Međutim, iako su reprezentativni socijalni partneri formalno učestvovali u raspravama o pitanjima od opštег interesa (strategije, razvojni planovi i programi, radno pravno i socijalno pravno zakonodavstvo, itd.) njihovi stavovi najčešće nisu jednako tretirani i prihvatanici (na primjer u Zakonu o radu, Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakonu o stečaju, Zakonu o privatizaciji i drugi) što bi doprinijelo kvalitetnijim rješenjima određenih dokumenata i institucija. Sve ovo je dovelo do određenih sporova i sukoba između socijalnih partnera, prije svega između Vlade i sindikata, što je izraženo kroz različite forme aktivnosti sindikata (protesti, štrajkovi i drugi oblici kolektivnih aktivnosti).

Iz iznijetih razloga, UGS Nezavisnost su stava, da su za razvoj i primjenu socijalnog dijaloga u praksi, neophodne dvije osnovne prepostavke:

Odgovarajući društveni ambijent, koji u našoj zemlji još uvijek nije uspostavljen. To se, prije svega, odnosi na izgradnju povjerenja i vjere u dobre namjere i spremnost socijalnih partnera, a posebno Vlade, da se, kroz argumentovani dijalog, dođe do najboljih rješenja, kao i stalno unapređivanje kulture dijaloga, međusobnog uvažavanja i tolerancije.

Istovremeno, podrazumijeva se i spremnost na korekciju sopstvenih stavova, određene kompromise, ali i spremnost i sposobnost preuzimanja obaveze, kao i odgovornost za realizaciju zajednički dogovorenih mjera i akcija, uspostavljanje i identifikacija socijalnih partnera koji učestvuju u celokupnom procesu socijalnog dijaloga, od predlaganja pojedinih rješenja, usaglašavanja, donošenja i praktične implementacije usvojenih dokumenata. Socijalni partneri moraju biti reprezentativni u svakom smislu te riječi – 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 zastupljenosti u strukturi koju predstavlja, i dr.

Nezavisnost konstatuje 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 svjesno 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, prije svega, kroz dalje urušavanje privrede, rast nezaposlenosti, pad standarda i povećanje siromaštva, a što se upravo sada dešava.

Takođe, i udruženje poslodavaca Unija poslodavaca Srbije, smatra da socijalni dijalog u Republici Srbiji još uvijek 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 nedosljednom 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 korijena u nedostatku tradicije kolektivnog pregovaranja (stalne razmjene informacija, konsultacija i pregovora), koja je prisutna kao relikt socijalističkog društvenog uređenja. Takođe, period ratova na prostoru bivše Jugoslavije (bolan i izgubljen period za sveobuhvatne reforme društveno-ekonomskog sistema tokom posljednje decenije XX vijeka), stalne političke promjene, 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 ravноправност polova, Socijalno-ekonomski savet Autonomne pokrajine Vojvodine i Pokrajinski odbor UGS „Nezavisnost“), u nastavku dajemo ocjenu stanja u oblasti socijalnog dijaloga na nivou APV iz njihove vizure.

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

Nakon donošenja Zakona o socijalno ekonomskom savetu, sastav i djelokrug 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 obezbjeđuju se iz Budžeta AP Vojvodine. Savet ima mini stručnu službu koju čine sekretar Saveta i jedan stručni saradnik ekonomске struke.

Pokrajinski socijalno-ekonomski savet čini 18 članova (po 6 predstavnika Pokrajinske Vlade i Unije poslodavaca Vojvodine i po 3 predstavnika reprezentativnih sindikata). Predsjedavajući se, po principu rotacije, bira na je-

dnogodišnji mandatni period. Sekretar PSES imenuje se na dvije godine, uz mogućnost ponovnog imenovanja.

Sjednice se redovno održavaju (između pet - sedam sjednica 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 sjednice. Pitanja za razmatranje predlažu članovi Saveta. Na sjednicama 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 sjednicama, PSES djeluje još na dva polja - po zahtjevu socijalnih partnera, članica PSES, pruža pomoć u osnivanju i radu socijalno-ekonomskih savjeta gradova i opština na teritoriji APV (lokalnih socijalno-ekonomskih savjeta) i neposredno se angažuje i pomaže u rješavanju 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 prije toga nije razmatran i nije dobio zeleno svjetlo na Socijalno-ekonomskom savetu.

Ipak, prilikom ocjene stanja tripartitnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava na teritoriji APV, ocjena nije zadovoljavajuća. Ovo znači da institucija socijalnog dijaloga na nivou lokalnih samouprava u APV još uvek nije suštinski zaživjela, a razlog tome leži sigurno i u suviše strogim zakonskim uslovima za osnivanje, odnosno registraciju lokalnih savjeta. Poslodavačka udruženja na lokalnom nivou takođe nisu dovoljno razvijena. Prisutno je takođe i nerazumijevanje uloge i značaja tripartitnog socijalnog

dijaloga od strane organa lokalne samouprave, koje je posebno izraženo kada dođe do promjene vlasti, jer to najčešće znači vraćanje socijalnog dijaloga na početnu - nultu tačku. Takođe, nedovoljno je primjera dobre prakse koji bi mogli da budu korišćeni kao pomoć kod osnivanja i u radu drugih savjeta, nije uspostaljena odgovarajuća saradnja između svih osnovanih savjeta, i sl.

