



SSD-SMM:

Jačanje socijalnog dijaloga u
sektorima poljoprivrede, prerade
hrane i trgovine u Sloveniji,
Makedoniji i Crnoj Gori





Ova publikacija je pripravljena u okviru projekta »SSD-SMM: Jačanje socijalnog dijaloga u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine u Sloveniji, Makedoniji i Crnoj Gori«, koji je kofinansiran od strane Evropske komisije.

SSD-SMM: Jačanje socijalnog dijaloga u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine u Sloveniji, Makedoniji i Crnoj Gori

Layout: Tamara Fras

Besplatan primjerak publikacije možete preuzeti sa: www.zds.si, <http://www.poslodavci.org/> i <http://orm.org.mk/>.

© ORM, UPCG, ZDS, 2012.

1. O PROJEKTU

SSD-SMM: Jačanje socijalnog dijaloga u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine u Sloveniji, Makedoniji i Crnoj Gori (Decembar 15, 2011 - Decembar 14, 2012)

Projekat SSD-SMM: Jačanje socijalnog dijaloga u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine u Sloveniji, Makedoniji i Crnoj Gori je dio kategorije Pomoć evropskom socijalnom dijalogu i kofinansiran je od strane Evropske unije.

Glavni cilj projekta SSD-SMM je:

- promocija i implementacija *acquis communautaire* u oblasti socijalnog dijaloga u Makedoniji i Crnoj Gori;
- Podizanje svijesti i razumijevanja reprezentativnih organizacija poslodavaca i zaposlenih o evropskom socijalnom dijalogu;
- Adaptacija socijalnog dijaloga na promjene u zapošljavanju i radu i izazove kao što su modernizacija tržišta rada, fleksibilnost tržišta rada, kvalitet posla itd;
- Jačanje kapaciteta socijalnih partnera u Sloveniji, Makedoniji i Crnoj Gori u cilju doprinosa evropskom socijalnom dijalogu.

Glavni rezultat ovog projekta će biti ojačane ekspertize u oblasti evropskog socijalnog dijaloga u zemljama uključenim u projektu (Slovenija, Makedonija, Crna Gora). Uključene poslodavačke organizacije, njihove granske asocijacije u oblasti poljoprivrede, prerade hrane i trgovine, njihovi članovi kao i njihovi sindikalni partneri će ojačati svoje ekspertize i znanja iz ove oblasti preko razmjene iskustava i vještina na okruglim stolovima, sastancima, studijskoj posjeti, panel diskusijama i ostalim nacionalnim aktivnostima, zajedničke publikacije i konferencije.

Očekivani izvještaji i rezultati projekta SSD-SMM su:

- Brošura o socijalnom dijalogu u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine u Makedoniji i Crnoj Gori, evropskom socijalnom dijalogu, promjenama u zapošljavanju i modernizacija tržišta rada (objavljene na [website-u](#));
- 4 nacionalna okrugla stola o evropskom socijalnom dijalogu u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine u Makedoniji i Crnoj Gori;
- 3 panel diskusije o socijalnom dijalogu i modernizaciji tržišta rada;
- Studijska posjeta Sloveniji predstavnika socijalnih partnera iz sektora poljoprivrede, prerade hrane i trgovine (primjeri dobre prakse, okrugli stolovi, sastanci);
- Završna konferencija o evropskom socijalnom dijalogu u trgovini i poljoprivredi.

Projektni partneri: ZDS – Asocijacija poslodavaca Slovenije, ORM – Organizacija poslodavaca Makedonije, UPGC – Unija poslodavaca Crne Gore, SRTM – Sindikat radnika u sektoru trgovine Makedonije, AgroSindikat – Sindikat radnika u sektoru poljoprivrede I industrije Makedonije, SSCG – Savez sindikata Crne Gore, TZS – Privredna komora Slovenije, ZZS – Udruženje kooperativa Slovenije, SDTS – Sindikat trgovine Slovenije, KŽI – Sindikat poljoprivrede I prerade hrane Slovenije, COGECA – komitet profesionalnih poljoprivrednih organizacija, EuroCommerce – Predstavnik EU za trgovinu na malo i veliko i međunarodnu trgovinu.

2. EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG¹

Termin „socijalni dijalog“ pominje se u primarnom zakonodavstvu Evropske unije i u Sporazumu o funkcionisanju EU. U članu 152 Sporazuma se navodi: „Unija priznaje i promoviše ulogu socijalnih partnera, uzimajući u obzir raznovrsnost nacionalnih sistema. EU pomaže dijalog između socijalnih partnera, poštujući njihovu autonomnost.“ Članovi 154 i 155 Sporazuma dalje objašnjavaju proceduru koja kombinuje konsultovanje socijalnih partnera od strane Evropske komisije i opciju prema kojoj se oko socijalne regulative na nivou EU usaglašavaju predstavnici menadžmenta i zaposlenih na bipartitnoj osnovi.

Član 154(2) kaže: „prije dostavljanja predloga u oblasti socijalne politike, Komisija je u obavezi da konsultuje menadžment i zaposlene o mogućim pravcima djelovanja Unije“. U članu 153(3) se navodi da „ako, nakon ovih konsultacija, Komisija procijeni određeni pravac djelovanja Unije prihvatljivim, u obavezi je da u konsultacijama sa menadžmentom i zaposlenima dogovori sadržaj predviđene aktivnosti. Menadžment i zaposleni prosljeđuju Komisiji svoje mišljenje ili, gdje je to prikladno, preporuku.“

Član 155(1) objašnjava proceduru za sporazume između socijalnih partnera na nivou EU, navodeći da „ukoliko menadžment i zaposleni to žele, dijalog između njih na nivou EU može dovesti do ugovornih odnosa, uključujući i sporazume.“ U toku pregovora, socijalni partneri takođe razmatraju i ono što navodi član 154(4) Sporazuma: da li žele da iniciraju proces na koji ukazuje član 155 Sporazuma – bipartitni socijalni dijalog – koji može dovesti do sporazumnog odnosa, uključujući i sporazume. Član 155(2) kaže „sporazumi zaključeni na nivou EU moraju biti implementirani ili u skladu sa procedurama i praksama menadžmenta i zaposlenih u državama članicama ili, kada su u pitanju stvari pokrivene članom 153, u skladu sa zajedničkim zahtjevom strana potpisnica po osnovu odluke Savjeta na predlog Komisije.“

Forma i sadržaj odgovora socijalnih partnera u ovoj fazi konsultacija mogu biti različiti. U predlogu Komisije se navodi da „formalne konsultacije socijalnih partnera u skladu sa članom 154(3) Sporazuma mogu voditi usvajanju mišljenja, preporuka, ili ugovornih odnosa (uključujući sporazume) u okviru kompetencija socijalnih partnera“. Ukoliko socijalni partneri insistiraju na bipartitnom socijalnom dijalogu, koji se smatra autonomnim pravcem, Komisija povlači svoju zakonodavnu inicijativu. Autonomni sporazum se zasniva na principima supsidijarnosti, koja nacionalnim stranama učesnicama dijaloga omogućava da takav sporazum implementiraju u skladu sa nacionalnim procedurama i praksama. Alternativno, član 155(2) Sporazuma omogućava socijalnim partnerima da zahtijevaju od Komisije da izađe sa predlogom ka Savjetu, što će u praksi dovesti do implementacije po osnovu Direktive Savjeta, sa svim pravnim konsekvencama specifičnim za instrument kao što je direktiva. Međutim, ukoliko socijalni partneri ne ispoštuju dogovor, Komisija će biti u poziciji da ovaj problem riješi kroz normalnu pravnu proceduru, kao što se i dogodilo u čuvenom slučaju Direktive o evropskom radničkom savjetu 1994.godine.

Pojmovi evropskog socijalnog dijaloga

Evropski socijalni partneri koriste veoma usku definiciju, s obzirom da se ona odnosi na socijalni dijalog u njihovom autonomnom radu, na bipartitnom nivou. Kada su uključene državne vlasti. Socijalni partneri više upotrebljavaju termin tripartitno usaglašavanje.

Evropska komisija socijalni dijalog posmatra u smislu koji se odnosi i na bipartitni i tripartitni proces između evropskih socijalnih partnera međusobno, kao i između dvije strane: Privrede i Komisije. Ovi procesi su

¹ Izvor: Eurofound,

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

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

Eurofound, Evropska fondacija za unapređenje uslova života i rada, je tijelo Evropske unije, jedno od prvih osnovano sa ciljem djelovanja u specijalizovanim oblastima politike EU.

ustanovljeni članovima 154 i 155 Sporazuma i mogu dovesti do pravno i ugovorno obavezujućih sporazuma. Socijalni dijalog na nivou EU ima dva oblika: bipartitni dijalog između evropskih poslodavačkih i sindikalnih organizacija i tripartitni dijalog koji uključuje interakciju između socijalnih partnera i javne uprave.

