



Овој проект е финансиран  
од страна на ЕУ



International  
Labour  
Organization

# Извештај за проценката на економско-социјалните совети на западен Балкан

СОЦИЈАЛЕН  
ДИЈАЛОГ

# Извештај за проценката на економско-социјалните совети на западен Балкан

Авторски права © Меѓународна организација на труд 2017.  
Прв пат објавено во 2017 година.

Публикациите на Меѓународната канцеларија за труд уживаат авторски права според Протоколот 2 од Универзалната конвенција за авторски права. Сепак, кратки извадоци од нив може да се репродуцираат без дозвола, под услов да се наведе изворот. За правата на репродукција или превод, треба да се поднесе барање до Публикации на МОТ (Права и лиценцирање), Меѓународна канцеларија за труд, СН-1211 Женева 22, Швајцарија, или преку е-пошта: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Меѓународната канцеларија за труд ги поздравува таквите апликации.

Библиотеките, институциите и другите корисници, регистрирани во организацијата за правата на репродукција, можат да направат копии во согласност со дозволите што им се издадени за оваа намена. Посетете ја страницата [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) за да ја пронајдете организацијата за правата на репродукција во вашата земја.

Англиско издание  
ISBN: 978-92-2-131355-7 (веб пдф)

Албанско издание  
ISBN: 978-92-2-830856-3 (веб пдф)

Македонско издание  
ISBN: 978-92-2-830867-9 (веб пдф)

Издание за БиХ  
ISBN: 978-92-2-830868-6 (веб пдф)

Српско издание  
ISBN 978-92-2-830926-3 (веб пдф)

Ознаките употребени во публикациите на МОТ, кои се во согласност со практиката на Обединетите нации (ООН) и презентираниот материјал во нив, не подразбираат изразување на какво било мислење на Меѓународната канцеларија за труд, во однос на правниот статус на која било земја, област или територија или на нејзините власти, или во однос на разграничувањето на нејзините граници.

Одговорноста за мислењата изразени во потпишаните статии, студии и други текстови, ја имаат исклучиво нивните автори, а нивното објавување не значи дека Меѓународната канцеларија на трудот автоматски ги одобрила мислењата изразени во нив.

Повикувањето на називи на фирми и комерцијални производи и процеси, не значи и нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на одредена фирма, комерцијален производ или процес, не е знак на неодобрување.

Изданијата на МОТ и дигиталните продукти, можат да се добијат преку поголемите книжарници и платформи за дигитална дистрибуција, или да бидат нарачани директно од [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). За повеќе информации, посетете ја нашата веб-страница: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) или контактирајте нè на [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

# Содржина

<b>Листа на кратенки</b>	<b>3</b>
<b>Извршно резиме</b>	<b>5</b>
<b>Учесници</b>	<b>7</b>
<b>ПРВ ДЕЛ</b>	<b>8</b>
<b>Глава 1</b>	
<b>Вовед</b>	<b>9</b>
<b>Глава 2</b>	
<b>Спроведување на проценката</b>	<b>11</b>
2.1. Самопроценка	11
2.2. Интервјуа во текот на проценката	12
2.3. Задачи кои ги извршија тимовите за проценка	12
2.4. План за спроведување на проценката	13
2.5. Имплементација и преглед	13
<b>Глава 3</b>	
<b>Општи наоди</b>	<b>14</b>
3.1. Постоечки правни и институционални рамки за трипартитниот социјален дијалог на национално ниво	15
3.2. Интерни структури за давање на техничка поддршка на ЕСС во процесите на формулирање на мислења и препораки (технички секретаријати и постојани специјализирани тела)	16
3.3. Идентификувани тесни грла во оперативните процеси на ЕСС	16
3.4. Членови на ЕСС и нивниот придонес кон дебатите	17
3.5. Влијание на мислењата и препораките на ЕСС	17
<b>Глава 4</b>	
<b>Општи препораки и акции за понатамошна дискусија и спроведување</b>	<b>18</b>
4.1. Мандатот на ЕСС	19
4.2. Консултативна основа/решавање на јазлите во спроведувањето	19
4.3. Поддршка на ЕСС – административна, финансиска, техничка и стручна експертиза	20