Kada je u pitanju proces pristupanja Evropskoj uniji, konsultacije između države kao glavnog aktera u pregovorima i socijalnih partnera kojih se cijeli proces harmonizacije nacionalnog zakonodavstva sa *acquis communautaire*, ali i prakse, i te kako tiče, se sprovode na raznim nivoima i u okviru raznih tijela, 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 vrijednosti civilnom društvu Republike Srbije. Konstitutivna sjednica 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 tijela 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 dio pridruživanja i približavanja EU standardima u okviru stalnih radnih tijela 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 tijelo u okviru kojeg se vodi tematski struktuirana debata predstavnika državne administracije, političkih partija, nevladinih organizacija, stručnjaka, privrede, sindikata i profesionalnih organizacija, o pristupanju Srbije Evropskoj uniji. NKEU je uspostavljan prije svega kao tijelo za posebnu saradnju Narodne skupštine Republike Srbije i civilnog društva u procesu pristupnih pregovora, a njegov rad se odvija preko plenarnih sjednica i sjednica 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 – BUSINEUROPE i Evropska konfederacija sindikata.

#### **4.3. MAKEDONIJA**

Prema odgovorima svih ispitanika, postojeći zakonski okvir, propisan Zakonom o radnim odnosima i Sporazumom o osnivanju Ekonomsko-socijalnog savjeta, pruža dovoljan i čvrst pravni osnov za uspostavljanje i funkcionisanje tripartitnog socijalnog dijaloga na nacionalnom nivou. Mišljenja iznesena u upitnicima pokazuju da se funkcija i nadležnosti ESS na nacionalnom nivou uređuju na odgovarajući način. Definisane su njegove nadležnosti, institucionalna struktura i sastav, način rada i pravila procedura.

U razgovorima je takođe istaknuto da trenutni zakon ne predstavlja prepreku, bilo za postojanje stalnog i uhodanog socijalnog dijaloga, ili za proces socijalnog dijaloga i njegov ishod, kao i za nezavisnost članova ESS. To proizlazi iz pravila i standarda utvrđenih zakonom i ugovorom o osnivanju ESS, kao i iz predstavljenih stavova u vezi sa iskustvima u radu ESS do sada.

U prilog ovim izjavama i mišljenjima govori i činjenica da svaki član ESS može napraviti prijedlog ili inicijativu za raspravu o konkretnom pitanju u okviru ESS, pod uslovom da je u okviru nadležnosti, a članovi su već radili u tom smislu. Sve takve inicijative su prihvачene. Ishod takvih inicijativa, međutim, zavisi od rezultata neposrednog dijaloga. Članovi ESS takođe djeluju samostalno u procesu dijaloga, a ako ESS ne prihvati njihove prijedloge, mišljenja ili preporuke, oni imaju pravo na suprotno mišljenje.

Za razliku od pravnog okvira za tripartitni socijalni dijalog na nacionalnom nivou, u svim intervjuima je istaknuto da postoji nedostatak konkretnog i zaokruženog pravnog okvira kojim se uređuje socijalni dijalog na lokalnom nivou, iako je u toku proces uspostavljanja lokalnih ESS, a u velikom broju opština ESS već postoji. Oni su istakli da zakonodavstvo koje se odnosi na lokalne ESS treba izmijeniti i dopuniti. Osim toga, ispitanici su dali konkretnе preporuke za izmjene i dopune zakona. Bilo je konkretnih prijedloga pod uslovom da se ugovor o osnivanju lokalnih ESS mora izmijeniti kako bi se bliže definisale nadležnosti lokalnih ESS, njihov sastav i struktura, postupak za imenovanje članova, a njihovo poslovanje, kao i odnosi, saradnja i koordinacija između nacionalnog ESS i onih na lokalnom nivou.