Glavni datumi u razvoju Evropskog socijalnog dijaloga

| | |
|---------------|---|
| 1985 | Prvi sastanak socijalnih partnera u <u>Val Duchesse</u> (Belgija) na poziv Jacques Delors |
| 1986 | Prvo formalno priznanje evropskog socijalnog dijaloga i ugrađivanje novog člana 118B EC u Ugovor o Evropskoj zajednici Jedinstvenim evropskim aktom 1986.godine. |
| 1991 | Sporazum između socijalnih partnera o osnovnim principima socijalnog dijaloga (Sporazum u Maastrichtu) |
| 1993 | Sporazum iz Maastrichta uključio je protokol čiji je sastavni dio Sporazum o socijalnoj politici, rezultat pregovora između evropskih socijalnih partnera. Sporazum, koji je usvojen od strane svih 11 država članica osim Ujedinjenog kraljevstva, ustanovio je proceduru evropskog socijalnog dijaloga. |
| Jun 1996 | Usvajanje Direktive Savjeta 96/34/EC 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu zaključenom između Unije industrija Evropske zajednice (UNICE), Evropskog centra za javno preduzetništvo (CEEP) i Evropske konfederacije sindikata (ETUC). |
| Jun 1997 | Potpisivanje Amsterdamskog sporazuma koji je rezultirao time da Sporazum o socijalnoj politici bude inkorporiran u revidiranu Socijalnu povelju Ugovora o evropskoj zajednici. |
| Decembar 1997 | Usvajanje Direktive savjeta 97/81/EC 15. decembra 1997. o okvirnom sporazumu o skraćenom radnom vremenu zaključenom između UNICE, CEEP i ETUC. |
| Jun 1999 | Usvajanje Direktive Savjeta 1999/70/EC 28.juna 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenom između ETUC, UNICE i CEEP. |
| Decembar 2001 | Deklaracija o socijalnom dijalogu evropskih socijalnih partnera, koja definiše konceptualne razlike između tripartitnog usaglašavanja, konsultacija i socijalnog dijaloga. |
| 2002 | Okvirni sporazum o radu van prostorija poslodavca potpisan između evropskih socijalnih partnera. |
| 2004 | Okvirni sporazum protiv stresa na radnom mjestu potpisan između evropskih socijalnih partnera. |
| 2007 | Okvirni sporazum protiv zlostavljanja i nasilja na radu potpisan između evropskih socijalnih partnera. |
| Decembar 2009 | Stupanje na snagu Sporazuma o funkcionisanju Evropske unije (TFEU), koji sadrži odredbe evropskom socijalnom dijalogu u članovima 152, 154 i 155. |
| 2010 | Okvirni sporazum o inkluzivnim tržištima rada potpisan između evropskih socijalnih partnera. |

Međusektorski socijalni dijalog

Prema definiciji Evropske komisije međusektorski socijalni dijalog „odnosi se na cijelu ekonomiju i tržište rada“ i njegova svrha je da „unapređuje dijalog između sindikata i poslodavačkih organizacija u ključnim oblastima zajedničkim za sve oblasti zapošljavanja i socijalnih pitanja“. Postojanje Komiteta za socijalni dijalog je ključno u ovom procesu. Osnovan 1992., Komitet okuplja predstavnike zaposlenih (ETUC, Eurocadres i Evropsku federaciju direktora i menadžerskog osoblja) i poslodavačka tijela (BUSINESSEUROPE, UEAPME i CEEP) kako bi razmatrali ključna pitanja zapošljavanja. Socijalni partneri zaključili su niz značajnih međusektorskih sporazuma, koji su ili pretočeni u direktive ili se implementiraju i na autonomnoj osnovi. To su:

- Direktiva Savjeta 96/34/EC od 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu zaključena između UNICE, CEEP i ETUC. 2009.godine evropski socijalni partneri postigli su dogovor o izmjeni sporazuma o roditeljskom odsustvu (EU0907029I).
- Direktiva savjeta 97/81/EC 15. decembra 1997. o okvirnom sporazumu o skraćenom radnom vremenu zaključena između UNICE, CEEP i ETUC.
- Direktiva Savjeta 1999/70/EC 28.juna 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključena između ETUC, UNICE i CEEP.
- Okvirni sporazum o radu van prostorija poslodavca potpisan 2002.godine. Ovo je bio prvi put da su strane potpisnice implementirale sporazum u skladu sa specifičnim procedurama socijalnih partnera država članica.
- Okvirni sporazum protiv stresa na radnom mjestu (2004.)
- Okvirni sporazum protiv zlostavljanja i nasilja na radu (2007)
- Okvirni sporazum o inkluzivnim tržištima rada (2010)

Socijalni dijalog na sektorskom nivou

Evropski socijalni dijalog na sektorskom nivou je instrument evropske socijalne politike i privrednih odnosa na sektorskom nivou. Čine ga pregovori između evropskih sindikalnih i poslodavačkih organizacija u posebnim granama ekonomije. Komisija je u svom Saopštenju o evropskom socijalnom dijalogu kao pokretaču inovacija i promjena navela da je sektorski nivo „odgovarajući za diskusiju o mnogim pitanjima vezanim za zapošljavanje, kao što su radni odnosi, stručno obrazovanje i industrijske promjene, društvo znanja, demografska struktura, proširanje i globalizacija“ (COM (2002) 341 finalno, od 26.juna 2002.). Iz ovog razloga, Komisija je posvećena formiranju još više komiteta kako bi osigurala pokrivenost svih glavnih ekonomskih sektora. U februaru 2012. postojalo je 41 sektorskih komiteta socijalnog dijaloga, čiji je rad rezultirao mnogobrojnim zajedničkim tekstovima i sporazumima, koji se odnose na više od 6 miliona kompanija i 145 miliona radnika u velikom broju sektora.

Evropski socijalni partneri

„Socijalni partneri“ je termin koji se u Evropi u opštem značenju odnosi na predstavnike menadžmenta i radnika (poslodavačke i sindikalne organizacije). Termin „evropski socijalni partneri“ se posebno odnosi na one organizacije na nivou EU koje su učesnici evropskog socijalnog dijaloga, u skladu sa članom 154 i 155 Sporazuma o funkcionisanju EU (TFEU). Primarno zakonodavstvo EU po prvi put upotrebljava izraz „socijalni partneri“ u članu 152 Sporazuma:

„Unija priznaje i promovise ulogu socijalnih partnera, uzimajući u obzir raznovrsnost nacionalnih sistema. Ona će pomagati dijalog između socijalnih partnera poštujući njihovu autonomiju.“

Identifikacija organizacija koje pripadaju kategoriji evropskih socijalnih partnera je diskutabilna. Iako postojeći Sporazum o funkcionisanju Evropske unije ne koristi riječ „reprezentativnost“, Evropska komisija se očito

rukovodi ovim kriterijumom za identifikovanje relevantnih organizacija poslodavaca i radnika. Pitanje reprezentativnosti socijalnih partnera na nivou EU je fundamentalno budući da čini osnovu za njihovo pravo da budu konsultovani od strane Komisije kao što to propisuje član 154 Sporazuma.

U svom Saopštenju koje se odnosi na primjenu Sporazuma o socijalnoj politici“ (COM (93) 600 finalno, Brisel, 14.decembar 1993.), Komisija definiše set kriterijuma za reprezentativnost organizacija koji su i danas na snazi. Prema Komisiji, da bi bile reprezentativne organizacije treba da:

- Pokrivaju sve privredne grane ili pojedine sektore ili kategorije i da budu organizovane na nivou EU;
- Se sastoje od organizacija koje su i same prepoznate kao socijalni partneri u određenoj državi članici i koje posjeduju kapacitet za pregovaranje, a koje skupa predstavljaju sve države članice, u najvećoj mogućoj mjeri.
- Imaju odgovarajuće strukture koje osiguravaju njihovo efikasno učešće u procesu konsultacija.

Komisija redovno publikuje „listu organizacija evropskih socijalnih partnera“ koji, po mišljenju Komisije, zadovoljavaju ove kriterijume a zato su i konsultovane od strane Komisije u skladu sa članom 154 Sporazuma o funkcionisanju Evropske unije (TFEU). Prema izvještaju Komisije iz 2010.godine o evropskom socijalnom dijalogu na sektorskom nivou, na listi se nalazi 86 organizacija (od kojih je 79 sektorskih) koje su podijeljena u 5 grupa:

- Opšte međusektorske organizacije (CEEP, ETUC, BusinessEurope);
- Međusektorske organizacije koje predstavljaju pojednine kategorije radnika ili preduzeća (Eurocadres, UEAPME, CEC);
- Specifične organizacije (Eurochambers)
- Sektorske poslodavačke organizacije (62 organizacije) i
- Sektorske sindikalne organizacije (granski sindikati) (17 organizacija).