## Глава 5

### Синопис на националните извештаи:

<b>примери на добри практики, предизвици и препораки</b>	<b>21</b>
5.1. Република Албанија	21
5.2. Босна и Херцеговина	23
5.3. Поранешна Југословенска Република Македонија	26
5.4. Црна Гора	27
5.5. Република Србија	28
5.6. Косово (во согласност со значењето на Резолуцијата 1244 на СБ на ООН)	30

## ВТОР ДЕЛ

32

### Приказ и резултати од подрегионалната конференција на високо ниво на ЕСАП одржана на 5 и 6 јули 2017 година

1. Вовед	33
2. Воспоставување на поширока агенда	33
3. Претставување на извештаите за државите	33
4. Компаративни и инспиративни искуства на институциите од типот на ЕСС во селектираните земји на Европската унија (Полска, Данска и Португалија)	34
5. Затворање на јазовите: Предизвици и потенцијални начини тие да се премостат	36
6. Панел сесија: Местото на ЕСС во иднината на социјалниот дијалог	38
7. Идни активности и препораки	39
7.1. Подрегионално ниво	39
7.2. Учење од колегите	40

## Анекс

41

### Резимирана матрица

42

## Листа на кратенки

БиХ	Босна и Херцеговина
ЕРП	Економска реформска програма
ФБиХ	Федерација Босна и Херцеговина
ЕСАП	Платформа за вработување и за социјални прашања
ЕСС	Економско-социјални совети
ПЈРМ	Поранешна Југословенска Република Македонија
МСРМ	Министерство за социјална работа и млади
НСТ	Национален совет за труд
ОРЗ	Опис на работни задачи

# Извршно резиме

Овој извештај ги консолидира наодите и препораките што произлегуваат од проценката на Економско-социјалните совети (ЕСС) извршена во Албанија, Босна и Херцеговина (Република Српска и Федерација БиХ), Црна Гора, Србија, Поранешната Југословенска Република Македонија и во Косово (како што е дефинирано со Резолуцијата 1244 на Советот за безбедност на ООН). Тој, исто така, се базира и на заклучоците од субрегионалната конференција на високо ниво, што се одржа во Белград на 5 и на 6 јули 2017 година.

Трипартитните тимови за проценка, составени од претставници на два ЕСС, го разгледуваа функционирањето на третиот, со фокус на следните области: на улогата и на мандатот утврдени со националното законодавство; на достапноста на техничките и на финансиските ресурси и на внатрешната и надворешна техничка поддршка; на составот; на работните методи и на оперативниот процес; на влијанието и на опфатот на препораките и мислењата на ЕСС.

Во текот на последната деценија, во земјите на Западниот Балкан е воспоставена релативно широка инфраструктура на трипартитни консултации. Овој процес е поддржан со широка ратификација на основните конвенции на МОТ, особено на Конвенцијата за слобода на здружувањето и заштитата на правата на организирање, 1948 (бр. 87), Конвенцијата за колективно преговарање и правото на организирање, 1949 (бр. 98) и Конвенцијата за трипартитни консултации, 1976 (бр. 144). Во повеќето од овие земји, институциите на социјалниот дијалог се подобри, често со поддршка на МОТ.

Во моментов, архитектурата на индустриските односи на целиот Западен Балкан се карактеризира со преминација на институционализираните трипартитни консултации на ниво на политики, со послаба присутност и ефикасност на колективните механизми за преговарање.

И покрај значителниот напредок направен во институционалната изградба, институциите за социјален дијалог и натаму имаат слаба општествена видливост и лимитирано влијание на националните политики и на процесите на донесување на закони. Слабата заложба на некои важни креатори на политиките на трипартитниот социјален дијалог, ограничената институционална поддршка и недоволните технички капацитети на овие институции да дадат високо квалитетни совети, за широката лепеза на сложените економски и социјални прашања, негативно влијае на нивниот импакт и кредибилитет, во рамките на националните дебати. И нивото на доверба меѓу учесниците во трипартитниот социјален дијалог е ниско. Во некои случаи, Владата не ја разбира во целост својата улога на олеснувач, помагач и гарант на вистинскиот социјален дијалог, а социјалните партнери се сомневаат во способноста на Владата да ја врши оваа улога. Тие и натаму ја немаат потребната организациска инфраструктура и технички капацитети, за да се посветат и за да го дадат својот потенцијален придонес. Во повеќето земји опфатени со проценката, мандатот на ЕСС е доволно широк за да ги вклучи економските и социјалните прашања. Ова обично ги опфаќа реформите во областа на трудот и вработувањето, фискалните и даночните мерки, здравствената заштита, образованието и обуката, мерките за ублажување на последиците од економската криза, конкурентноста и продуктивноста или приватизацијата и структурните реформи. Меѓутоа, трипартитниот социјален дијалог честопати се перцепира како исклучива одговорност на Министерството за труд, а не на „целата“ влада.

