



SSD-SMM: Зајакнување на Социјалниот дијалог во секторите трговија на мало , прехранбената индустрија и земјоделскиот сектор во Словенија , Македонија и Црна Гора





Оваа публикација е подготвена во рамките на проектот
“ Зајакнување на капацитетите на социјалниот дијалог во секторот за трговија,
земјоделство и прехранбена индустрија во Словенија, Македонија и Црна Гора“ ,
кој е поддржан од Европската Унија.

Одговорноста за содржината на изразените мислења ја снесува самиот автор. Европската
Комисија не е одговорна за каква било употреба за содржаните информации.

ССД-ССМ

Зајакнување на капацитетите во социјалниот дијалог во секторот за трговија , земјоделство и прехранбена индустрија во Словенија, Македонија и Црна Гора

Дизајн: Тамара Фрос

Публикацијата можете бесплатно да ја преземете од : www.zds.si, <http://www.poslodavci.org/>
и <http://orm.org.mk/>.

© ORM, UPGC, ZDS, 2012.

1. ЗА ПРОЕКТОТ

ССД-СММ: Зајакнување на социјалниот дијалог во секторот трговија, земјоделство и прехранбена индустрија во Словенија, Македонија и Црна Гора (15 декември 2011 година – 14 декември 2012 година)

Овој проект е поддржан од ЕУ .

Целта на овој проект од ССД-СММ е :

- Да се имплементира европското законодавство во областа на социјалниот дијалог на Република Македонија и Црна Гора
- да се зголеми свесноста и разбирањето на работодавачите и синдикатите во областа на европскиот социјален дијалог
- прилагодување на социјалниот дијалог за промени во вработувањето, работата и некои слични области како што се модернизација на пазарот на труд, флексибилност, квалитетна и пристојна работа;
- Зајакнување на капацитетите на социјалните партнери од Словенија, Македонија и Црна Гора за придонесување на Европскиот Социјален Дијалог

Главната цел на проектот се однесува на подобрување на областа од европски социјален дијалог во Словенија, Црна Гора и Македонија . Вклучените организации , нивните гранки во земјоделството, прехранбената индустрија и трговија на мало, како и нивните членови и членовите од Синдикатите ќе ја зголемат нивната експертиза и ќе ги споделат искуствата преку работилниците, состаноците, студиските посети, панел дискусиите и други национални активности, заедничката публикација и конференцијата.

Очекуваните резултати од ССД –СММ се:

- Публикацијата на социјалниот дијалог во секторот за земјоделство, прехранбена индустрија и трговија на мало, модернизирање на македонската и црногорската веб локација, промени во областа за вработување и работа, како и модернизација на пазарот на труд ;
- 4 национални работилници за европскиот социјален дијалог во секторот за земјоделство , прехранбена индустрија и трговија на мало во Македонија и Црна Гора ;
- 3 панелни дискусии за социјалниот дијалог и модернизацијата на пазарот на труд ;
- Студиска посета за социјалните партнери од секторот за земјоделство , трговија и прехранбена индустрија во Словенија (практика, работилници, состаноци);
- Завршна конференција на европскиот социјален дијалог во секторот трговија и земјоделство

Партнери на проектот : ЗДС – Здружение на работодавачи на Словенија, ОРМ – Организација на работодавачи на Македонија, ФРЦГ –Федерација на работодавачи на Црна Гора, СРТМ – Синдикат на работниците од секторот трговија во Македонија , АГРО – синдикат во

Македонија, ССЦГ – Конфедерација на Синдикати на Црна Гора , ТЗС- Стопанска Комора на Словенија, ЗЗС – Трговска Комора на Словенија, СДТС – Синдикат на Словенија, КЖИ – Синдикат за земјоделство и прехранбена индустрија на Словенија , КОГЕКА – Организација на работодавачи од секторот за земјоделие , Евро-трговија од секторите за трговија на мало, трговија на големо и меѓународна делегација за трговија од ЕУ.

2. СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЕВРОПА¹

Терминот Социјален Дијалог е споменат начелно во законодавството на Актот за дејствување на ЕУ . Во Член 152 : " Унијата ја признава и ја подобрува улогата на социјалните партнери на ова ниво, земајќи ја предвид различноста на државните системи. Тоа треба да го олесни дијалогот помеѓу социјалните партнери и да ја обезбеди нивната автономност". Членовите 154 и 155 од Актот за дејствување на ЕУ обезбедуваат понатамошна процедура која ги поврзува социјалните партнери од Комисијата со можноста социјалниот дијалог да стане бипартитен на европско ниво.

Во членот 154 пред внесување на предлозите на социјална политика, Комисијата треба да се консултира со раководството и министерството за труд, за можно насочување на постапките на Унијата. Во член 154 (3) , ако по таква констатација, Комисијата смета дека постапката на Унијата е корисна, тогаш треба да се консултира раководството и министерството за труд кои треба да и' проследат на Комисијата мислење или препорака, онаму каде што е соодветно.

Членот 155 ,(1) ја пропишува постапката на ЕУ ниво со договор од страна на социјалните партнери, во кој работодавачите и синдикатите се толку неопходни што дијалогот помеѓу нив на ниво на Унијата може да доведе до договорни постапки, вклучувајќи ги спогодбите. За време на консултацијата, социјалните партнери исто така одговараат на прашањето поставено во член 154, став 4 во Актот за дејствување на ЕУ: било тие да посакаат да го започнат процесот пропишан во член 155 од Актот за дејствување - бипартитниот социјален дијалог – кој може да доведе до договорни постапки , како и спогодби. Во Членот 155 став 2 договорите склучени на ниво на Унијата треба да бидат имплементирани или во согласност со постапките и праксата дефинирана во раководството и мининстерството за труд и земјите членки или, одредби опфатени во член 153, во заедничкото барање на потписниците, со одлука на Судот и по предлог на Комисијата.

Формите и содржината на одговорите на социјалните партнери во оваа консултација може многу да се разликуваат. Комисијата предлага “ формалната консултација на социјалните партнери да биде пропишана во Член 154, став3 од Актот за дејствување на ЕУ , со цел да се

¹ Извор: Еврофонд

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogue.htm>

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialpartners.htm>

Еврофондот, Европската фондација за унапредување на животните и работни услови, е тело на Европската унија, едно од првооснованите да работи во специјализираните области на ЕУ политиката.

усвојат мислењата , препораките или договорите врз основа на поврзаноста со сферата на конкурентност ". Ако социјалните партнери се прашуваат за да го разрешат ова прашање преку бипартитен социјален дијалог, познат како автономен пат, Комисијата ќе ја суспендира иницијативата на нејзиното законодавство. Автономниот договор е предводен по принцип на споредност, овластување на државните филијали со цел да се имплементира таквиот договор во согласност со државните постапки и практики. Од друга страна пак, Член 155, став 2 од Актот за дејствување на ЕУ им дозволува на социјалните партнери да побараат од Комисијата да го прифати предлогот на Советот, кој води до практика на имплементирање на директивата на Советот, вклучувајќи ги сите правни сегменти кои се специфични за инструментот на директивата. Сепак, социјалните партнери и да не успеале да склучат договор, сепак постои резервна позиција која ќе и дозволи на Комисијата да го реши прашањето преку нормална законодавна постапка, како што се случи во случајот со директивата за работата на Европскиот Совет во 1994 год.