Evropski socijalni partneri učestvuju u socijalnom dijalogu na nivou sektora ili u međusektorskom socijalnom dijalogu. U ovim slučajevima, reprezentativnost nije zasnovana na pomenutim kriterijumima već na „međusobnom priznavanju“ kapaciteta za učešće u kolektivnom pregovaranju između socijalnih partnera.

3. SOCIJALNI DIJALOG U SLOVENIJI

Istorija

Nasljedstvo prethodnog privrednog sistema kao i okolnosti političke i ekonomske tranzicije 90ih godina oblikovale su privredne odnose i postojeći obim i sadržaj socijalnog dijaloga u Sloveniji. Iako i sindikalne i poslodavačke organizacije imaju dugu tradiciju postojanja u Sloveniji, moglo bi se reći da su privredni odnosi počeli da poprimaju sadašnju formu tek nakon raspada komunističkog režima. Ustavne i zakonodavne promjene koje su se desile 1989. godine iz temelja su promijenile prirodu radnih odnosa i predstavljaju ključnu tačku razvoja privrednih odnosa u Sloveniji (Vodovnik, 1999).

Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa zamijenio je takozvani „društveni“ radni odnos koji je bio zasnovan na ugovoru o radu. Zakon iz 1989. godine sadržao je i prve pravne odredbe koje su se odnosile na kolektivno pregovaranje i kolektivne ugovore (Skledar, 2002). 90ih godina pojavljuju se novi akteri u slovenskim privrednim odnosima koji su počeli da igraju novu, do tada nepostojeću, ulogu socijalnih partnera. Promjena ekonomskog i političkog sistema uslovlila je reformu postojećih organizacija i formiranje novih. Pluralitet sindikata posljedica je procesa u kojem su neki djelovi starih sindikata nastavili samostalno, a drugi se formirali kao nove organizacije.

Stanojević (2003.) navodi da su ideološki i politički rascjepi među slovenačkim sindikatima ranih 90ih, krajem 90ih, zamijenjeni ideološki neutralnim novim grupisanjima (na osnovu interesa zaposlenih u privatnom sektoru i javnim institucijama). Novi socijalni partneri dobijali su na moći tokom 90ih. Kako tvrdi Stanojević (2004.) sistem privrednih odnosa uspostavljen je 90ih i karakterišu ga: jaki sindikati, centralizovana organizacija poslodavaca, sistem centralizovanog kolektivnog pregovaranja i institucionalizovana tripartitna komunikacija (koja je predstavljala otvorenost Vlade za dijalog sa socijalnim partnerima). Analitičari i svi akteri učesnici socijalnog dijaloga jednoglasni su u ocjeni da je socijalni dijalog u Sloveniji 90ih godina bio uspješan i da je predstavljao dobru osnovu za uspješan prelazak na tržišnu ekonomiju.

Zakonski okvir

Zakonski okvir sistema privrednih odnosa u Sloveniji se mijenja. Najvažnija od ovih promjena je usvajanje novog Zakona o kolektivnim ugovorima (LCA). Na njegovoj pripremi radilo se skoro 10 godina i on je značajno promijenio poziciju poslodavačkih asocijacija sa obaveznim članstvom u kolektivnom pregovaranju, uvodeći sistem dobrovoljnog članstva kao kriterijum za kolektivno pregovaranje baziran na autonomnim poslodavačkim organizacijama i sindikatima sa članstvom na dobrovoljnoj osnovi. Zakon o kolektivnim ugovorima propisuje sljedeće: strane potpisnice kolektivnih ugovora; sadržaj kolektivnih ugovora; proceduru zaključivanja; formu ugovora; važenje i prestanak važenja ugovora; mirno rješavanje radnih sporova i evidenciju i objavljivanje ugovora.

Postojeća pravila reprezentativnosti sindikata zasnovana su na Zakonu o reprezentativnosti sindikata, koji je na snazi od 1993. (Skledar, 2002.)

Tripartitni dijalog i Ekonomsko socijalni savjet

Socijalni partneri u Sloveniji na nacionalnom nivou sarađuju u okviru Ekonomsko socijalnog savjeta (ESS). ESS je uspostavljen u aprilu 1994. potpisivanjem tripartitnog ugovora o platnoj politici u privatnom sektoru kao centralno tijelo za saradnju na tripartitnoj osnovi u Sloveniji. ESS radi u skladu sa zajednički prihvaćenim pravilima, a ne po osnovu pravnog akta. Tokom 11 godina postojanja, ESS doprinio je uspješnoj implementaciji osnovnih ekonomskih i socijalnih reformi i uspješnom procesu tranzicije. Konsultativna uloga ESS ostvaruje se kroz aktivnosti na pripremi zakonodavnih i drugih dokumenata (ako što su socijalni sporazumi i sporazumi o platnoj politici) kao i kroz davanje mišljenja na radne verzije i nacрте dokumenata u djelokrugu rada ESSa, tj. koji se odnose na: privredne odnose, uslove rada, radno zakonodavstvo itd. , kao i na druga pitanja koja se tiču radnika, poslodavaca i vladine politike. ESS se sastoji od 21 člana (po 7 predstavnika sve tri strane) i svoje odluke usvaja jednoglasno. ESS ima svoje radne grupe (članovi radnih grupa su predstavnici sve tri strane, a ponekad i nezavisni eksperti) koje doprinose rješavanju pitanja iz programa ESS (npr. rade na pripremama predloga zakona, procjeni reformi sistema doprinosa i različitim tripartitnim sporazumima). Iako mišljeljna i predlozi ESSa nisu pravno obavezujuća, ona se uzimaju u obzir u raspravama i odlučivanju. Administrativni troškovi rada ESSa pokriveni su iz državnog budžeta.

Glavni socijalni akteri saglasni su u ocjeni da je socijalni dijalog preduslov uspješnih zajedničkih i individualnih aktivnosti. Stoga socijalni partneri zaključuju „socijalne ugovore“ kako bi pokrili važne socijalne i ekonomske teme kao što su zapošljavanje i politike zapošljavanja, politike prihoda, poreske reforme, socijalne politike, radni životni uslovi. Prvi socijalni ugovor potpisan je 1995.godine.

Osim EESa, postoje i druge institucije čija upravaljačka tijela imaju tripartitnu ili „multipartitnu“ strukturu, ili u te strukture uključuju predstavnike poslodavaca i radnika. Najvažnije su one koje su zadužene za socijalno osiguranje kao što su agencije za zapošljavanje i osiguranje od nezaposlenosti, za penziono i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje. Jedno od tijela sa multipartitnom strukturom je Nacionalni savjet (NS). Po Ustavu Republike Slovenije, Nacionalni savjet je reprezentativno tijelo za socijalne, ekonomske, profesionalne i lokalne interese i ima 40 članova uključujući 4 predstavnika poslodavaca i 4 predstavnika radnika. Najjače ovlaštenje NSa je pravo da naloži Skupštini razmatranje zakona prije njegovog proglašenja. Ovo tijelo takođe može davati mišljenje Skupštini o svim pitanjima iz domena njegovih kompetencija (Skledar, 2002b).

Bipartitni socijalni dijalog

Postojeća struktura kolektivnog pregovaranja u Sloveniji je prilično centralizovana i inkluzivna. Postoje 3 vrste kolektivnih ugovora u Sloveniji: opšti kolektivni ugovori (za javni sektor); granski ugovori i ugovori za pojedine profesije (u javnom sektoru, npr. doktori i novinari, ili ugovori na nivou kompanija (osim u mikro preduzećima koja imaju manje od 10 zaposlenih)).

Pregovore oko granskih kolektivnih ugovora vode granski sindikati i odgovarajuće organizacije poslodavaca (Stanojević, 2001).