Иако законодавството во повеќето земји ги обврзува владите да бараат мислење или препораки од ЕС, за нацрт закони и политики кои се во надлежност на ЕСС, сè уште не постои востановена и постојана практика на почитување на оваа законска обврска, која генерално се игнорира од помоќните

министерства (како на пр. за финансии или економија). Исто така, во повеќето случаи, не постои институционализиран механизам за мониторинг на активностите, кои што ги следат препораките на ЕСС.

Се чини дека во голем број случаи, само околу 50 проценти од вкупниот број на усвоени нацрт закони, кои се во надлежност на ЕСС, биле претходно дискутирани од националниот ЕСС. Многу често, членовите на парламентот, како ни пошироката јавност, не се свесни за мислењето и препораките на ЕСС.

Некои социјални партнери сметаат дека кај владата, како целина, не постои доволно политичка волја да ги искористи достапните институции за социјален дијалог во нивниот целосен потенцијал и да го постави вистинскиот политички дијалог високо во политичката агенда.

Како генерален заклучок, сите проценети ЕСС поминаа низ тежок период, рефлектирајќи ги економските и социјални прашања кои произлегоа од глобалната финансиска и економска криза, иако, во принцип, тие останаа ефективно непроменети. Ова е добар показател за нивната издржливост во време на криза и е добро за иднината на ЕСС во подрегионот.

Беа изнесени голем број општи и конкретни, за секоја земја, препораки, со цел да се решат идентификуваните недостатоци и да се зголеми релевантноста и влијанието на активностите на ЕСС. Тие вклучуваат, обезбедување широк опсег на законска надлежност на националните ЕСС во насока на давање на мислења и совети за агендите за економските, работните и социјални реформи; обезбедување на законска обврска на Владата како „целина“ да бара и да дава навремени повратни информации за препораките на ЕСС и објаснувања во врска со активностите кои следат; и покрај финансиските ограничувања, трипартитните институции за социјален дијалог треба да добијат особено внимание и треба да им се стават на располагање адекватни ресурси за нивно правилно функционирање; исто така, треба да се истражат дополнителни извори на техничка и професионална експертиза, особено од истражувачките центри (think tanks) од приватниот сектор, универзитетите, истражувачките институти и организациите на граѓанското општество; новите теми што можат да се земат предвид од страна на ЕСС може да се однесуваат на економскиот развој, миграцијата, предизвиците поврзани со нови форми на вработување и иднината на работните прашања.

На подрегионалната конференција на високо ниво, секој проценет ЕСС беше поканет да избере најмалку две препораки за идните активности, на чија понатамошна имплементација ќе се посвети. За избраните, беше искажана заложба за постигнување на трипартитен договор за објективни и лесни за проверка критериуми за репрезентативност; воспоставување на механизам за мониторинг на следствените активности врзано за мислењата на ЕСС; усвојување на нов закон за ЕСС; кампањи за подигнување на свеста за улогата на ЕСС заедно со владата и парламентот; зајакнување на соработката со истражувачки институти, академски заедници и граѓански организации.



## Учесници

Овој извештај е подготвен од Киеран Малви (Kieran Mulvey), меѓународен консултант и Кристина Михеш (Cristina Mihes), виш специјалист за социјален дијалог и закон за труд во Тимот за достоинствена работа и техничка поддршка, канцеларија за Централна и Источна Европа во Будимпешта (ILO DWT/CO). Базиран е на извештаите изготвени од следниве тимови за проценка:

**Националниот совет за труд на Република Албанија (НСТ):** Луљета Краста, Министерство за социјална работа и млади (член на Секретаријатот на НСТ), Вјолца Цане, Министерство за социјална работа и млади (член на Секретаријатот на НСТ), Арјола Алика, Обединети независни синдикати на Албанија, Кол Николај, претседател на Конфедерацијата на синдикати на Албанија (потпретседател на НСТ).