ESS na državnom nivou nema poseban tehnički sekretarijat. Administrativne i tehničke poslove za potrebe ESS obavlja Ministarstvo rada i socijalne politike, dok u okviru Sporazuma o ESS, te poslove obavlja sekretar ESS. Ne postoji ni poseban budžet za obavljanje poslova za potrebe ESS,

niti postoje bilo kakve odredbe za dodatne ljudske resurse i sredstva za naknadu za rad i stručnu pomoć vanjskih saradnika i drugih stručnih naučno-istraživačkih institucija. Budući da ESS nema svoj budžet, ne postoje odredbe o korištenju sredstava i odgovornosti i transparentnosti korištenja sredstava za potrebe ESS. Većina ispitanika je ukazala na potrebu za određenim budžetom ESS, koji, po njihovom mišljenju, je važan preduslov za povećanje efikasnosti i efektivnosti ESS. To bi imalo direktni uticaj na zahtjeve za veće ljudske resurse za rad ESS, i predstavlja glavnu prepreku za uspostavljanje i funkcionisanje posebnog tehničkog sekretarijata ESS, kao i za osiguranje i finansiranje njegovog osoblja. Oni su takođe ukazali na potrebu za povećanjem broja stručnog osoblja koje, čak i pod trenutnim okolnostima bez posebnog tehničkog sekretarijata, pruža svoje usluge ESS-u. Osim toga, ispitanici su naveli da postoji potreba da se obezbijedi adekvatan prostor za rad ESS.

Ekonomsko socijalni savjet ima predsjednika i dva potpredsjednika.

Predsjednik ESS je ministar rada i socijalne politike, koji je i član ESS po funkciji. Po jedan potpredsjednik se bira među članovima iz redova predstavnika sindikata i predstavnika organizacije poslodavaca.

Članovi ESS koje imenuje Vlada su: ministar rada i socijalne politike, ministar finansija, ministar privrede, i zamjenik premijera Vlade Republike Makedonije zadužen za ekonomski poslove. Zamjenski članovi ministara koji su članovi ESS su zamjenici ministara, dok je zamjenik potpredsjednika Vlade Republike Makedonije zaduženog za ekonomski poslove lice koje on imenuje.

U pogledu strukture upravljanja i sadašnjeg funkcionisanja ESS, članovi reprezentativnih sindikata i organizacija poslodavaca, odnosno njihovi članovi u ESS, predstavili su dva zahtjeva koji se odnose na strukturu i rad ESS.

Prvi zahtjev odnosi na utvrđivanje principa rotirajućeg predsjedništva ESS, prema kojem predsjednik ESS, osim ministra rada, bi trebalo da bude izabran naizmjenično i iz redova predstavnika sindikata i organizacija poslodavaca, za mandat naveden u sporazu o osnivanju ESS. Prihvatanje ovog prijedloga prepostavlja, da je potrebna saglasnost ESS, kao i relevantne amandmane na sporazum o osnivanju ESS.

Drugi zahtjev odnosi na proširivanje obima učešća u radu ESS, odnosno, viši stepen reprezentativnosti u smislu člana 5. Sporazuma o ESS. U za-

htjevu se predlaže, posebno, da, osim ministra rada, koji redovno prisustvuje i predsjedava ESS sjednicama, sjednicama trebaju prisustvovati i drugi ministri koji su članovi ESS, kako bi dali veću podršku i težinu na zaključke i preporuke koje usvoji ESS.

Rad ESS do sada je pokazao problema i nesporazume socijalnih partnera u smislu prepoznavanja ili osporavanja reprezentativnosti članova ESS, ali takvi problemi i nesporazumi su prevaziđeni nakon usvajanja izmjena i dopuna Zakona o radnim odnosima 2010. godine. Ovim amandmanima uspostavljeni su kriteriji reprezentativnosti za sindikate i organizacije poslodavaca, a takvi kriterijumi su korišteni za utvrđivanje reprezentativnosti i izbor članova ESS među predstvincima sindikata i poslodavaca.

U tom kontekstu, može doći do problema slične prirode u budućnosti, u slučaju promjene članova ESS iz redova predstavnika sindikata i organizacija poslodavaca, zavisno o potencijalnim promjenama koje se odnose na ispunjavanje kriterija reprezentativnosti, odnosno, gubitka reprezentativnog statusa, ili ispunjavanja kriterija reprezentativnosti od strane drugih asocijacija. Ovo može izazvati probleme koji se odnose na broj članova i sastav ESS.

Sporazum o ESS propisuje nadležnosti predsjednika ESS. Predsjednik predstavlja ESS pred nadležnim organima i javnosti; saziva sjednice ESS; inicira teme na dnevnom redu i uređuje rad ESS; koordinira rad ESS i obavlja sve druge poslove koji su mu povjereni. U odsustvu predsjednika, ESS-om predsjedava jedan od potpredsjednika.

Organizacijske, administrativne i tehničke poslove za ESS i njegova radna tijela obavlja Odjeljenje za socijalno partnerstvo u okviru Ministarstva rada i socijalne politike. Troškovi koji se odnose na rad ESS i njegova radna tijela pokriva Ministarstvo rada i socijalne politike.

Ograničeni ljudski resursi, potrebne prostorije, i finansijski i tehnički uslovi za podršku rada ESS su glavni ograničavajući faktori i usko grlo u smislu podrške sadašnjem i efikasnijem radu ESS i uključivanje u efikasniji i efektivniji socijalni dijalog.