Suprotno mnogim državama u EU (i starim i novim) stopa pokrivenosti pregovorima je visoka. Odredbe kolektivnih ugovora odnose se na skoro sve zaposlene u Sloveniji. Jedine 2 kategorije zaposlenih koje nisu pokrivenе kolektivnim ugovorima su direktori (koji imaju individualne ugovore) i zaposleni na višim nivoima u državnoj i opštinskim administraciji. (Skledar, 2003)

4. TRENUTNA EKONOMSKA SITUACIJA I STANJE U SOCIJALNOM DIJALOGU U SEKTORIMA TRGOVINE, PRERADE HRANE I POLJOPRIVREDE

4.1. Makedonija

Statistika Makedonije

Ukupna populacija Makedonije iznosi nešto više od 2 miliona, od čega je 61% muškaraca i 39% žena. Ukupan broj zaposlenih je nešto više od 650.000 od čega je 60% muškaraca i 40% žena. Stopa nezaposlenosti iznosi oko 31.7%. Prosječna bruto zarada je oko 490 EUR, dok je neto zarada u prosjeku 334 EUR (2010 godina), dok minimalna zarada iznosi 130 EUR (2011) - koja je regulisana zakonom.

Makedonija se suočava sa sljedećim ekonomskim problemima: nezaposlenost, loš (nizak) životni standard, povećanje siromaštva, visoka stopa nezaposlenosti, veoma mali ekonomski rast.

Ali iz dana u dan poslovna klima se poboljšava, i prema Svjetskoj banci, među 183 zemlje, Makedonija je rangirana na 22. mjestu u 2012. godini, kao zemlja koja podržava biznis. Makedonija je bolje plasirana čak i od 19 zemalja EU. Giljotina propisa je sprovedena u tri faze, gdje je većina zakonodavstva i zakonodavnih procedura pojednostavljena za građane i biznis.

Poslodavci traže jednake uslove za sve investitore (strane kao i iz naše zemlje) . U ovom trenutku , uslovi za investitore iz inostranstva su više nego bolji nego za one iz naše zemlje, a glavni razlog je privlačenje stranih investitora i stranih investicija.

Činjenica da je Makedonija zemlja kandidat za članstvo u EU i da očekuje pregovarački datum je veoma važna. Proces pregovora za članstvo u EU za Makedoniju će značiti završetak procesa približavanja , usvajanje svih prednosti i kompletno prilagođavanje makedonskih institucija na način rada institucija Unije.

Pregovori predstavljaju formulaciju osnova i priprema za dalji uspeh za članstvo Makedonije u EU.

Socijalni dijalog u Makedoniji

U Makedoniji, velike kompanije i kompanije sa inostranim kapitalom su fokusirane na socijalni dijalog. To je iz razloga što velike kompanije imaju sa jedne strane veliki broj zaposlenih i oni moraju da vode računa o odnosima sa zaposlenima, dok sa druge strane, inostrani poslodavci imaju iskustva u socijalnom dijalogu iz zemalja iz kojih dolaze. Poslodavci u manjim kompanijama su u manjoj mjeri zainteresovani za socijalni dijalog, niti imaju namjeru da postanu članovi neke poslodavačke organizacije, iz razloga što je kolektivnim ugovorom moguće obezbijediti veća prava zaposlenih od onih koji su propisani Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Zakon o radu predstavlja zakonski okvir za funkcionisanje socijalnog dijaloga na bipartitnom i tripartitnom nivou u Makedoniji. Zakon reguliše prava za sindikate i poslodavačke organizacije. On obezbjeđuje bazu za osnivanje Ekonomsko socijalnog savjeta. U avgustu 2010., Vlada Republike Makedonije i reprezentativni sindikati (Udruženje sindikata privatnog sektora i Udruženje sindikata javnog sektora) i reprezentativna poslodavačka organizacija Makedonije (ORM) su potpisali ugovor o osnivanju ESS. Prvi ESS je osnovan

1996.godine. Ipak, zbog stanja u polju Zakona o radu u 2010.godini, EES utvrđuje reprezentativnost socijalnih partnera i potpisuje se novi ugovor o ESS.

Uspješnost uloge socijalnih partnera zavisi od broja prihvaćenih sugestija i predloga, koji su konzensusom usvojeni od strane EES.

Prema tome, ORM sa predloženim amandmanima na Zakon o radu kroz EES koji se odnose na poboljšanje radnih uslova i proširenje obuhvata Zakona o radu i prihvatanje samih amandmana u zakonu su pokazali da smo mi na pravom putu pri kreiranju zakonske regulative koja stvara uslove za funkcionisanje privrede svih zemalja. Do kompanija je naravno da li će biti konkurentne na domaćem ili inostranom tržištu. Rezultat tržišne utakmice osjećaju ne samo poslodavci već i svi zaposleni u tim kompanijama.

Put izgradnje socijalnog dijaloga nije lak i ne može se izgraditi preko noći. Kao takav ono zahtijeva postepeno, fokusirano i uporno jačanje kapaciteta socijalnih partnera ali on takođe zahtijeva uzajamno povjerenje socijalnih partnera.

ORM i Udruženje sindikata (oba reprezentativna) su potpisnici Kolektivnog ugovora za privatni sektor, koji je obavezan za kompletan sektor u kojima su stepen složenosti poslova, plaćanje prekovremenog rada, plaćanje rada za vrijeme praznika, plaćanje za rad noću itd., njime definisani.

U posljednjih 6 godina, granske asocijacije ORM i reprezentativne granske organizacije sindikata su potpisale 9 kolektivnih ugovora, dok je jedan još uvijek u pripremi.

Potpisani su sledeći granski kolektivni ugovori: za duvansku industriju, tekstilnu industriju, kožu i proizvodnju obuće, hotele, restorane i kafiće HOTAM, udruženje za zapošljavanje lica sa posebnim potrebama, hemijsku industriju, poljoprivredu i preradu hrane kao i za sektor banaka. Kolektivni ugovor za sektor energetike je u izradi.

Situacija u sektorima poljoprivrede, prerade hrane i trgovine

Poljoprivreda (uključujući i ribarstvo, lov i drvoprerađu) je treća najveća ekonomska grana, poslije usluga i industrije.

U 2008.godini poljoprivreda, šumarstvo, lov i ribolov su učestvovali u bruto dodatoj vrijednosti sa 10%. To znači da, za razliku od razvijenih zemalja, u Makedoniji udio poljoprivrede u BDP je još uvijek na veoma visokom nivou.

U periodu od 2005-2010 godine, prosječan registrovani rast usluga iznosio je 5% na godišnjem nivou, dok za poljoprivredu i prehrambenu industriju taj rast je iznosio 3%. Uz to do kraja 2010.godine, sektor usluga je bio na nivou većem za 30% u odnosu na 2005.godinu, dok je vrijednost poljoprivrede i industrije porasla za samo 13% u periodu od 6 godina.

U 2010.godini, bilo je oko 630 hiljada zaposlenih u Makedoniji sa prosječnom stopom zaposlenosti od 43.5%. Ova stopa je na niskom nivou ukoliko uporedimo sa prosječnom stopom u zemljama EU - 27 tj sa 64.6% u 2009.godini (postavljena stopa iznosi 75%), kao i u odnosu sa Bugarskom – 62.6%, Hrvatskom – 55.6%.

Ako posmatramo strukturu zaposlenosti u Makedoniji vidjećemo da za razliku od industrije od 2007. do danas, gdje je zabilježen mali pad, i u sektoru usluga – gdje je zabilježen rast zaposlenosti, dok je u sektoru poljoprivrede broj zaposlenih skoro jednak i konstantan i iznosi otprilike 19% od ukupne zaposlenosti na teritoriji Makedonije.

Struktura zaposlenih u Makedoniji (zaposleni godina od 15-74)

| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Sektor zapošljenja | | | | | | |
| Poljoprivreda | 19.5 | 20.1 | 18.3 | 19.7 | 18.5 | 19.3 |
| Industrija | 32.3 | 32.6 | 31.3 | 31.3 | 29.7 | 28.9 |
| Usluge | 48.2 | 47.3 | 50.4 | 49.1 | 51.7 | 51.9 |
| Ekonomski status | | | | | | |
| Zaposleni | 71.9 | 70.8 | 72.3 | 71.8 | 72.0 | 71.5 |
| Poslodavac | 5.7 | 5.9 | 5.5 | 4.9 | 5.2 | 5.4 |
| Samozaposleni | 12.0 | 12.4 | 12.1 | 12.9 | 12.7 | 13.1 |
| Porodični radnik | 10.4 | 10.9 | 10.1 | 10.3 | 10.2 | 10.1 |
| Vlasništvo | | | | | | |
| Privatno | 62.3 | 66.1 | 69.0 | 71.4 | 73.7 | 73.7 |
| Ostalo | 37.7 | 33.9 | 31.0 | 28.6 | 26.4 | 26.3 |

Poljoprivreda ima značajnu ulogu u spoljnoj trgovini za period od 2000.-2005.godine, gdje je udio proizvoda poljoprivrede i ribarstva iznosio između 16 i 19% (17.4% u 2005.godini).