Идејата за Европскиот социјален дијалог

Европските социјални партнери се водат по стриктна дефиниција, бидејќи тие ја создаваат идејата за социјалниот дијалог преку нивната бипартитна и самостојна работа. Кога се вклучени и европските јавни надлежни лица, социјалните партнери се концентрираат на трипартитен социјален дијалог.

Европската Комисија го гледа социјалниот дијалог како опкружување како за бипартитниот, така и за трипартитниот процес помеѓу самите Европски социјални партнери и помеѓу двете страни на индустријата и Комисијата. Овие постапки се пропишани во членовите 154 и 155 од Актот за дејствување на ЕУ и може да доведат до правно склучување на задолжителни договори. На европско ниво, социјалниот дијалог има две форми: бипартитен дијалог помеѓу европските работодавачи и Синдикатите и трипартитен со интеракција помеѓу социјалните партнери и јавните надлежни органи.

Клучни податоци за развојот на Европскиот социјален дијалог

1985	Прва средба на социјалните партнери во Val Duchesse (Белгија) на поканата од страна на Жал Делорс
1986	Прво формално признавање на Европскиот социјален дијалог со внесување на Договорот на Европската Комисија со единствениот европски Акт од 1986 год во новиот член 118 Б на ЕЗ
1991	Договорот на социјалните партнери за основните принципи на социјалниот дијалог (според Мастришкиот договор)
1993	Во Мастришкиот договор на ЕУ е вклучен протокол во кој има договор за социјалните политики и резултатите од преговорите помеѓу европските социјални партнери. Спогодбата усвоена од сите 11 земји-членки со исклучок на Обединетото Кралство, дадоа краток преглед за постапката за европски социјален дијалог.
June 1996	Усвојување на Директивата на Советот за рамковен договор за родителско отсуство 96/34/ЕЗ од 3 јуни 1996 склучена од страна на UNICE, CEEP и ETUC.
June 1997	Потпишувањето на договорот во Амстердам резултираше со внесување на социјалните политики во подобрениот социјален дијалог .
December 1997	Усвојување на Директивата на Советот 97/81/ЕЗ од 15 декември 1997 година за рамковен договор за скратено работно време склучен од страна на UNICE, CEEP и ETUC.
June 1999	Усвојување на Директива на Советот 1999/70/ЕЗ за одредено работно време склучен од страна на ETUC, UNICE и CEEP.
December 2001	Декларацијата на европските социјални партнери за социјалниот дијалог, која ги дефинира разликите меѓу трипартитниот дијалог и консултацијата на социјалниот дијалог.
2002	Во 2002 година беше потпишан рамковен договор за телеоператори од страна на европските социјални партнери.
2004	Договор за стрес предизвикан од работа, потпишан од страна на европските социјални партнери во 2004 год.
2007	Договор против вознемирување и насилство на работно место потпишан од страна на европските социјални партнери во 2007 год.
December 2009	Актот за дејствување на ЕУ стапи на сила, пропишано во членовите за европскиот социјален дијалог 152, 154 и 155 од истоимениот акт.
2010	Договор кој го опфаќа пазарот на труд, потпишан од страна на европските социјални партнери во 2010 год.

Меѓусекторски социјален дијалог

Земајќи ја предвид меѓусекторската дефиниција на Комисијата, таа ја покрива целата економија во пазарот на труд како и намената за промовирање на дијалогот помеѓу синдикатите и организациите на работодавачи во клучни области во сите сектори на вработување и социјални политики. Постоенето на Комитетот за Социјален Дијалог (КСД) е главниот виновник за овој процес. КСД ги обединува работодавачите (ЕТУЦ, Еврокард и европската федерација за извршители и менаџери) и работодавачи (Бизнис Европа, УЕАПМЕ и ЦЕЕП) за да се дискутира за клучни прашања во врска со вработувањето. Социјалните партнери изработија број на важни меѓусекторски спогодби, кои или се транспонирани преку директиви на самостоен начин.

Овде се вклучени :

- Директива на Советот 96/34/ЕЗ од 3 јуни , 1996 год за Рамковен договор за родителско отсуство 96/34/ЕС . Во 2009, европските социјални партнери се согласија на промена на договорот за родителско (EU09070291).
- Директива на Советот 97/81 /ЕЗ од 15 декември, 1997 година за Рамковен договор за скратено работно време
- Директива на Советот 1999/70/ЕЗ од 28 јуни 1999 за Рамковен договор за одредено работно време
- Во 2002 година беше потпишан Рамковен договор за телеоператори. Ова беше прв пат кога потписниците го спроведоа договорот во согласност со постапките и страните карактеристични за социјалните партнери во земјите-членки. Во 2004 год. беше потпишан Рамковен договор за работа поврзана со стресот .
- Во 2007 година беше потпишан договор против вознемирување и насилство на работно место.
- Во 2010 година беше потпишан договор за вклучување на пазарот на трудот

Секторски социјален дијалог

Европскиот секторски социјален дијалог е инструмент за социјалната политика на ЕУ и индустриските врски на секторско ниво. Тоа се состои од преговори помеѓу "Европска Унија за трговија и организациите на работодавачи од секторот за економија. Комисијата во дијалогот за европскиот социјален дијалог, за иновативност и промена", го увиде резултатот од секторското ниво, кое е соодветно ниво за низа прашања поврзани со вработување, работни односи, специјални обуки и индустриска размена, општествено познавање, демографски шеми, проширување и глобализација (СОМ 2002 341 последно од 26 јуни 2002). Заради ова, Комисијата е задолжена за основање повеќе комитети со цел да обезбеди сите сектори да бидат покриени. Во февруари 2012, имаше 41 секторски комитети за социјален дијалог, кои создадоа низа заеднички написи и спогодби, покривајќи околу 5 милиони компании и 145 милиони работници во тој круг на сектори.

Европски социјални партнери

“Социјален партнер ” е термин кој генерално се користи во Европа и се однесува на претставниците од менаџмент и труд (организациите на работодавачи и синдикатите) . Терминот “европски социјални партнери” кој посебно се однесува на организациите на ниво на ЕУ кои се залагаат за европскиот социјален дијалог, како што е утврдено со член 154 и 155 од Актот за дејствување на ЕУ . Примарното законодавство на Унијата за прв пат се однесува на идеите на социјалните партнери од член 152 од актот за дејствување на ЕУ :

“Унијата ги признава и ги унапредува улогите на социјалните партнери , земајќи ги предвид различните државни системи. Тоа треба да го олесни дијалогот помеѓу социјалните партнери , со оглед на нивната самостојност.

Вклучувањето на препознатливоста на организациите во категоријата на европски социјални партнери крена многу прашина. Иако тековниот акт на дејствување на ЕУ никогаш не го употребува зборот “репрезентативност”, Европската Комисија јасно го донесе заклучокот за препознавање на значајни организации за менаџмент и труд. Прашањето за репрезентативност на организациите на социјалните партнери на европско ниво е основно, бидејќи го утврдува нивното право да бидат консултирани од страна на Комисијата , што е и утврдено во Член 154 од Актот за дејствување на ЕУ. Во нивната консултација во врска со апликацијата за спогодбата за социјална политика 2 (COM (93) 600 , Брисел , од 14 декември , 1993 год.) Комисијата ги утврди критериумите за репрезентативност на организациите и тие критериуми и ден денес сеуште се валидни.