Ovo je od značaja ne samo sa aspekta pripreme i održavanja ESS sjednica, nego i u smislu mehanizma za saradnju članova ESS i drugih tijela i institucija za potrebe praćenja realizacije zaključaka, mišljenja i preporuka

datih od strane ESS. To nameće potrebu da se pruži adekvatan nivo finansijskih i ljudskih resursa.

Prema sporazumu, ESS izrađuje godišnji operativni program, koji se može dopuniti u toku godine. Međutim, ESS nije usvojio godišnji operativni program. Postojanje operativnog programa je bitan preduslov za ostvarivanje kontinuiranog, efikasnog i efektivnog socijalnog dijaloga i za operativnije i efikasnije funkcionisanje ESS. U tu svrhu, jedan od prioriteta ESS treba biti izrada i usvajanje njegovog godišnjeg operativnog programa, a u skladu sa operativnim programom Vlade i relevantnih resornih ministarstava, i u skladu sa interesima i tačnosti konkretnih pitanja i projekata u ekonomskoj i socijalnoj sferi iniciranih od strane socijalnih partnera.

Vrste pitanja i projekata koje je ESS razmatrao, i strane koje su uputile relevantne inicijative, navedene su u zapisniku sa ESS sjednica. Najviše pitanja i projekata koje je razmatrao ESS odnose se na zakonske projekte, prijedloge za donošenje novih zakona, ili za izmjenu i dopunu postojećih zakona u radnoj i socijalnoj sferi, kao i u drugim sferama (ekonomija, zdravstvo, itd.).

Najčešći predlagajući inicijativa razmatranih na sjednicama ESS su ministarstva i druge institucije, budući da su oni zagovornici relevantnih zakona. Socijalni partneri, članovi ESS, takođe su dali neke prijedloge i inicijative za razmatranje pojedinih pitanja, dok je broj takvih inicijativa od strane članova parlamenta znatno manji.

ESS je raspravljaо o nekoliko prijedloga u vezi sa izmjenama i dopunama Zakona o radnim odnosima, među kojima su izmjene i dopune koje se odnose na socijalni dijalog, kao i one koje su dio procesa usklađivanja Zakona o radu Republike Makedonije sa pravom EU, kao i niz drugih projekata koji se odnose na izmjene i dopune zakona.

Osim Zakona o radnim odnosima, ESS je takođe uzeo u razmatranje i sljedeće: Nacrt zakona o zaštiti djece; Nacrt zakona o zaštiti od uzne miravanja na radnom mjestu (mobing); Nacrt zakona o zdravstvenom osiguranju; kao i prijedloge za izmjene i dopune: Zakona o socijalnoj zaštiti; Zakona o zaštiti na radu i zdravlju; Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova; Zakona o finansijskoj pomoći malim platama radnika zbog privatizacije u preduzećima u većinskom državnom vlasništvu; Zakona o minimalnim platama u Republici Makedoniji; Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti; Zakona o obaveznom socijalnom osiguranju, itd.

Prema većini ispitanika, ESS, je u pravilu, uključena u početnim fazama usvajanja zakona. Prema mišljenju ispitanika, bilo bi bolje da je ESS uvijek uključen u izradu nacrta zakona i drugih pravnih projekata, iako je bilo slučajeva kada je bio uključen u to ali u ranijim fazama. To je bio slučaj sa Zakonom o minimalnim platama, Nacionalnom strategijom zapošljavanja i Akcionim planom, i nekim drugim projektima, gdje su radne grupe koje su izrađivale nacrte takvih akata uključivale predstavnike socijalnih partnera, ili kada su prijedloge za izmjene i dopune određenih zakona pokrenuli ili izradili socijalni partneri.

Neki članovi ESS predložili su kao problem procedure to da resorna ministarstva i druge institucije koje podnose svoje prijedloge za pravne i druge projekte ESS-u na razmatranje, trebaju omogućiti duži vremenski period od njihovog obavljanja ESS do planiranog datuma sjednice ESS, kako bi članovi ESS-a mogli da konsultuju relevantna tijela i članove svojih organizacija.

Prema mišljenju ispitanika, ESS sjednice održavaju se po potrebi. Međutim, ne postoje pravne ili daljnje prepreke da se sazove i održi sjednica ESS u svakom trenutku, a na inicijativu njegovih članova. ESS obično ima pet do šest sjednica godišnje.

#### **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 savjet Republike Srpske, a čiji je sastav, rad i djelokrug nadležnosti uređen Zakonom o ESS iz 2008. godine.“

**SSRS/KSRS:** Oba sindikata ocijenila 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 povjerenja između socijalnih partnera. Ključni događaj koji je uslovio dalji razvoj socijalnog dijaloga je potpisivanje Opštег kolektivnog ugovora 2010. godine, prilikom čega je potписан i Sporazum socijalnih partnera kojim se predviđa donošenje novog Zakona o radu u roku od 18 mjeseci. Odsustvo realizacije sporazuma rezultiralo je gubitkom povjerenja u socijalne partnere i, u konačnici, smanjenoj mogućnosti da socijalni partneri daju očekivani društveni doprinos. Trenutni status socijalnog dijaloga u Republici Srpskoj karakteriše nemogućnost uspostavljanja minimalnog nivoa komunikacije i povjerenja između socijalnih partnera, što dovodi u pitanje utemeljenje ideje i značaja socijalnog dijaloga za društvo u cijelini.