Ipak, naša zemlja je neto uvoznik hrane i ostalih poljoprivrednih proizvoda (15% od ukupnog uvoza za period od 2004.-2005.). Takođe, u 2005.godini, razlika je smanjena sa povećanjem izvoza duvana i vina, a u posljednjih nekoliko godina došlo je do povećanja uvoznog deficita poljoprivrednih proizvoda.

Ukupna površina Makedonije iznosi oko 25.713 km² od čega su 6% teritorije planine sa dosta dolina. Brda pokrivaju oko 80% ukupne teritorije Makedonije, i oko 19% obradivog zemljišta i skoro 2% prirodnih jezera. Poljoprivredno zemljište raspolaže sa 688.000 hektara pašnjaka (55.6%).

Današnja struktura poljoprivrednih farmi u Makedoniji je nastala u periodu 1990.godine i karakteriše je veliki broj malih privatnih firmi (individualni sektor) koji pokriva oko 80% cjelokupnog poljoprivrednog zemljišta i ograničeni broj velikih poljoprivrednih firmi a 20% od njih se bave obradom zemljišta. U periodu tranzicije, kao rezultat bankrota i likvidacije velikih poljoprivrednih kombinata došlo je do dalje podjele imovine. Osim toga, obradive površine koje su mogle biti u vlasništvu privatnih lica su bile ograničene.

Asocijacija duvanske industrije i Asocijacija poljoprivrede i prerade hrane sa ORM kao reprezentativnim socijalnim partnerom, i Agro Sindikat imaju potpisan Kolektivni ugovor za duvansku industriju, poljoprivredu i preradu hrane. U svakom sporazumu oni imaju usaglašenu minimalnu zaradu koja je u ova tri sektora na većem nivou nego minimalna zarada na nacionalnom nivou.

Druga karakteristika ovog sektora je da zapošljava veliki broj sezonskih radnika. Shodno Zakonu o radnim odnosima ovi radnici imaju ista prava kao i radnici iz sektora industrije i usluga. Zbog karakteristika samog posla koji su ovi radnici obavljali, često su bili zapošljavani kao neopredijeljeni i niko im nije uplaćivao doprinose za socijalno osiguranje. Iz tog razloga, ORM će zajedno sa Sindikatom raditi na amandmanu Zakona o radu, po kojima će radnici dobiti određene uslove za realizaciju svojih radnih prava.

Sektor trgovine

U sektoru trgovine, u periodu od 20 godina, od malih kompanija sa samo nekoliko zaposlenih, postale su velike asocijacije. Jedna od ovih velikih firmi je Makpetrol A.D.- Skoplje. Postojalo je veliki broj inostranih investicija koje su doprinijele stvaranju većeg broja kompanija ove vrste, ali u poređenju sa ostalima oni su u veoma malom broju. U sektoru trgovine posluje 29,270 kompanija ,od ukupno 70,710, što predstavlja učešće od 41.4 %.

| Broj zaposlenih | Preduzeća | Udio ukupnog broja zaposlenih u sektoru trgovine |
|---------------------------------|-----------|--|
| Ne više od 10 zaposlenih | 26.326 | 89,90 |
| Od 10- 19 zaposlenih | 619 | 2,10 |
| Od 20- 49 zaposlenih | 275 | 1,01 |
| Od 50- 249 zaposlenih | 96 | 0,32 |
| Preko 250 zaposlenih | 9 | 0,03 |
| 0 zaposlenih | 1945 | |

U sektoru trgovine ukupan broj zaposlenih iznosi 97,761 od čega je 90,429 zaposleno u maloprodaji dok je 6,332 zaposlenih u veleprodaji.

Ishodno spomenutoj strukturi malih i srednjih preduzeća koja nemaju više od 10 zaposlenih i predstavljaju 89.9% od ukupnog broja preduzeća, oni nemaju interesa da postanu članovi trgovinske asocijacije u ORM.

Ova preduzeća su osnovana iz kolapsa i propasti mnogih velikih kombinata. U tom periodu predstavljali su minimalnu egzistenciju za ljude, ali njihov život i postojanje je predstavljalo očuvanje socijalnog mira u zemlji.

Najveće trgovinske asocijacije su članice trgovinske skupštine ORM-a. Udruženje se samo finansira zahvaljujući projektnim aktivnostima koje se odnose na razvoju kapaciteta udruženja u vezi sa unapređenjem znanja i unapređenjem vještina pregovaranja. Očekujemo da će iskustva koja smo imali do sada iz radionice i studijske posjete u Ljubljani u okviru ovog projekta nam pomoći da ojačamo kapacitete i sindikata u Makedoniji, tako da oni mogu postati pristojan partner za kolektivno pregovaranje .

4.2. Crna Gora

Osnovni ekonomski indikatori

U prvom dijelu ovog dijela Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) će predstaviti sve informacije vezane za trenutnu ekonomsku situaciju u Crnoj Gori. Veoma je važno na početku napomenuti da je ekonomija Crne Gore zabilježila veliki i značajan rast nakon 2006.godine. Takođe, imajući na umu da je Crna Gora završila i implementirala veliki broj reformi na putu pristupa EU, biznis okruženje u Crnoj Gori se popravilo što je još jedan od faktora koji je inicirao rast crnogorske ekonomije. Ali, u posljednjih nekoliko godina osjeća se veliki uticaj ekonomske krize na ekonomiju Crne Gore. Prva tabela daje pregled osnovnih ekonomskih indikatora Crne Gore za 2010. i 2011. godinu.

Tabela: Osnovni ekonomski indikatori u Crnoj Gori

| INDIKATORI | 2010 | 2011 |
|--|---------|---------|
| BDP (U MILIONIMA €) | 3.104,0 | 3.234,0 |
| RAST BDP | 2.5% | 3.2% |
| INFLACIJA | 0.5 | 3.1 |
| PROSJEČNA ZARADA U € | 715 | 722 |
| PROSJEČNA ZARADA U € BEZ POREZA I DOPRINOSA | 479 | 484 |
| STOPA NEZAPOSLENOSTI | 19.7 | 19.7 |

Izvor: MONSTAT, www.mostat.org

Kao što je vidljivo i iz tabele, situacija u ekonomiji Crne Gore je poboljšana u posljednjih nekoliko godina. Ipak, danas postoje veliki problemi koji se prvenstveno odnose na MSP u Crnoj Gori. Prema posljednjim podacima Centralne banke Crne Gore, veliki broj MSP u Crnoj Gori je blokiran (oko 15.000 MSP) i veliki broj kompanija je zatvoreno. Znači, sa jedne strane Crna Gora je zabilježila veliki rast u dijelu životnog standarda, ali sa druge strane ekonomska kriza je donijela druge probleme. U prethodnom periodu sektor usluga u Crnoj Gori je zabilježio veliki rast ,pogotovo sektor turizma i trgovine. Oni i predstavljaju strateški važne sektore crnogorske ekonomije kao veoma interesantne turističke destinacije.

Trenutna situacija u sektoru poljoprivrede i prerade hrane

U ukupnom bruto domaćem proizvodu Crne Gore sektor poljoprivrede, ribarstva i drvne prerade čini 7.7%.

Tabela: Ekonomski indikatori za sektor poljoprivrede, ribarstva i drvne industrije

| INDIKATORI | 2010 | 2011 |
|---------------------------------|------|------|
| % U BDP | 7.7 | 7.9 |
| PROSJEČNA ZARADA U € | 841 | 903 |
| % OD UKUPNE ZAPOSLENOSTI | 6.2% | 5.5% |

Izvor: MONSTAT, www.mostat.org

Prema posljednjem poljoprivrednom popisu 2010.godine ukupan broj poljoprivrednih gazdinstava iznosi 48.870 u 2010.godini. Ukupan broj porodičnih poljoprivrednih gazdinstava iznosi 48.824 dok je broj poslovnih

jedinica u istoj godini iznosio 46. Ukupna vrijednost slobodnog, tj. upotrebnog zemljišta porodičnih gazdinstava i poslovnih jedinica, iznosi 309,240.7 hektara. Popisom je utvrđeno da 48.824 porodičnih gazdinstava posjeduju 294,400.7h korišćene poljoprivredne zemlje, što predstavlja 95.2% ukupne slobodne zemlje. Prosječno poljoprivredno gazdinstvo u Crnoj Gori posjeduje u prosjeku 6 ha slobodnog zemljišta. Ukupno 48.277 farmi sa 221,297.6ha poljoprivrednog zemljišta čine 71.6% ukupnog slobodnog zemljišta. Prosječno poljoprivredno domaćinstvo posjeduje u prosjeku 4.6ha korisnog poljoprivrednog područja.