Според Комисијата , организациите треба :

- да биде мобилна индустрија или индустрија поврзана со одредени сектори или категории организирани на европско ниво
- да се состои од организации кои самите претставуваат составен и признат дел на социјалните партнери од земјите-членки
- да имаат соодветни структури за да обезбедат ефикасно учество во консултативен процес.

Комисијата регуларно објавува листа на организации од европските социјални партнери која ги задоволува критериумите утврдено со член 154 од Актот за дејствување на ЕУ. Според извештајот на Комисијата од 2010 год. за европскиот секторски социјален дијалог , се вклучени 86 организации (од кои 79 се секторски) и се поделени на 5 групи :

- Организации со одредени стандарди за решавање проблеми (CEEP, ETUC, BusinessEurope),
- Организации за решавање на прашања за ангажирање работници (Eurocadres, UEAPME, CEC)
- Европски комори
- 62 секторски организации на работодавачи
- 17 синдикални организации

Европските социјални партнери се ангажирани во секторскиот дијалог или во разрешување на одредени прашања во меѓусекторскиот социјален дијалог. Во овие случаи репрезентативноста не се базира врз основа на гореспоменатите критериуми , туку врз основа на нивните капацитети за да се вклучат во колективното преговарање.

3. Социјален дијалог во Словенија

Историја

Историјата од поранешниот економски систем како и условите за политичката или економската транзиција во деведесеттите ја оформија индустриската околина која го овозможи доменот и содржината на социјалниот дијалог во Словенија. Иако двата синдикати и организациите на работодавачи имаат долга традиција во Словенија, може да се каже дека индустриските врски станаа активни по комунистичкиот режим. Уставните и законските амандмани во 1989 год, кои навистина придонесоа за големи промени во областа на вработувањето се клучна точка за развој на односите во индустријата во Словенија (Водовник, 1999год.)

Од Законот за работни односи се присвојуваат одредбите за договорот за вработување. Законот од 1989 год. исто така ги содржи првите законски регулативи кои се однесуваат на колективно преговарање и колективни договори (Скледар, 2002). Во 90-тите се појавија нови чинители во словенската индустрија и заземаа нови улоги во социјалниот дијалог кои пред тоа не ни постоеја. Промената во економскиот и политичкиот систем предизвика реформи на претходните организации и формирање нови.

Зголемената бројност на синдикатите е последица од процесот во кој некои од старите синдикати се одделија и се оформија како нови синдикати.

Станоевиќ (2003 год.) воспостави дека идеолошките и политичките поделби помеѓу словенските синдикати во раните деведесети, до крајот на 90-тите беа заменети со нови и понеутрални групирања (врз основа на интересите на работодавачите од индустријата од приватниот сектор и јавните услуги). Новите социјални партнери настапија дури во 90-тите. Според Станоевиќ (2004год.) системот за односите во индустријата кој што беше основан во деведесетите се карактеризираше со: добри синдикати, централизирани организации на работодавачи, систем на централизирано колективно преговарање, трипартитен дијалог при ЕСС (што подразбира отвореност на владата во дијалогот со социјалните партнери). За аналитичарите, како и за сите учесници во социјалниот дијалог во деведесеттите во Словенија, социјалниот дијалог претставуваше добра и успешна основа за успешна транзиција во пазар на економија.

Правна рамка

Правната рамка во индустријата во Словенија се менува. Најважна од се беше промената за колективните договори во законот. Се подготвуваше речиси 10 години со што се промени позицијата на здруженијата на работодавачи, поврзувајќи го колективното преговарање со задолжително членство како и потенцирајќи ја слободата на здружување на организациите

на работодавачи и на синдикатите. Во промените на Законот за колективни договори (ЗКД) е пропишано следното: страните во КД, содржината, постапка за договарање, формата на договорот, важноста и престанок на важноста на КД, мирно разрешување на трудови спорови, како и објавување и регистрирање на КД.

Сегашните критериуми за репрезентативност на синдикатите се пропишани во ЗКД кој стапи на сила во 1993 год. (Скледар, 2002 год.)

Трипартитен дијалог и Економско Социјалниот Совет

Социјалните Партнери во Словенија соработуваат на национално ниво во рамките на ЕСС. ЕСС беше основан во април, 1994 год со трипартитен договор за политика за плати во приватниот сектор како трипартитно тело во Словенија. Во моментот, ЕСС функционира според заеднички прифатените правила, а во согласност со Регулативата. Во изминатите 11 години, ЕСС придонесе за успешно спроведување на економско социјалните реформи во процесот транзиција. Консултативната улога на советот, се реализира преку подготовка на законските прописи и други документи (како што се социјалните договори и договор за исплата на плати) и давање препораки и мислења кои се клучни за работата на ЕСС: односите во индустријата, условите за работење, трудово право, политиките на работодавачите и Владата и др. ЕСС дискутира за сите извештаи или документи за кои во меѓународната практика на ЕУ го содржат мислењето на работодавачите. ЕСС има 21 член (7 од него ги застапуваат трите страни), кои ги усвојуваат одлуките едногласно. Во случај на различни мислења ова влегува во записник. ЕСС има работни групи (членови – претставници од трети страни, а понекогаш и независни експерти) кои придонесуваат ЕСС да ги реши прашањата кои излегуваат во агендата (на пр. изготвување предлог мерки, изготвување реформи за социјална сигурност). Иако мислењата и предлозите од ЕСС не се обврзани со законот, се земаат предвид за донесувањето одлуки и дискутирање.

Главните социјални чинители се согласија дека социјалниот дијалог е предуслов за успешни заеднички и индивидуални работи. На тој начин, социјалните партнери ги склучуваат “социјалните договори” кои покриваат важен дел од економски аспект како што се политиките за вработување и невработување, политики на доход, даночни реформи, социјални политики, стандарди на живеење и услови за работење. Првиот социјален договор беше потпишан во 1995 год.

Освен ЕСС, постојат и други институции чии управни органи имаат трипартитна или мултипартитна структура или вклучуваат претставници од работодавачите и од синдикатите. Најважни се оние кои управуваат со шемите на социјалниот дијалог, како што се агенциите за вработување, осигурување за невработени лица, пензиско и инвалидско осигурување и

здравствено осигурување. Едно од телата со мултипартитен состав е Националниот Совет . Според Уставот на Република Словенија, Националниот Совет на државно ниво е репрезентативно тело за социјални и економски , интереси и има 40 членови вклучувајќи ги 4 претставници од работодавачите и 4 од синдикатите. Најважната улога на националниот совет е да бара преиспитување на законот од страна на Собранието , пред тој да стапи на сила. Тоа исто така може да придонесе Националниот Совет да ги достави до Собранието сите прашања кои се во доменот на неговото работење. (Скледар, 2002).