### ***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 nerazumijevanje 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 savjet 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

opstrijanje rad ostala dva socijalna partnera, kao i donošenje odluke.“

**UUPRS:**

- socijalni partneri i cjelokupno 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 ocijeniti 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 dijalu;
- socijalni partneri nisu postigli napredak u promovisanju kulture dijaloga, međusobnog uvažavanja i prihvatanja različitosti u kontekstu mišljenja, 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 doneće odluku da učestvuje u tripartitnom socijalnom dijalogu.“

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

**UUPRS:**

- obezbjeđivanjem prepostavki 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 produ-

ktivnijeg i socijalno pravednijeg društva;

- kontinuirano poticati i promovisati komunikaciju, institucionalni i vaninstitucionalni dijalog od najnižih oblika organizovanja (lokalne zajednice, preduzeća i dr.) do najviših;
- njegovati kulturu dijaloga u okviru samog socijalnog dijaloga, ali i u komunikaciji sa javnošću;
- jačati komunikacijske i pregovaračke vještine socijalnih partnera kroz kontinuirane edukacije;
- kontinuiranom edukacijom osnažiti medije koji prate ovu oblast, odnosno podići svijest 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 podrazumijeva provođenje brojnih reformi u cilju usklađivanja domaćeg pravnog okvira sa pravnom stečevinom Evropske unije. Ove reforme, iako su neophodne na putu ka punopravnom članstvu u EU, mogu da izazovu brojne ekonomske i socijalne potrese 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 priručnik.“

**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 implementiranja dostignutih EU standarda u komunikaciji i dijalogu putem kontinuiranih edukacija.

#### **5. „Molimo navedite primjere dobre prakse i pozitivne rezultate socijalnog dijaloga.“**

**Ministarstvo:** „Kao najbolji primjer dobre prakse možemo istaknuti donošenje Zakona o Ekonomsko socijalnom savjetu Republike Srbije, kojim se ovoj instituciji daju značajne nadležnosti u procesu donošenja svih značajnih odluka koje mogu imati uticaj na ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca i uslova njihovog života i rada. Ovim zakonom se znatno 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 primjera dobre prakse.“

**KSRS:** „Na nivou entiteta nema dobrog primjera. 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 nevladim organizacijama, što je poboljšalo shvatanja o značaju vaninstitucionalnog socijalnog dijaloga.

#### **4.5. Albanija**

##### ***Poslodavci i vlada u socijalnom dijalu***

Socijalni dijalog između poslodavaca i vlade vrši se ne samo u Nacionalnom savjetu za rad, nego i van njega. Poslovanje i poslodavci su dobro organizovani i grupisani u krovnu organizaciju pod nazivom Biznis Albanija. Iako je Biznis Albania nova organizacija poslodavaca, postala je snažan glas podrške interesima albanskih poslodavaca. U kratkom vremenu uspjela je postati ključni faktor u pregovorima između poslodavaca i vlade. U mnogim slučajevima vlada je uzela u obzir njene prijedloge za promjene koji su napravljeni u socijalnim, ekonomskim i fiskalnim paketima. Biznis Albania ima predstavnike u regionalnim agencijama za mirenje i rješavanje sporova, u svim regijama u zemlji, te imenuje predsjednika Odbora svih stručnih škola u zemlji.

Biznis Albania je radila sa članovima svoga udruženja kako bi postala realan i pouzdan izvor socijalnog dijaloga, pružajući strateške savjete za interes poslodavaca i kompanija.

## **Socijalni dijalog poslodavaca i sindikata**

Na nivou preduzeća, socijalni dijalog je manje razvijen i jedva postoji, a posebno u privatnom sektoru. Vrlo malo je napravljeno po pitanju kolektivnog pregovaranja.

Na granskom nivou, socijalni dijalog je razvijeniji, budući da je veći broj zaposlenih, kao i problemi koji se javljaju.

Na nacionalnom nivou, socijalni dijalog je bolji i konkretniji, pošto su sindikati organizovani jako dobro i njihov pritisak na poslodavce je vrlo velik. Na ovom nivou konflikti su još veći i brojni ugovori su potpisani između poslodavaca i radnika, a posebno u javnom sektoru (zdravstvo, obrazovanje, javna uprava, itd.).

## ***Stanje socijalnog dijaloga u Albaniji***

Socijalni dijalog je kontinuiran i cikličan proces razvijen kroz sljedeće korake: a) konsultacije; b )donošenje odluka; c) implementacija; d) evaluacija.