U posljednjih par godina sektor poljoprivrede bilježi pad u svim relevantnim indikatorima. Kao glavne razloge za to navešćemo samo nekoliko: prvi i najznačajniji problem je mala intervencija države i Vlade, mali poljoprivredni budžet kao i male subvencije za proizvođače. Takođe, veliki problem za sektor poljoprivrede u Crnoj Gori predstavlja visoka cijena primarnih inputa neophodnih za proizvodnju.

Takođe, ovaj sektor u Crnoj Gori zapošljava veliki broj sezonskih radnika. Iz tog razloga, veliki broj stranih lica zaposleno je u ovom sektoru u toku ljetnje sezone. Najveći dio sezonskih radnika je zapošljen u toku ljetnjeg perioda u najvećoj kompaniji “13.jul – Plantaže“, koja i predstavlja najvećeg izvoznika Crne Gore.

Trenutna situacija u sektoru trgovine

Ukoliko posmatramo sektor trgovine u Crnoj Gori jasno je da je to sektor koji učestvuje sa najvećim udjelom u BDP Crne Gore. Dolje dati podaci nam govore da je ovo jedan od najznačajnijih sektora za crnogorsku ekonomiju i da on bilježi rast iz godine u godinu.

Tabela: Ekonomski indikatori za sektor trgovine

| INDIKATORI | 2010 | 2011 |
|--------------------------|-------|-------|
| % u BDP | 11.2 | 12.1 |
| Prosječna zarada u € | 444 | 466 |
| % od ukupne zaposlenosti | 22.5% | 23.6% |

Izvor: MONSTAT, www.monstat.org

Nakon 2006.godine i velikih promjena u ekonomiji Crne Gore, sektor usluga postaje jedan od najznačajnijih sektora. Upravo iz tog razloga i sektor trgovine postaje jedan od najznačajnijih sektora. Iz tog razloga, sektor trgovine u Crnoj Gori bilježi trend rasta iz godine u godinu. Na tržištu nisu prisutne samo domaće kompanije već postoje i velike strane kompanije koje su prepoznale tržište Crne Gore kao jedno veoma značajno tržište za njihov budući poslovni razvoj.

Ukoliko bi analizirali razvoj domaće trgovine u Crnoj Gori, uočljivo je da ukupan broj maloprodajnih objekata u Crnoj Gori u 2011.godini iznosi 4.025 i bilježi rast u odnosu na 2010.godinu. Sa druge strane, broj zaposlenih u trgovini na veliko u 2011.godini iznosio je 16.509 i opao je u odnosu na 2010.godinu za 0.9%. Ukoliko analiziramo ukupan promet u sektoru trgovine jasno je da je ovaj sektor u 2011.godini bio veoma uspješan. Ukupan promet je u 2011.godini u odnosu na 2010.godinu porastao za 24%. Sa druge strane i ukupan promet u sektoru trgovine na veliko bilježi u 2011.godini rast od 6% u odnosu na 2010.godinu.

U sljedećem dijelu ovog čaptera biće opisani glavni problemi, uloga socijalnog dijaloga i mjere za poboljšanje u oba sektora.

Socijalni dijalog u Crnoj Gori

Socijalni dijalog se u Crnoj Gori odvija na tripartitnoj osnovi (Vlada CG, reprezentativno udruženje poslodavaca, reprezentativne organizacije sindikata), kao i na bipartitnoj osnovi (s jedne strane „sindikati“, s druge strane „poslodavci“).

Shodno Zakonu o Socijalnom savjetu (2007.g.), konstituisan je nacionalni Socijalni savjet CG, kao najviši institucionalni okvir za tripartitno pregovaranje socijalnih partnera – Vlade CG, reprezentativnih organizacija sindikata i poslodavaca tj. njihovih zvaničnih predstavnika.

To tijelo broji 33 članica, odnosno 11 predstavnika Vlade CG, 11 predstavnika reprezentativnog udruženja poslodavaca (Unije poslodavaca CG), 11 predstavnika reprezentativnih udruženja zaposlenih (6 predstavnika Saveza sindikata CG i 5 predstavnika Unije slobodnih sindikata CG).

Socijalni savjet je prepoznat i u novelama Ustava CG (usvojen na Skupštini 2007. godine): „*Socijalni položaj zaposlenih usklađuje se u Socijalnom savjetu. Socijalni savjet čine predstavnici sindikata, poslodavaca i Vlade.*“

Socijalni savjet razmatra i zauzima stavove o pitanjima: razvoja i unaprjeđivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovođenje na socijalni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, zarada i cijena; konkurencije i produktivnosti; privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja; zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke; zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti; demografska kretanja i druga pitanja značajna za ostvarivanje i unaprjeđivanje ekonomske i socijalne politike.

Posljednjih desetak godina obilježava donošenje seta zakona, iz oblasti radnog i socijalnog zakonodavstva, primjerenijih tržišnoj privredi, kao što su: Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zakon o zapošljavanju i radu stranaca, Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, i neizostavan, već pomenuti, Zakon o Socijalnom savjetu, itd.

Stvaranje sindikalnog pluralizma kako na nacionalnom nivou (dvije sindikalne centrale), tako i na granskom nivou (istina ne u svim granama) iziskivalo je i utvrđivanje njihove reprezentativnosti, a isto podrazumjevalo je i stvaranje potrebne pravne infrastrukture, tačnije donošenje Zakona o reprezentativnosti sindikata 2010. godine.

UPCG predstavlja jedino reprezentativno udruženje poslodavaca CG, čiji je status utvrđen još 2005. godine, a njeni članovi učestvuju sa oko 80% u ukupnom BDP crnogorske privrede i zapošljavaju oko 65% radne snage u privredi, i time su obuhvaćene sve grane djelatnosti zastupljene na području CG.

Zakon o radu prepoznaje tri nivoa kolektivnih ugovora (opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca).

Na nacionalnom nivou postoji jedan Opšti kolektivni ugovor (čije su potpisnice sva tri socijalna partnera), te 17 granskih kolektivnih ugovora.

Kolektivnim ugovorima se regulišu cijene rada, radni uslovi i odnosi, prava sindikata i zaposlenih, kao i sama procedura korekcija, te revidiranja i ponovnog sklapanja kolektivnih ugovora. Njihov sadržaj je jasno uređen odredbama Zakona o radu.

Socijalni dijalog u sektoru poljoprivrede

Granski kolektivni ugovor za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede je potpisan 2004. godine između Samostalnog sindikata poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije Crne Gore i Odbora Udruženja poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije Privredne komore Crne Gore.

Od tog datuma zaključno sa današnjim danom odigralo se sledeće: donošenje Zakona o radu 2008. godine, te njegove izmjene i dopune krajem decembra 2011. godine, posljednje Izmjene i dopune Opšteg kolektivnog ugovora 2011. godine, te produženje njegovog važenja do 30. septembra 2012. godine, ali, pre svega toga, promjena socijalnog partnera na strani privrede, tj. „ulazak“ Unije poslodavaca CG, u svojstvu dobrovoljnog, reprezentativnog udruženja poslodavaca, kao jedinog predstavnika poslodavaca u socijalni dijalog na tripartitnom i bipartitnom nivou.

Na sceni bipartitnog socijalnog dijaloga u ulozi reprezentativnog granskog sindikata je i dalje Sindikat poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije CG, sa utvrđenim statusom reprezentativnosti početkom 2011. godine.

Još uvijek nijesu započeti pregovori oko zaključivanja GKU za ovu granu djelatnosti, potrebnog radi usklađivanja sa odredbama Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora.

GKU iz 2004.godine je još uvijek na snazi i primjenjuje se na sve poslodavce, odnosno zaposlene koji posluju i rade u ovoj privrednoj oblasti, izuzev onih odredaba koje su u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora.

Prepoznajući poljoprivredu kao stratešku granu privrede u CG, 2010. godine je formiran Odbor UPCG za poljoprivredu, prehrambenu i duvansku industriju koji će se, pored razmatranja određenih barijera i naknada, te uslova za jačanje poslovnih prilika, baviti i pitanjima socijalnog dijaloga u ovoj branši.

Socijalni dijalog u sektoru trgovine

Na sindikalnoj sceni danas postoje dvije sindikalne organizacije Sindikat trgovine Crne Gore i Sindikat radnika trgovine CG. Međutim, nedovoljan nivo sindikalne organizovanosti zaposlenih u ovom sektoru je učinio da obje sindikalne organizacije (pa ni sporazumno) ne ispunjavaju zakonom predviđen uslov-cenzus za sticanje reprezentativnosti.