Бипартитен социјален дијалог

Составот за сегашното колективно преговарање во Словенија е прилично централизиран и обемен. Постојат три нивоа на колективни договори во Словенија : општи колективни договори (од јавен сектор), на гранкови колективни договори (ГКД) и договори за одредена професија (во јавниот сектор на пр. доктори и новинари , договори на ниво на компанијата) , со исклучок на микропретпријатија – кои имаат до 10 вработени лица). ГКД се преговараат со гранските синдикати и здруженијата на работодавачи при организациите на работодавачи (Станојевиќ ,2001). За разлика од многу други држави во ЕУ (старите и новите членки) преговарањето во Словенија е на високо ниво. Речиси сите гранки се опфатени со колективни договори. Само две категории на професии не се опфатени со колективни договори во Словенија, а тоа се менаџери (кои имаат менаџерски договори) како и од државната администрација и од локалната. (Скледар, 2003) .

4. Моменталната економска ситуација и државната улога во социјалниот дијалог во секторот за трговија на мало, прехранбена индустрија и земјоделство

4.1. Македонија

Податоци за Македонија

Во Р.Македонија, вкупното население е над 2 милиони жители , од кои 61 % мажи , 39 % жени. Вкупниот број на вработени изнесува преку 650.000 , од кои 60 % се мажи , 40 % жени.Стапката на невработеност е 31,7 % . Исто така ,просечна бруто плата изнесува 490 EUR , нето плататата: 334 EUR (2010 год.) , додека пак минимална плата : 130 EUR (2011 год.)

Република Македонија се соочува со следниве економски проблеми:низок животен стандард, зголемена сиромаштија , висока стапка на невработеност и релативно низок економски раст .Но деловната клима се подобрува се’ повеќе, според Светската банка меѓу 183 земји таа ја рангираше Македонија во 2012 година на 22-ро место во светот како земја каде што најлесно се води бизнис. Таа е подобро рангирана од 19 земји од ЕУ.Регулаторната

гилотиња се спроведува во три фази, постапно се поедноставуваат прекумерните прописи на административните процедури, во полза на бизнисот и граѓаните. Работодавачите бараат еднакви услови за странските и домашните инвеститори (во моментот условите за странските се поповолни во однос на домашните-со цел привлекување на странските инвеститори)

Важно е да се напомене и дека Македонија е земја кандидат за членство во Европската унија и очекува датум за преговори. Процесот на преговори за членство во ЕУ за Македонија ќе значи финализирање на процесот на приближување кон Унијата, усвојување на нејзините придобивки и вредности и целосно приспособување на македонските институции кон начинот на функционирање на институциите на Унијата. Преговорите значат и создавање основи и подготовка за идно успешно функционирање на Македонија како земја-членка на Унијата.

Социјален дијалог во Македонија

Во Македонија најмногу значење и внимание на социјалниот дијалог му даваат поголемите компании и компаниите со странски капитал. Ова е разбирливо затоа што поголемите компании од една страна имаат поголем број вработени и затоа мораат да посветат повеќе внимание на односите со вработените, а странските работодавачи имаат искуство во практикувањето на социјалниот дијалог во земјата од која доаѓаат. Работодавачите од малите компании ниту чувствуваат потреба од социјален дијалог, ниту пак имаат намера да станат членки на некое здружение на работодавачи, затоа што со колективните договори можат да се дадат само поголеми права од оние кои работниците ги имаат според Законот за работните односи (ЗРО).

ЗРО е законската рамка за функционирањето на социјалниот дијалог на бипартитно и трипартитно ниво во Македонија. Законот ги утврдува правилата за формирање на организации на работодавачи и работници (синдикати). Тој ја дава и основата за создавање на Економско-социјалниот совет (ЕСС). Во август 2010 Владата на Република Македонија и репрезентативните синдикати (ССМ-Синдикат за приватниот сектор и КСС-Синдијат од јавниот сектор) и единствената репрезентативна Организација на работодавачи на Македонија (ОПМ) склучија Спогодба за основање на ЕСС. Првиот ЕСС е формиран 1996 година, но согласно новонастанатата состојба во областа на работните односи во текот на 2010 се утврди репрезентативноста на социјалните партнери и се потпиша новата Спогодба за ЕСС.

Успешноста на делувањето на социјалните партнери се мери со бројот на прифатените сугестии и предлози од страна на социјалните партнери прифатени и усвоени со консензус на ЕСС. Според тоа ОПМ со предложените измени во ЗРО преку ЕСС во насока на

подобрување на работните услови и зголемување на применливоста на ЗРО и нивното прифаќање и измена во законот потврди дека сме на вистинскиот пат во креирањето на политиките кои ги создаваат условите за стопанисување во една земја. Од нив зависи колку нашите компании ќе бидат конкурентни на домашниот, но и на светските пазари, а резултатите од тој пазарен натпревар ги чувствуваат како работодавачите, така и вработените.

Патот на градењето и развивањето на социјалниот дијалог не е ниту лесен ниту пак може да се направи преку ноќ. Неговата суштина бара постепено и упорно градење на капацитетите на социјалните партнери, но исто така и стекнување на меѓусебната доверба.

ОРМ и репрезентативниот синдикат (ССМ) се потписници на Општиот колективен договор за приватниот сектор, кој е задолжителен за целиот приватен сектор, во кој се доуредуваат, степените на сложеност на работните места, прекувремените плаќања, плаќањата на празници, ноќна работа и друго.

Со репрезентативните грански синдикати во изминатите 6 години гранските здруженија од ОРМ имаат склучено и потпишано девет КД а еден е во процедура на преговарање. Гранки кои се покриени со КД: тутунско стопанство, комунални дејности, текстилна индустрија, кожарско и чевларска индустрија, хотели, ресторани и кафетерии - ХОТАМ, заштитните друштва - ЗАПОВИМ, хемиската индустрија, земјоделство и прехранбената индустрија и за банкарските дејности (за енергетика е во преговори).

Состојбата во секторите земјоделие и прехранбена индустрија и секторот трговија на мало

Земјоделството (вклучувајќи ги тука и ловот и риболовот, и искористувањето на шумите) е третата најголема економска гранка, после услужните дејности и индустријата.

Во 2008 год. учеството на Земјоделието, ловот, шумарството и рибарството во вкупниот бруто додадена вредност изнесува 10%. Ова значи дека во Македонија учеството на земјоделието во вкупниот Бруто домашен производ сеуште е на доста високо ниво за разлика од развиените држави.

Во периодот од 2005 до 2010 год., кај услугите се бележи просечна стапка на пораст од 5% годишно, додека кај земјоделството и индустријата, малку над 3%. Оттаму, на крајот од 2010 година, услужниот сектор беше за околу 30% поголем отколку во 2005 г., додека додадената вредност на земјоделството и индустријата порасна за 13% во период од 6 години.

Во 2010 г., во Македонија имало околу 630 илјади вработени лица, со просечна стапка на вработеност од 43,5%. Оваа стапка е доста ниска во споредба со просечната стапка на вработеност во ЕУ-27 од 64,6% во 2009 г. (и целната стапка на вработеност од 75%), како и во споредба со стапката на Бугарија – 62,6% или Хрватска – 55,6%.