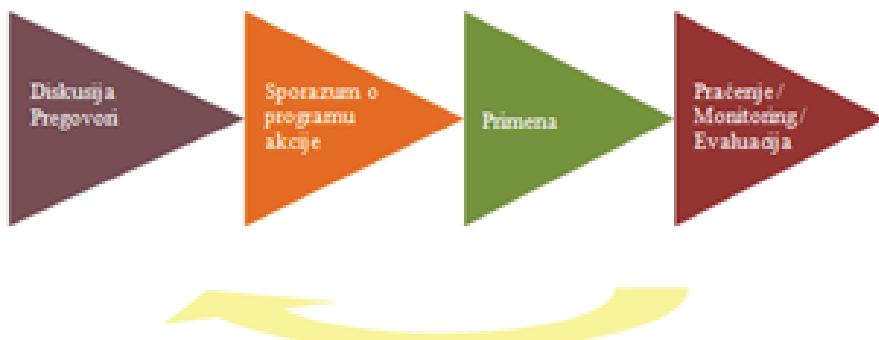
Socijalni dijalog je i dalje siromašan, često formalan i nedostaje na lokalnom nivou. Uglavnom je prerastao u tripartitni dijalog. Često se manifestuje kao arogancija od strane donosilaca politika i odluka. Država je i dalje pasivna u razvoju socijalnog dijaloga postavljajući često socijalne partnere pred svršen čin politike.

Iako je bilo pokušaja jačanja socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima, smatramo da još uvijek nedostaje dijeljenje i razmjena informacija između strana sa kojima i počinje socijalni dijalog.

Nedostaje mu razmjena mišljenja i ekspoze stavova svake strane, a država ne pruža potrebnu institucionalnu podršku. Nedostaje kolektivno pregovaranje zanimanja na nacionalnoj i međunarodnoj sceni. Sindikati se žale da se socijalni dijalog ne tretira kao složeno pitanje koje podjednako uključuje sve tri aktera.

Biznis Albanija (Unija albanskih poslodavaca) je imala mnogo primjedbi na rad i sastav Nacionalnog savjeta za rad. Vladini prijedlozi za izmjene radnog zakonodavstva su usvojeni čim su dostavljeni, ne uzimajući u obzir

## 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)

prijedloge zainteresovanih strana, kao što su sindikati i poslodavci, a u najboljem slučaju uzeto je u obzir samo nekoliko prijedloga koji nisu imali značajan uticaj. Mnogo puta, nije bilo informacija o tačkama dnevnog reda o kojima će se raspravljati na narednom sastanku. Ponekad je čak donošenje odluka bilo fiktivno, odnosno odluke bi se već usvojile i prije nego što je sastanak održan. Time je pokazano potpuno zanemarivanje predstavnika partnera u ovom savjetu. Rezultat je bio vrlo ograničen tripartitni socijalni dijalog i izgubljeno povjerenja među partnerima.

### Socijalni dijalog u poređenju sa EU i MOR

Poštovanje ljudskih prava na tržištu rada u Albaniji je još uvijek daleko od međunarodnih standarda i ispunjavanja uslova MOR-a za jednake mogućnosti dostojanstvenog rada u uslovima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva. Deklaracija MOR-a o osnovnim principima i pravima na rad (Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje; ukidanje dječjeg rada; ukidanje prisilnog rada; eliminacija diskriminacije na radnom mjestu) je još uvijek daleko od implementacije u Albaniji. Osim nekih velikih javnih kompanija i velikih privatnih preduzeća, gdje se poštuje kolektivno pregovaranje, Albanija treba da prođe kroz dug put kako bi se postigao djelotvoran socijalni dijalog koji bi mogao doprinijeti ispunjenju

principa dostojanstvenog rada. Jačanje sindikata, organizacija poslodavaca i posvećenost drugih aktera civilnog društva da budu aktivni u promociji socijalnog dijaloga i rješavanju izazova zapošljavanja u zemlji je neophodan izazov. Ovo će biti dug proces, ali je potrebno imati takav pristup.

U posljednjem EU izvještaju o napretku Albanije se jasno navodi da je „u području socijalnog dijaloga, novi Nacionalni savjet rada održao sastanke u decembru, aprilu i junu. Međutim, još uvijek je potrebno raditi kako bi se omogućilo kolektivno pregovaranje na svim nivoima i kako bi se povećala autonomija socijalnih partnera i kapaciteti za pregovaranje o kolektivnom ugovoru. Postignut je određeni napredak u području socijalne politike i zapošljavanja. Napori su napravljeni u vezi sa usklađivanjem sa EU zakonodavstvom o zdravlju i sigurnosti na radu, ali dalje aktivnosti su potrebne kako bi se osigurala efikasna implementacija. Stopa zaposlenosti i učešća na tržištu rada ostaje niska, dok neformalna ekonomija i dalje značajno obezbjeđuje posao. Nekoliko novih strategija ostaje da se implementira, a nadzorni mehanizam treba da se stavi na mjesto. Ključne reforme u oblasti socijalne zaštite još nisu počele. Statistike tržišta rada treba dodatno poboljšati. Sve u svemu, pripreme u ovoj oblasti počinju“.