Odlukom Ustavnog suda CG (br: 9/11 od 29. maja 2012. godine) je utvrđeno da Granski kolektivni ugovor za trgovinu zaključen 2004. godine između Samostalnog sindikata radnika trgovine Crne Gore i Odbora udruženja trgovine Privredne komore Crne Gore nije u saglasnosti sa Ustavom CG i Zakonom, te da prestaje njegovo važenje.

UPCG očekuje da će ovi granski sindikati „premostiti“ trenutnu situaciju, i da će biti podstrek zaposlenima da se u sektoru trgovine sami unaprijede i koriste instucije sistema, čime će doprinjeti jačanju socijalnog dijaloga kroz pravne oblike GKU za oblast trgovine, odnosno kolektivnih ugovora kod poslodavaca, kada su u pitanju veći sistemi –trgovinski lanci u CG.

Socijalni partneri su svjesni činjenice da se mora dodatno uložiti napor i dobra volja u jačanje socijalnog dijaloga, posebno na bipartitnom nivou, iako se može reći da je u posljednje vreme uznapredovao, kroz rad nacionalnog Socijalnog savjeta CG, te „buđenje“ pojedinih lokalnih Socijalnih savjeta -LSS (kao pozitivan primjer može poslužiti LSS Glavnog grada-Podgorica) . Takođe, UPCG je sa socijalnim partnerima postigla sporazume, koji se ogledaju kroz potpisivanje nacionalnih kolektivnih ugovora, i to:

- OKU o Izmjenama i dopunama OKU (2011. godine)

- GKU o Izmjenama i dopuna GKU za banke, druge finansijske organizacije i osiguranja (2009. godine)
- GKU za djelatnost turizma i ugostiteljstva (2011.)
- GKU za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala (2012.godine)
- GKU za energetiku, proizvodnju, preradu i promet uglja, naftnih derivata i gasa (2012.godine)

Imajući u vidu snažnu opredijeljenost Crne Gore za proces evropskih integracija, jasno je da je razvijenost odnosa tj. pune saradnje između Vlade, poslodavaca i sindikata, kao učesnika u tripartitnom socijalnom dijalogu, jedno od osnovnih pitanja na kojima u narednom periodu treba raditi, a koji treba da bude garant u ostvarivanju neophodnih ekonomskih i socijalnih reformi. A kao preduslov daljeg razvoja tripartizma u svakoj zemlji je snažno razvijen bipartizam, tj. neposredni dijalog između predstavnika zaposlenih i predstavnika poslodavaca.

5. NEOPHODNI KORACI U IMPLEMENTACIJI EVROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA U ZEMLJAMA I SEKTORIMA UČESNICAMA U PROJEKTU

VELJKO BAOŠIĆ, PREDSEDNIK SINDIKATA POLJOPRIVREDE

“Socijalni dijalog u rnoj Gori se još uvijek nalazi na početku razvoja. Ipak, mišljenja smo da kompletna situacija u Crnoj Gori daje pozitivne znake i podržava budući razvoj i aktivnosti na ovom polju kao i na polju implementacije koncepta evropskog socijalnog dijaloga.”

SONJA KNEŽEVIĆ, PREDSEDNICA SINDIKATA TRGOVINE

“Najznačajniji korak u ovom trenutku je da se pronade način da se potpiše granski kolektivni ugovor za ovaj sektor. U ovom trenutku najveći problem predstavlja strah zaposlenih da se sindikalno udružuju jer svi veliki poslodavci u ovoj oblasti ne podržavaju samo osnivanje sindikata u njihovim kompanijama. Potrebno je unaprijediti saradnju sa Unijom poslodavaca Crne Gore u cilju pronalaženja bržih i efikasnijih rješenja i da se u što kraćem roku potpiše kolektivni ugovor i da se na taj način zadovolje svačije potrebe. U ovom trenutku Unija poslodavaca treba da bude partner i sindikatu i poslodavcima i da asistira u prevazilaženju trenutne situacije.”

SUZANA RADULOVIĆ, GENERALNI SEKRETAR UNIJE POSLODAVACA CRNE GORE

“Socijalni dijalog u posljednjih nekoliko godina u Crnoj Gori bilježi značajan rast. Činjenica je da se u sektoru trgovine mora prvenstveno riješiti problem reprezentativnosti sindikata a sve u cilju otpočinjanja dijaloga u cilju zaključenja granskog kolektivnog ugovora. U slučaju sektora poljoprivrede neophodno je ojačati saradnju između socijalnih partnera sa ciljem potpisivanja novog granskog kolektivnog ugovora koji će biti u saglasnosti sa izmjenjenim Opštim kolektivnim ugovorom. Unija poslodavaca Crne Gore u velikoj mjeri podržava ove akcije kroz rad svojih odbora (Odbor za poljoprivredu) i pokušava da nađe najefikasniji način implementacije odredaba Evropskog socijalnog.”

6. NEOPHODNA MODERNIZACIJA TRŽIŠTA RADA I KOLEKTIVNIH UGOVORA U CILJU KREIRANJA VIŠE I BOLJIH POSLOVA

6.1. Makedonija

Stanje na tržištu rada

U skladu sa podacima, postoje nedostaci na tržištu rada koji su alocirani u sledećim kategorijama: spor ekonomski razvoj, nizak nivo kreiranja poslova, nizak nivo investicija; visoka stopa nezaposlenosti, pogotovo mladih, dugoročno nezaposlenih lica, nekvalifikovane radne snage, ostalih ugroženih grupa, nedostatak povezaosti između edukativnog sistema i potreba tržišta rada; nedovoljna efikasnost i efektivnost korišćenja institucija tržišta rada i prisustvo neformalne ekonomije.

Slijedi slika zaposlene populacije uzrasta 15 - 64 godina: stopa aktivnosti 64.2 %, stopa zaposlenih 43.5 %, i stopa nezaposlenosti 32 %.

U skladu sa Nacionalnom strategijom zapošljavanja 2015.godine, Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja 2011.-2013. kao i godišnjim operativnim akcionim planom zapošljavanja (u kojem ORM aktivno učestvuje kroz sugestije, prilozima i predlozima kroz Ekonomsko socijalni savjet), tendencija Makedonije je da se do 2015.godine poveća stopa zaposlenosti na 55%, i naravno smanjenje nezaposlenosti.

Uloge politika zapošljavanja su: motivacija za ponudu radne snage i usaglašavanje sa tražnjom; povećanje zaposlenosti; uključenje žena; ostale etničke i druge grupe; povećanje i proširenje efikasnosti institucija tržišta rada i povećanje kvaliteta, produktivnosti i obezbjeđenja radnika.

Politike u saglasnosti sa 2020 Europa

Ove politike su direktno usmjerene na:

- Poboljšanje biznis ambijenta i konkurentske snage;
- Proširenje učešća na tržištu rada;
- Opadanje strukturne nezaposlenosti;
- Usklađivanje sa ponudom i tražnjom za radnom snagom;
- Razvoj kvalifikovane radne snage i cjeloživotnog učenja;
- Poboljšanje doprinosa obrazovanja i sistema treninga na svim nivoima;
- Proširenje učešća u obrazovnom sistemu, posebno u oblasti visokog obrazovanja;
- Poboljšanje socijalne inkluzije;
- Borba protiv siromaštva;
- Tekuće akcije politika zapošljavanja.

Akcije programa za zapošljavanje

- Direktno zapošljavanje (programi samo-zapošljavanja, programi za oblast poljoprivrede, stimulacija zapošljavanja (subvencije))
- Trenizni za porodične poslodavce (trening, obnovljeni trening i budući treninzi), poslodavac je dužan da nakon održanog treninga ostvari radni odnos sa minimum 50% nezaposlenih lica koja su učestvovala u pripremi zapošljavanja.

- Ostali oblici treninga su izvršeni sa ciljem povećanja zaposlenosti kroz sticanje dodatnih znanja i vještina koji imaju tendenciju za proširenje interesa;
- Poboljšanje nezaposlenih lica (treninzi za poznate i nepoznate poslodavce usklađene sa potrebama tržišta rada, praksa i volonterski rad).

Solucije

- Partnerski pristup kreiranju politika i implementaciji;
- Multi-sektoralni pristup (makroekonomski, mikroekonomski, politike zapošljavanja, obrazovne politike, socijalna inkluzija i borba protiv siromaštva);
- Targetiranje realnih uslova (kratkoročne i dugoročne projekcije);
- Monitoring potreba tržišta rada – šta zapravo poslodavci traže?

Koje su najveće barijere nezaposlenih lica pri traženju posla?