Ако ја погледнеме структурата на вработеноста во Македонија ќе видиме дека за разлика од Индустријата каде од 2007 година па наваму се бележи одреден пад, а во услугите одреден пораст на вработените, во земјоделието бројот на вработените е скоро константен и се движи околу 19% од вкупно вработените.

Структура на вработеноста во Македонија (работници на возраст 15-74 години)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Сектор за вработување						
земјоделство	19.5	20.1	18.3	19.7	18.5	19.3
индустрија	32.3	32.6	31.3	31.3	29.7	28.9
услуги	48.2	47.3	50.4	49.1	51.7	51.9
Економски статус						
вработен	71.9	70.8	72.3	71.8	72.0	71.5
работодавач	5.7	5.9	5.5	4.9	5.2	5.4
самовработен	12.0	12.4	12.1	12.9	12.7	13.1
семеен работник	10.4	10.9	10.1	10.3	10.2	10.1
Сопственост						
приватна	62.3	66.1	69.0	71.4	73.7	73.7
друга	37.7	33.9	31.0	28.6	26.4	26.3

Земјоделството има значаен придонес во трговијата со странство. Во периодот 2000-2005 година релативниот удел на извозот на земјоделските и рибарските производи во вкупната трговија изнесуваше помеѓу 16% и 19% (17,4% во 2005 година). Сепак државата и понатаму е нето увозник на храна и други земјоделски производи, што изнесуваше околу 15% од вкупниот увоз во периодот 2004—2005 година. Во изминативе неколку години дојде до покачување на земјоделскиот трговски дефицит, иако во 2005 година оваа разлика беше намалена со зголемувањето на извозот на тутунот и виното.

Вкупната површина на Македонија изнесува 25.713 km², што одговара на 6% од ЕУ-25, Земјата е претежно планинска, со поголем број на котлини. Ридско-планинското земјиште опфаќа близу 80% од вкупната површина на Македонија, на рамнините отпаѓа околу 19%, а

природните езера покриваат околу 2%. Земјоделското земјиште опфаќа 688.000 ha пасишта (55,6%).

Денешната структура на земјоделските фарми во Република Македонија е создавана во периодот до 1990 година, при што се карактеризира со повеќе мали приватни фарми (индивидуален сектор) кои опфаќаат 80% од целокупното земјоделско земјиште и ограничен број поголеми земјоделски фирми кои обработуваат 20% од земјиштето. Во периодот на транзицијата како резултат на стечајните постапки и постапките на ликвидација на неколку големи земјоделски комбинати дојде до понатамошно раситнување на поседите. Покрај ова, во минатото површината на обработлива земја која може да ја поседува приватното лице беше ограничена. Ова ограничување, заедно со постапката на наследување на земјата резултираше со висок степен на фрагментирање на приватните фарми.

Здруженијата за тутунско стопанство и за земјоделие и прехранбена индустрија во рамките на ОРМ како репрезентативен социјален партнер на работодавачите од една страна и Агро синдикатот – Синдикатот на работниците од агроиндустрискиот комплекс имаат потпишано Колективни Договори за тутунското стопанство, за земјоделие и за прехранбена индустрија. Во секој од нив имаат договорено и минимална плата која во трите сектори е повисока од минималната плата на национално ниво.

Друга карактеристика на овој сектор е што вработува многу сезонски работници. Со Законот за работни односи овие работници целосно се изедначени со останатите работници во индустријата и услугите. Поради карактерот на работата што ја вршат овие работници многу често се вработуваат на црно и не им се исплаќаат придонесите за социјално осигурување. Затоа во идниот период ОРМ заедно со Синдикалните партнери ќе работи на изготвување на предлог за измени на ЗРО со што овие работници би стекнале посебни услови за вработување и за остварување на своите работнички права.

Секторот трговија на мало

Во секторот трговија, во периодот од дваесетина години, од мали деловни субјекти со неколку запослени лица, прераснаа во големи Друштва. Една од ретките фирми која беше голема и остана до денес е Макпетрол АД – Скопје. Влегоа и странски инвестиции кои придонесоа да се создадат уште неколку големи компании, но тие во споредба со сите други се во помал процент.

Во секторот трговија има 29.270 од вкупно 70.710 активни деловни субјекти, тоа преставува 41,4%.

Број на вработени	Деловни субјекти	Процент од вкупниот број вработени во трговијата
до 10 вработени	26.326	89,90
од 10 – 19 вработени	619	2,10
од 20- 49 вработени	275	1,01
од 50- 249 вработени	96	0,32
над 250 вработени	9	0,03
Без вработени лица	1945	

Во секторот трговија бројот на вкупно вработени е 96.761 од нив во трговијата на мало се 90.429, а во трговијата на големо се 6.332 вработени лица.

Согласно горенаведените структура малите претпријатија до 10 вработени кои пак претставуваат 89,9 % од вкупниот број, немаат интерес ниту пак капацитет да се зачленат во здружението за трговија на мало во ОРМ.

Овие претпријатија настанаа во периодот на пропаѓање на многу поголеми комбинати и преставуваа минимум егзистенција за овие лица но нивното опстојување значи и сочувување на социјалниот мир во земјата.

Најголемите трговски друштва се членки на здружението за трговија на мало во ОРМ , формирано е здружението и благодарение на проектот активноста во унапредувањето на капацитетите на здружението во поглед на градењето на знаењето за преговарање со социјалните партнери се зголемени. Очекуваме дека искуствата собрани од досегашните работилници и студиската посета во Љубљана во рамките на проектот ќе помогне и во унапредување на капацитетите на Синдикатот за трговија во Македонија, да биде достоин партнер во колективното преговарање.

4.2. Црна Гора

Основни економски индикатори

Во првиот дел од овој параграф Федерацијата на работодавачи од Црна Гора ќе обезбедува информации за моменталната економска ситуација на државата. Многу е важно да се напомене дека Црна Гора достигна голем напредок во областа на економијата по 2006 год. Со оглед на тоа што Црна Гора изготви многу реформи во предпристапниот договор, таа и значително ја подобри економската ситуација. Но во последните неколку години економската криза многу влијаеше врз црногорската економија. Подолу е табелата со статистички податоци за Црна Гора за 2011 год.

Табела: Основни економски индикатори во Црна Гора

ИНДИКАТОРИ	2010	2011
БДП (ЕУР во милиони)	3.104,0	3.273,0 ²
БДП раст	2.5%	0.5% ³
инфлација	0.5	3.1
Просечна плата во евра	715	722
Просечна плата без данок и придонеси , во евра	479	484
СТАПКА НА НЕВРАБОТЕНОСТ	19.7	19.7

Извор: MONSTAT, www.mostat.org

Како што можете да видите од табелата, економската ситуација на Црна Гора се подобри во последните неколку години. Но моментално има проблеми посебно кај малите и средните претпријатија. Според последните податоци од Централната Банка од Црна Гора голем број на мали и средни претпријатија се блокирани (околу 15.000 мали и средни претпријатија) и многу други компании се затворени. Од една страна, пораснаа животните стандарди на Црна Гора, но од друга, економската криза сама по себе носи други проблеми. Во претходниот период секторот за услуги во Црна Гора постигнал голем напредок посебно во секторот за трговија и туризам. Тоа се многу важни сектори за Црна Гора како многу интересна туристичка дестинација.