#### **4.6. FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE**

##### ***KOLEKTIVNI UGOVORI U FEDERACIJI BOSNE I HERCEGOVINE***

Trenutno u FBiH postoje: Opšti kolektivni ugovor i 16 sektorskih kolektivnih ugovora, te manji broj kolektivnih ugovora potpisanih sa individualnim poslodavcima. Međutim, treba imati u vidu da su samo neki od ovih ugovora potpisani u skladu sa zakonom, te da neki nisu potpisani od strane udruženja poslodavaca ili su ih zaključila tijela bez ovlaštenja za kolektivno pregovaranje, ili im sadržaj nije u skladu sa zakonom. Sljedeće KU zaključila je UP Federacije, ili grupe unutar UP FBiH:

Opšti kolektivni ugovor FBiH;

Izmjene i dopune Opštег kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Opštег kolektivnog ugovora za teritoriju Federacije;

Prilikom zaključivanja OKU i njegovih izmjena i dopuna, prisutni su bili poslodavci, odnosno UP FBiH i Vlada FBiH, što je u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koji predviđa da u FBiH radnici pri zaključivanju kole-

ktivnih ugovora mogu biti zastupljeni od strane jednog ili više sindikata, a poslodavce može zastupati više poslodavaca ili udruženje poslodavaca. Nažalost, postoje samo 4 KU za određene aktivnosti koji su potpisani u skladu s ovom odredbom Zakona, a to su:

- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru proizvodnje i prerade metala u FBiH<sup>3</sup>;
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru transporta za teritoriju FBiH<sup>4</sup>;
- Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru transporta za teritoriju FBiH<sup>5</sup>
- Kolektivni ugovor o pravima i obavezama poslodavaca i zaposlenih u sektoru tekstila, prerade kože i gumarske industrije u Federaciji BiH<sup>6</sup>
- Kolektivni ugovor za finansije<sup>7</sup>.

Međutim, u Federaciji još uvijek postoje kolektivni ugovori (šest ovakvih ugovora) potpisanih od strane Vlade i sindikata, koje su u skladu sa zakonom o radu, ali se njihove odredbe mogu primijeniti samo u državnim, ali ne i privatnim kompanijama. To su kolektivni ugovori za djelatnosti: prerada drveta, nafta i petrokemijski derivati, trgovina, ugostiteljstvo, turizam, hemija i nemetali, građevinarstvo, poljoprivreda, rudarstvo i komunalna privreda.

Ovi kolektivni ugovori su potpisani prije 13 godina od strane nadležnih ministara i granskih sindikata i dalje su na snazi, iako se uslovi u ugovorima odnose na poslodavce u državnom i većinskom državnom vlasništvu. Iako sindikat tvrdi da se oni odnose na sve poslodavce, bez obzira na njihov oblik vlasništva, odredbe zakona, odredbe samih KU, i sudska praksa pokazuju drugačije. Oni se odnose samo na kompanije koje su u većinskom vlasništvu države.

Istina, u vrijeme kada su potpisani ovi ugovori, 2000. godine, bilo je formirano Udruženje poslodavaca, a Zakon o radu je predviđao privremeno

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

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

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

<sup>6</sup> 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)

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

prelazno rješenje prema kojem poslodavce može predstavljati vlada, ali samo do formiranja udruženja poslodavaca. Međutim, treba napomenuti da su se od dana potpisivanja kolektivnog ugovora do danas, stvari značajno promijenile, većina tih kompanija je privatizovana, 2002. godine formirana je i UP FBiH, a u okviru UP formirane su određene grupe, čime se stvaraju uslovi za uključivanje UP u proces kolektivnog pregovaranja, što i dalje nije učinjeno. Sudska praksa, uključujući i Vrhovni sud FBiH, je uvrđila da se KU ne odnose na privatne kompanije koje nisu članovi UP, ili ako oni ne postoje u Uniji. Pravila kumulativno postavljena, što u praksi znači da je manje od 10% zaposlenih u realnom sektoru, valjanost pokrivenosti sektora kolektivnim ugovorom i opravdano pitanje šta je sa drugim radnicima i njihovom zaštitom?

Takođe, u Federaciji se primjenjuju kolektivni ugovori (4 od tih kolektivnih ugovora) koji su potpisani nakon 2005. godine, koji su izašli iz odredbi Zakona o radu i OKU. Zapravo, ovi ugovori su potpisani od strane sindikata i Vlade Federacije BiH, kao i resornih ministarstava, a iz procesa kolektivnog pregovaranja su isključeni poslodavci, što je u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu i članom 39. OKU, konvencijom MOR-a. Kolektivni ugovor u određenoj oblasti može potpisati samo odgovarajuće udruženje poslodavaca u okviru zajedničkih aktivnosti UP Federacije. U slučajevima kolektivnih ugovora za jednog ili više poslodavaca, potpisati može predsjednik Uprave navedenih poslodavaca.