- radno iskustvo ;
- praksa
- dodatna znanja i vještine

Poslodavci naglašavaju da prilikom zapošljavanja visokoobrazovanih osoba ili osoba sa univerzetskom diplomom on/ona moraju imati gore pomenute zahtjeve.

Što se tiče zahtjeva za posebnim znanjima i vještinama koji moraju biti na listi kandidata za zapošljenje, poslodavci su naglasili neophodnost korišćenja stranih jezika (engleski, njemački, italijanski itd), korišćenje osnovnih kompjuterskih programa (MS Office, Auto Cad), kao i stečena napredna znanja i vještine u polju informacionih tehnologija (usluge davanja administracije, CISCO, Java programer, Oracle). U tom cilju, poslodavci su istakli potrebu za sertifikatima o završenim treninzima.

Kroz ostale vještine izražena je potreba za komunikacionim vještinama, ambicioznost, odgovornost, povjerenje, preciznost, orjentisanost ka timskom radu, vještine za proces prikupljanja podataka, fleksibilnost, vještine prodaje, vještine marketinga i menadžmenta su takođe potrebne.

A takođe postoje mjere za borbu protiv neformalne ekonomije; Implementacije politika adekvatnih uslova i mogućnosti, međunarodna saradnja i razmjena iskustva.

6.2. Crna Gora

Prema nacionalnoj strategiji zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015 trenutno glavne slabosti prilikom stvaranja radnih mjesta na tržištu rada Crne Gore predstavljaju sporiji ekonomski rast, siva ekonomija (nelojalna konkurencija), visok stepen dugoročne nezaposlenosti, visoka stopa nezaposlenosti mladih kao i neusklađenost između ponude radne snage i potreba tržišta rada. Sa druge strane osim gore spomenutih slabosti prijetnje koje trenutno karakterišu stvaranje novih radnih mjesta u Crnoj Gori su: smanjenja tražnja za radnom snagom, nedovoljna uravnoteženost između fleksibilnosti i sigurnosti, pogrešno usmjeravanje pomoći aktivnih mjera kao i ograničeni resursi za aktivne mjere tržišta rada.

Ipak kao najveći problem tržišta rada Crne Gore može se identifikovati strukturna neusklađenost ponude i tražnje radne snage. Ovaj problem se manifestuje u tri oblika:

- na tržištu postoji tražnja za radnom snagom određenog profila, ali obrazovni sistem ne produkuje dovoljan broj takvih profila, prvenstveno zbog nezainteresovanosti učenika da se obrazuju po ovim profilima;
- na tržištu postoji tražnja za radnom snagom određenih profila kao i dovoljna ponuda tih profila, ali se slobodna radna mjesta ne popunjavaju;
- na tržištu rada postoji ponuda određenih profila, ali ne postoji dovoljna tražnja za radnom snagom tih profila.

Sa druge strane veliki problem na tržištu rada Crne Gore predstavlja i činjenica postojanja velikih razlika u stopi nezaposlenosti i zaposlenosti po regionima. Upravo iz ovog razloga sjever Crne Gore već duži niz godina u velikoj mjeri kasni za centralnim dijelom, a u posljednjih nekoliko godina i za južnom – turističkom regijom Crne Gore.

Ipak kao dva ključna problema na tržištu rada Crne Gore mogu se navesti veliko zapošljavanje u sivoj ekonomiji kao i mala ulaganja u dodatno osposobljavanje i usavršavanje. Ipak, siva ekonomija predstavlja jedan od vodećih problema u Crnoj Gori. Neformalni sektor zaposli u prosjeku od 20 – 25% radne snage.

Ipak sa druge strane postoji veliki broj pozitivnih faktora koji nagovještavaju i buduća poboljšanja tržišta rada u Crnoj Gori, prvenstveno u kontekstu stvaranja novih radnih mjesta. Kao najbitniji pozitivni faktori mogu se navesti:

- Manje oporezivanje nego u većini zemalja članica EU;
- Veća fleksibilnost kao rezultat reforme Zakona o radu ;
- Potencijal za ekonomski oporavak od ekonomske krize.

Analizom stanja utvrđeno je da veliki broj pozitivnih faktora koji u najvećoj mjeri stimulišu tržište rada Crne Gore na dodatne reforme i kreiranje povoljnijeg ambijenta za buduću razvoj novih radnih mjesta. Kao najpovoljniji faktori navodi se rast ekonomije i potencijal Crne Gore. Ovdje se poseban osvrt mora staviti na sektor usluga koji iz godine u godinu bilježi značajan rast i stvara mogućnost za kreiranje novih radnih mjesta i poboljšanja stanja na tržištu rada. S tim u vezi, sektor turizma i trgovine su veoma atraktivni i predstavljaju veliki potencijal za buduću razvoj i kreiranje novih radnih mjesta u ovim oblastima.

Prema istraživanju Unije poslodavaca Crne Gore koje je sprovedeno na uzorku od 300 malih i srednjih preduzeća iz Crne Gore jedan od većih problema na tržištu rada predstavlja i nedostatak edukativnih radionica

kako lica koje traže zaposlenje, tako i već zaposlenih osoba. Jasno je da edukativni sistem ne prepoznaje još uvijek potrebu dodatne praktične obuke studenata i učenika pa samim tim oni moraju tražiti dodatne načine kako bi unaprijedili svoje obrazovanje i svoje kvalitete. Ipak, ovo nije samo problem koji je prepoznat u edukativnom sistemu. Ovdje je jasno da ni MSP ne prepoznaju potrebu da odvajaju veća sredstva za ulaganje u konstantnu obuku svojih zaposlenih. Činjenica da samo 10% kompanija ima budžet za edukaciju nam govori da postoji potreba za daljim unapređenjem edukacije kako kod poslodavaca tako i edukativnog sistema.

Stim u vezi, istraživanje je targetiralo potrebe MSP pogotovo iz sektora trgovine za dodatnu edukaciju tj. potrebu za kadrom koji ima iskustva iz sledećih oblasti:

- Komunikacione vještine;
- Komunikacija sa klijentom;
- Informaciona znanja i vještine;
- Jačanje organizacionih sposobnosti...

Ovdje bi posebno istakli potrebu za većim kadrom koji se odnosi direktnu komunikaciju sa klijentima kao i potrebu povezivanja istraživanja i tržišta. Veoma veliki nedostatak je stvaranje pogrešne slike o stanju na tržištu upravo iz razloga što se ne radi veći broj istraživanja o stvarnim potrebama u trgovinskom sektoru.

Iz aspekta poljoprivrede jasno je da je ovo sektor koji je u velikoj mjeri sezonskog karaktera i koji je zasigurno opterećen sezonskim oscilacijama. Ipak jasno je da postoje određene oscilacije koje se karatkerišu kako nedostatkom visokoškola iz određene oblasti, tako i nedostatkom volje da se obavljaju određeni poslovi. Stim u vezi, jasno je da se mora vršiti uticaj kako na donosiocje odluka i odgovorne za kreiranje novih radnih mjesta, tako i na same građane da u budućnosti biraju zanimanja koja su ponuđena na samom tržištu kako bi došlo do usklađivanja same ponude i tražnje na tržištu rada.

U cilju prevazilaženja nedostataka na tržištu rada neophodno je uraditi sledeće korake. Kao najvažnije neophodno je unaprijediti znanja, vještine i kompetencije u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje. Ovdje je veoma značajno spomenuti da je neophodno poboljšati implementaciju koncepta doživotnog učenja. Ovo se najefikasnije može postići kroz promovisanje ovog vida učenja, kroz dalji razvoj kvalifikacionih okvira za sektore i razvoj standarda i programa obrazovanja, kroz promovisanje preduzetničkog učenja, povezivanja sektora nauke i privrede kao i uključenje privrede u istraživački rad. Takođe, u cilju harmonizacije tržišta rada i edukativnih programa neophodno je još jača saradnja između socijalnih partnera i donosioca odluka u cilju promovisanja deficitarnih zanimanja i kreiranja buduće stabilnosti na tržištu rada.

Unija poslodavaca Crne Gore promoviše i još jedan način povećanja zaposlenosti na tržištu rada a to je način samozapošljavanja kroz promovisanje preduzetništva posebno u nerazvijenim teritorijama Crne Gore. Ovo je veoma značajno za sjever Crne Gore koji oskudijeva sa radnim mjestima i gdje pomoć pri samozapošljavanju treba da bude veća. U Crnoj Gori postoje određeni programi koji promovišu samozapošljavanje. UPCG smatra da bi se u što kraćem roku trebala donijeti politika i kreditna pomoć po povoljnijim uslovijima za start up preduzeća iz oblasti poljoprivrede, trgovine, zanatsva kao i turizma.