Моменталната ситуација во секторот за земјоделство и прехранбена индустрија

Според % БДП во секторот за земјоделство, лов и риболов, обработка на дрво во 2010 год учествуваа со 7.7 %.

Табела: Економски индикатори за секторите за земјоделство, лов и риболов и обработка на дрво

ИНДИКАТОРИ	2010	2011
БДП %	7.7	N.A.
ПРОСЕЧНА ПЛАТА ВО ЕВРА	841	903
% ОД ВКУПНОТО ВРАБОТУВАЊЕ	6.2%	5.5%

Извор : МОНСТАТ, www.mostat.org

Projection of Ministry of Finance for 2011²
 Projection of Ministry of Finance for 2011³

Според последниот извештај од земјоделството вкупниот број од земјоделски семејни фарми во Црна Гора во 2010 год. беше 48, 870. Бројот на земјоделските фарми е 48. 824, а бројот на големи земјоделски комбинати беше 46. Приватните земјоделски семејни фарми се наведени во извештајот за земјоделство од 2010 година каде имаше вкупно 294. 400 ,7 хектари од искористена земјоделска површина што претставува 95,2 % од вкупната област од слободно земјиште. Просечно земјиште за една семејна фарма е 6 хектари од слободно земјиште. Вкупно 48, 277 фарми во оваа област од 221.297, 6 хектари од искористено земјоделско земјиште кое е всушност 71, 6 % од вкупното слободно земјиште. Просечното земјиште од вкупната искористена површина е 4,6 хектари. Во изминатите неколку години, во земјоделскиот сектор во Црна Гора е забележан пад во сите релевантни индикатори. Главната причина за ова се само неколку проблеми. Првиот и најважен проблем е малата ангажираност на државата, малиот земјоделски буџет, малите субвенции за производителите. Исто така голем проблем за земјоделскиот сектор во Црна Гора е високата цена на примарните производи потребни за понатамошно производство. Исто така овој сектор во Црна Гора вработува многу сезонски работници. Заради ова, многу странски работници се вработени како сезонски работници во Црна Гора. Најголем дел од работниците се вработуваат за време на летото во најголемата компанија 13. Јул Плантаже , која е најголемиот извозник на производи од Црна Гора.

Моменталната ситуација во секторот за трговија

Имајќи го предвид секторот за трговија, очигледно е дека во Црна Гора тој има најголем удел во домашниот БДП. Овие податоци покажуваат дека овој сектор е многу важен за црногорската економија и дека неговиот авторитет од година во година расте.

Табела: Економски индикатори во секторот за трговија

ИНДИКАТОРИ	2010	2011
БДП%	12.2	N.A.
ПРОСЕЧНА ПЛАТА ВО ЕВРА	444	466
% ОД ВКУПНОТО ВРАБОТУВАЊЕ	22.5%	23.6%

Извор : МОНСТАТ, www.mostat.org

По 2006 год, по многу промени на економијата на Црна Гора , секторот за услуги стана еден од најважните сектори. Заради ова трговијата стана најважен дел од црногорската економија. Заради последните информации очигледно е дека секторот за трговија постојано расте. Не се само домашните, туку има и големи странски компании кои ја сметаат Црна Гора како успешен пазар за развивање на бизност.

Ако го анализираме развојот на домашната трговија, вкупниот број на мали трговски претпријатија во Црна Гора во 2011 бил 4.025 и во споредба со 2010, значително е зголемен. Од друга страна пак, бројот на вработените во трговијата на големо во 2011 год. беше 16.509 и во споредба со 2010 намален е за 0.9 %. 2011 е оценета за успешна година врз основа на зголемениот обрт. Обртот во 2011год. во споредба со 2010 е зголемен за 24 % а на трговија на големо за 6 %. Во следниот дел од ова поглавје ќе се зборува за најважните проблеми, улогата на социјалниот дијалог и мерки за унапредување во двата сектора.

Социјален дијалог во Црна Гора

Социјалниот дијалог во Црна Гора е трипартитен (Владата на Црна Гора, претставниците од Организациите на работодавачи и Синдикатите) како и бипартитен (од една страна работодавачите, а од друга, синдикатите).

Во согласност со Законот за ЕСС (2007 год.), беше основан националниот ЕСС со улога на највисока институција во трипартитниот дијалог. ЕСС се состои од 33 членови, од кои 11 службеници од Владата, 11 од репрезентативните работодавачи (ФРЦГ) и 11 од синдикатите, (6 од Конфедерација, 5 од Сојуз на синдикати).

Социјалниот Совет е пропишан во членовите на Уставот на Црна Гора (усвоен, 2007 год.): *„Социјалната положба на работниците е координирана од ЕСС преку репрезентативните работодавачи, синдикати и членови од Владата“.*

ЕСС разгледува и разрешува прашања од областа на колективните договарања, влијанието на економската политика и економскиот развој, стабилноста на вработувањето, платите и монетарната политика, конкурентноста и продуктивноста, приватизација и др теми како што се: заштита на околината, образованието и професионална обука, социјална и здравствена заштита, демографските движења и др.

За време на изминатата декада, неколку закони од трудовата и социјалната легислатива беа усогласени со пазарните услови, како што се: Законот за работа, Законот за заштита при невработеност, Законот за странски работници, Закон за мирно разрешување на спорови, Закон за професионална рехабилитација и вработување на лица со хендикеп, како и претходно споменатиот Закон за ЕСС.

Синдикатите и на национално и на гранково ниво мора да ја докажат својата репрезентативност во согласност со измените во Законот за репрезентативност на Синдикатите од 2010 год.

Федерацијата на работодавачи на Црна Гора е единствена репрезентативна организација, формирана 2005, чии членови го сочинуваат 80 % од БДП и вработуваат околу 65% од работниците опфаќајќи ги сите економски гранки во Црна Гора.

Законот за работа разликува три нивоа на КД (национално, на ниво на гранка и на ниво на работодавач). На национално ниво потпишан е општиот колективен договор од трите социјални партнери и 17 гранкови КД.

Во КД се регулираат платите, работните услови, правата на синдикатите и работодавачите, како и процедурите на изменувањата, дополнувањата и склучувањето на КД. Содржината на КД е регулирана со Законот за работа.

Социјалниот дијалог во земјоделието

Гранковиот КД за земјоделие, прехранбена и тутунска индустрија, како и управување со водите, беше потпишан 2004 од независниот синдикат за земјоделие, прехранбена и тутунска индустрија и Здржението за земјоделие, прехранбена и тутунска индустрија, при Стопанската комора на Црна Гора. Оттогаш настанаа многу промени: Прилагодување на Законот за работа во 2008 год. како и измени и дополнувања на истиот во 2011, последните промени на ОКД во 2011 и продолжуваењето на важноста на истиот до 30 септември, 2012 год. и на крај, промените во социјалното партнерство кај работодавачите кое претставува влез на ФРЦГ, како единствена репрезентативна во социјалниот дијалог.