Postavlja se pitanje da li se KU, na primjer u oblasti obrazovanja, zdravstva, itd, odnosi na privatne poslodavce i njihove radnike. U stvari, mi smo svjedoci da u FBiH postoji veliki broj privatnih vrtića, osnovnih i srednjih škola, fakulteta, bolnica, domova zdravlja, ambulanti i slično. Broj zaposlenih u ovim institucijama je jednak ili čak i veći od broja zaposlenih u državnim institucijama. Iako sudska praksa još nije dala odgovor na to pitanje, odgovor je vjerojatno negativan.

Iz navedenog jasno je da Vlada FBiH ozbiljno krši konvencije MOR-a, čime se rizikuje da država bude izložena određenim sankcijama. Odbor za implementaciju standarda MOR svake godine razmatra Izvještaj o primjeni konvencija i preporuka MOR-a, za svaku državu članicu, i predlaže konkretne mjere MOR-a za zemlje koje krše obaveze iz relevantnih konvencija i preporuka. Iz svih ovih razloga, Vlada FBiH mora napustiti praksu uplitanja u autonomiju sindikata i poslodavaca u pregovaranju i dopustiti da socijalni partneri zaključuju kolektivne ugovore. Vlada mora priznati činjenicu

da ovi kolektivni ugovori nisu važeći ili da ih je možda moguće primijeniti u državnim kompanijama.

Učešće u radu parlamenta i drugih vladinih institucija.

Tokom sjednice oba doma Parlamenta FBiH, parlamentarnih komisija i odbora i drugih tijela, dozvoljeno je učešće predstavnika sindikata i Udruženja poslodavaca Federacije. Na sjednicama mogu razgovarati s drugim predstavnicima, izlagati argumente i braniti svoje stavove. Na zahtjev UP FBiH, sazvane su 2 zajedničke sjednice oba doma na temu neophodnosti poboljšanja poslovnog okruženja u Federaciji. Na ovim sjednicama, govorili su poslodavci i Skupština je usvojila zaključke koji proizilaze iz rasprave poslodavaca.

Takođe, do sada su održane dvije tematske sjednice Vlade FBiH, na zahtjev UP FBiH, na kojima je usvojen set reformskih mjera. Posebnim dogovorom, predstavnici socijalnih partnera, izuzetno, omogućili su predstvincima socijalnih partnera da prisustvuju sastancima Savezne vlade, na različitim tačkama dnevnog reda koje se odnose na socijalni dijalog.

Predstavnici socijalnih partnera, takođe, delegiraju svoje predstavnike u radna tijela i komisije koje se bave nacrtima pojedinih zakonskih rješenja. Takva mogućnost je data u pripremi tekstova: Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu, Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakona o povezivanju radnog staža, setu o poreskoj politici, Zakona o štrajku, itd.



DIO 5:

**ZAJEDNIČKI ZAKLJUČCI**

Kroz zajedničke aktivnosti koje su realizovane u prvoj godini projekta, partnerske organizacije definisale su zajedničke prepreke koje otežavaju proces integracija cijele regije u EU.

U cilju prevazilaženja ovih prepreka, partnerske organizacije su formulisale sljedeće zajedničke preporuke, čija realizacija, u narednom periodu, zahtjeva iskreno angažovanje svih socijalnih partnera u svim zemljama u regiji:

- Nastaviti intenzivne aktivnosti usmjerene na jačanje socijalnog dijaloga prvenstveno u smislu potrebe za dodatnim naporima koje socijalni partneri trebaju uložiti kako bi se poboljšao socijalni dijalog, što bi značilo međusobne konsultacije i jačanje odnosa uzajamnog poštovanja i povjerenja;
- Dalje jačanje uloge socijalnih savjeta u svim partnerskim zemljama i insistiranje da zakonodavstvo od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca moraju razmatrati ova tijela;
- Jačanje kapaciteta socijalnih partnera, gdje je potrebno, kroz jačanje njihovih pregovaračkih sposobnosti, administrativnih i tehničkih uslova, itd;
- Poboljšavanje rada lokalnih socijalnih savjeta i uspostavljanje novih gdje je to moguće;
- Intenziviranje aktivnosti promocije socijalnog dijaloga, podizanje svijesti o njegovom značaju, prednosti i koristi za društvo svake zemlje, a posebno za cijeli region.

Partneri u projektu obavezuju se da će u drugoj godini implementacije projekta, uz podršku socijalnih partnera, raditi na ostvarivanju gore postavljenih ciljeva!





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