На ниво на гранка репрезентативен е синдикатот за земјоделие, прехранбена и тутунска индустрија од 2011 година.

Преговорите поврзани за склучување на КД од овој сектор се пропишани во Законот за работа и во ОКД.

Гранскиот КД е склучен во 2004 год. и сеуште е на сила.

Бидејќи земјоделството е стратешка гранка во Црна Гора, работодавачите од ФРЦГ го создадоа комитетот за земјоделие, прехранбена и тутунска индустрија, чии активности се насочени кон анализа на препреките и даноците како и потребните услови за напредок на економијата и развој на социјалниот дијалог.

Социјален дијалог во секторот трговија

Во овој сектор постојат два Синдикати: Синдикат за трговија на Црна Гора и Синдикат за работниците од трговија. Сепак, капацитетите на синдикатот за работници во трговијата е на незадоволително ниво, што води до фактот дека ниту еден од овие синдикати не ги исполнува критериумите за репрезентативност. Со одлуката на Уставниот Суд (бр.9/11 од 29ти мај, 2012 година) Колективниот грански договор за трговија, потпишан во 2004 година од независниот синдикат за работниците од трговија и Комитетот за здруженијата на трговија во Црна Гора, не е усогласена со Уставот на Црна Гора и затоа се одлучи да биде поништен.

Федерацијата на работодавачи на Црна Гора очекува дека овие гранкови синдикати ќе ја пребродат ситуацијата и дека ќе ги охрабрат работниците од секторот за трговија да ја подобрат нивната положба и да ги искористат институциите, што ќе придонесе до зајакнување на социјалниот дијалог преку правните инструменти од ГКД во секторот трговија, како и во колективните договори на ниво на работодавач.

Социјалните партнери се свесни за фактот дека потребни се дополнителни напори и средства за зајакнување на капацитетите на Социјалниот Дијалог, посебно на бипартитно ниво, иако напредокот на социјалниот дијалог е видлив како резултат на активностите на националниот ЕСС, како и на активирањето на локалните ЕСС, особено во Подгорица.

Покрај тоа, Работодавачите од федерацијата предложија некои измени во ОКД :

- Измени во ОКД од 2011 год.

- ГКД, измени за банки, осигурителни компании и други финансиски институции од 2009 год.

- ГКД за туризам и угостителство од 2011 год.

- ГКД за градежништво и метална индустрија 2012 год.

- ГКД за енергетика, производство на јаглен, нафта и нафтени деривати од 2012 год.

Имајќи ја предвид големата посветеност на Црна Гора во ЕУ процесот за интеграција, јасно е дека развојот на односите со Владата, синдикатите и работодавачите (учесниците во социјалниот дијалог), е еден од основните проблеми кои во иднина треба да се решат и да бидат гаранција за достигнувањата за економските и социјалните реформи. А како предуслов за понатамошен развој на трипартизмот, секоја држава треба да има високо развиен бипартизам, што значи директен дијалог помеѓу претставниците од синдикатите и работодавачите.

5. Чекори потребни за спроведување на резултатите од Европскиот социјален дијалог во земјите учеснички

ВЕЉКО БАОШИЧ – ПРЕТСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАТОТ ЗА ЗЕМЈОДЕЛСТВО

“Социјалниот дијалог во Црна Гора допрва се развива. Сепак, ние сметаме дека Црна Гора е на пат да го оствари концептот на европскиот социјален дијалог.

СОЊА КНЕЖЕВИЌ, ПРЕТСЕДАТЕЛ НА СИНДИКАТОТ ЗА ТРГОВИЈА

“Најнеопходно во овој период е да се најде начин да се потпише колективен договор во секторот за трговија. Денес синдикатите стравуваат при основањето на нивните организации бидејќи не сите работодавачи ја поддржуваат нивната улога. Мораме да ја подобриме соработката со работодавачите за да постигнеме поефикасни и побрзи решенија и да ги задоволиме барањата на сите страни со потпишувањето на колективниот договор од оваа област. Во моментот Федерацијата на Работодавачите мора да биде партнер на синдикатите и да помогне за да се реши ситуацијата”.

СУЗАНА РАДУЛОВИЌ, ГЕНЕРАЛЕН СЕКРЕТАР НА ФЕДЕРАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ НА ЦРНА ГОРА

Во последно време забележан е значителен напредок кај социјалниот дијалог во Црна Гора. Фактот е дека во секторот за трговија прво треба да се реши проблемот на синдикатите со цел да се започне дијалогот и усогласувањето на секторскиот колективен договор. Во на земјоделието потребно е да се зајакне соработката меѓу социјалните партнери за да се потпише ГКД кој ќе биде во согласност со одредбите од ОКД. ФРЦГ потполно се согласува со оваа одлука преку нејзините органи (Комитетот за земјоделство) и се обидува да најде најефикасен начин за да ги имплементира одредбите пропишани во европскиот социјален дијалог во Црна Гора.

6. Модернизација на пазарот на труд и колективните договори со цел да се олесни создавањето на нови и подобри работни места

6.1. Македонија

Состојба на пазарот на трудот

Согласно податоците со кои располагаме , констатирани недостатоци на пазарот на трудот во Македонија се групирани во следните категории: бавен економски развој и ниско ниво на креирање на работни места,недоволно ниво на инвестиции; висока стапка на невработеност, особено кај младите лица, долгорочно невработените, нискоквалификувана работна сила, и други ранливи групи; недоволна усогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот; недоволна ефективност и ефикасност на користењето на институциите на пазарот на трудот и присутност на неформалната економија .

Кај работоспособната популација на возраст од 15 до 64 години за 2010 стапката на активност е 64,2 %, стапката на вработеност е 43,5% и стапка на невработеност е 32,0%

Но во согласност со Националната стратегија за вработување до 2015 , Националниот акционен план за вработување на РМ 2011-2013 и Годишните оперативни активни планови и програми за вработување (во кои активно учествува и ОРМ преку сугестии, дополнувања и предлози институционално преку Економско Социјалниот совет), тенденцијата на Македонија е да се зголеми вработеноста до 55% во 2015 , а да се намали невработеноста .

Цели на политиките за вработување се : стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и нејзино усогласување со понудата; зголемување на вработливоста; инклузија на жените, припадниците на етничките заедници и други ранливи групи; зголемување на ефикасноста на институциите на пазарот на трудот и зголемување на квалитетот, продуктивноста и сигурноста на вработените.

ПОЛИТИКИ СОГЛАСНО ЕВРОПА 2020

Политиките се во насока на: подобрување на бизнис клима и зајакнување на конкурентноста, зголемување на учеството на пазарот на труд, намалување на структуралната невработеност, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила, развој на квалификувана работна сила која одговара на потребите на пазарот на труд, промоција на квалитетна работа и доживотно учење, подобрување на придонесот на образование и системите за обуки на сите нивоа , зголемување на учеството на образованието во областа на терцијарното образование, унапредување на социјалната инклузија, борба против сиромаштијата, стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот , активни програми за вработување кои се во тек.

АКТИВНИ ПРОГРАМИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Директни вработувања (програми за самовработувања, поддршка за зголемен број на вработувања, плодоуживатели на земјоделско земјиште и сл.)поттикнувања на вработувања (субвенционирање)

Кај обуките за познат работодавач (обука, преквалификација или доквалификација), работодавачот е должен после завршувањето на обуката да заснова работен однос со најмалку 50% од вкупниот број на невработени лица вклучени на подготовката за вработување. Останатите видови на обуки имаат за цел зголемување на вработливоста преку стекнување на дополнителни знаења и вештини и кај истите има тенденција на зголемување на интересот.Исто така и зголемување на вештините на невработените лица (обуки за познат и непознат работодавач согласно побарувањата на пазарот на трудот, практична работа, волонтерство.

Решенија

Партнерски пристап во креирање и имплементација на политиките како и мултисекторски пристап (макроекономски, микроекономски, политики за вработување, образовни политики, социјална инклузија и борба против сиромаштијата), потоа и таргетирање на реалните состојби(краткорочно и долгорочно предвидување).

Следење на потребите на пазарот на трудот-што бараат работодавачите?

- Работно искуство,
- практични знаења,
- дополнителни знаења и вештини

Овие потреби работодавачите посебно ги нагласуваат при вработувањата на лица со повисок степен на образование (високо и средно).

Во врска со барањата за посебни знаења и вештини кои треба да ги поседуваат потенцијалните кандидати за вработување, работодавачите најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски јазици, (англиски, германски, италијански), познавање на основни компјутерски апликации (MS Office, Auto Cad), како и стекнати напредни знаења и вештини од областа на информациската технологија (сервер администратор, CISCO, Java programmer, Oracle). Притоа работодавачите ја нагласуваат потребата од задолжително поседување на сертификати за стекнатите знаења.

Меѓу другите вештини се нагласува и потребата од комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештина за внес и читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и маркетинг, вештини за менаџирање.

Мерки против нелојалната конкуренција;

Имплементација на политики соодветни на условите и можностите;

Меѓународна соработка и споделување на искуството;

6.2. Црна Гора

Во согласност со националната стратегија за вработување и развој на човечки ресурси 2012-2015, како главни слабости во процесот на создавање нови работни места на пазарот на труд во Црна Гора се наведени : нискиот економски раст, сивата економија (нелојална конкуренција), висока стапка на невработеност, како и несогласностите помеѓу побарувачката и понудата на пазарот на труд. Од друга страна пак, помеѓу погоре споменатите недостатоци, исто така се спомнуваат и намалување на побарувачката на пазарот на труд , недостаток на флексибилност и сигурност, и едноличност на активните мерки за помош, како и ограничени средства.

Сепак, како најголем проблем на Пазарот на труд во Црна Гора може да се идентификуваат структурните несогласности помеѓу понудата и побарувачката на работна сила. Овој проблем се манифестира во три форми :

- Постои побарувачка на пазарот за работна сила за одредена професија, но образовниот систем не обезбедува доволен број на такви профили, воглавно заради тоа што студентите се незаинтересирани за едуцирање во овие области. Исто така постои и побарувачка на пазарот за работна сила за одредена професија но и понуда која може да ги задоволи потребите на истата

Од друга страна, голем проблем за пазарот на труд за Црна Гора се големите разлики во стапката на невработеност и вработеност во различните региони. Заради ова, северниот дел на Црна Гора е неразвиен.

На крајот сепак постојат два клучни проблеми на пазарот на трудот во Црна Гора: големо вработување во неформалниот сектор и мали инвестиции во понатамошното образование и обуки. Но сивата економија претставува најголем проблем и опфаќа од 20-25 % од работната сила.

Освен негативните фактори постојат и позитивни :

- Намалено одданочување за разлика од ЕУ земјите
- Поголема флексибилност како резултат на реформите во ЗРО
- Потанцијал за справување со последиците од економската криза

Анализата на моменталната состојба покажува дека голем број позитивни фактори го стимулираат пазарот на трудот за додатни реформи и создавање на поволна бизнис клима за отворање нови работни места. Фокусот е ставен на секторот за услуги кој од година во година покажува значаен раст и создава можност за отворање на нови работни места. Поради ова , туризмот и трговијата се најпривлечни за понатамошен развој и креирање нови работни места.

Според истражувањето на ФРЦГ спроведено на 300 МСП , еден од главните проблеми на пазарот на трудот е недостигот на едуцирана работна сила . Јасно е дека образовниот систем не ги препознава потребите на пазарот на трудот како и потребите за дополнителни обуки за студентите, па тие се приморани да бараат дополнителни начини за да го подобрат квалитетот на нивното образование. Сепак, овој проблем не е единствен во образовниот систем. Фактот дека само 10 % од компаниите имаат буџет за доквалификација покажува дека е потребно натамошно унапредување на образованието од страна на двата субјекта и од работодавачите и од системот за образование.

За оспособување на работната сила во трговијата , согласно потребите на МСП потребно е да се превземе следното:

- Развој на комуникација;
- Комуникација со клиентите ;
- Информираност и знаење;
- Организаторски способности;

Особено овде, сакаме да ја истакнеме потребата во трговијата за повеќе вработени во делот на директната комуникација со потрошувачите, како и потребата за да се поврзе пазарот и истражувањето на пазарот. Фактот дека нема никакво истражување на пазарот за потребата на работна сила во секторот трговија , остава лош впечаток.

Во поглед на земјоделството, јасно е дека претежно овој сектор е сезонски и е многу променлив. Промените се состојат воглавно од недостиг на дипломирани граѓани од соодветните области и незаинтересираност за одредени професии. Јасно е дека сите треба да влијаеме во донесување одлуки и оваа одговорност за креирање нови работни места кон граѓаните во иднина за да можат да одберат професии кои се нудат на пазарот на трудот согласно со неговите потреби. Со цел да се надминат недостатоците на пазарот на трудот потребно е да се преземе следното : Најважно е да се подобри знаењето, вештините и способноста со цел да се зголемат можностите за вработување преку формалното образование, неформалното и обуките. Треба да се спомене потребата за долгорочно учење. Ваквиот начин на учење е важен за развој на стандарди на квалификации за одредените сектори како и развој на образовните програми преку промоција на претприемништвото, поврзувајќи ја науката и бизнисот како и вклучувајќи ја индустријата во истражувањето. За да се усогласи пазарот на трудот со образовната програма, потребна е поголема соработка помеѓу социјалните партнери и креаторите на политиките, со цел да се намали недостатокот од работна сила и да се создаде понатамошна стабилност. ФРЦГ промовира алтернативен начин за зголемување на вработеноста преку самовработување, со промовирање на претприемништвото, особено во руралните подрачја на Црна Гора како што е западниот дел. Ова е многу важно за северниот дел на Црна Гора каде недостасуваат работни места и има потреба од помош за самовработување. Постојат повеќе програми за самовработување. ФПЦГ верува дека наскоро засегнатите страни ќе усвојат кредитна линија (политика) со поволни услови за отпочнување на бизнис во земјоделието, трговијата, туризмот и бродарството.

Организација на работодавачи на Македонија

Ул Димитрие Чуповски бр.13, Скопје, Македонија

Тел, ++ 389 02 3215085, www.orm.org.mk, info@orm.org.mk