**Економско-социјален совет на Федерацијата Босна и Херцеговина (ЕСС на ФБиХ) – Босна и Херцеговина:** Еджем Бибер, претседател на ЕСС на ФБиХ, Ернис Имамовиќ, Министерство за труд на ФБиХ (вршител на функцијата секретар на ЕСБ на ФБиХ), Фикрет Алиќ, Сојуз на независните синдикати на ФБиХ, Един Ибрахимпашиќ, Здружение на работодавачите на ФБиХ.

**Економско-социјален совет на Република Српска (ЕСС на РС) – Босна и Херцеговина:** Мира Васиќ, помошник министер, Министерство за труд, Ранка Мишиќ, претседател на Сојузот на независни синдикати на РС, Велка Оџаковиќ, Синдикат на РС, Момчило Дивчиќ, Здружение на работодавачите на РС, Милка Кантар, Здружение на работодавачите на РС, Бојан Смиљаниќ, секретар на ЕСС на РС.

**Социјален совет на Црна Гора (СС):** Весна Симовиќ-Звицер, Влада на ЦГ, Вукашин Зогиќ, Сојуз на слободни синдикати на Црна Гора, Душко Зарубица, Синдикат на Црна Гора, Сузана Радуловиќ, Здружението на работодавачи на Црна Гора, Румица Костиќ, Сојуз на работодавачите на Црна Гора, Наташа Вукашиновиќ, секретар на СС.

**Социјално-економски совет на Република Србија (СЕС):** Зоран Лазиќ, помошник-министер, Министерство за труд, Душко Вуковиќ, Сојуз на независните синдикати на Србија, Зоран Стојљиковиќ, Синдикат НЕЗАВИСНОСТ, Светлана Будимчевиќ, Здружение на работодавачите на Србија, Душан Петровиќ, Секретар на СЕС.

**Економско-социјален совет на Поранешната Југословенска Република Македонија (ЕСС):** Бранко Лазаревски, Министерство за труд и социјална политика, Бетим Османи, Министерство за труд и социјална политика, Живко Митревски, Сојуз на синдикати, Благоја Ралповски, Сојуз на синдикати, Белинда Николовска, Организација на работодавачите на Македонија, Горан Нешевски, секретар на ЕСС.

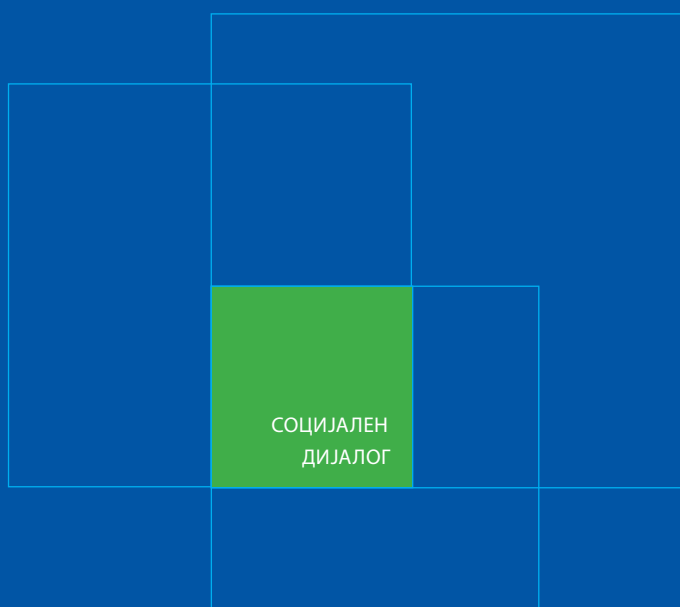
**Економско-социјален совет на Косово** (во рамките на значењето на резолуцијата 1244 на Советот за безбедност на Обединетите нации): Албан Бокши, Министерство за труд, Алуш Сејдиу, Работнички сојуз, Агим Шахини, Бизнис алијанса на Косово, Парим Бајрами, Стопанска комора на Косово.

Сузен Нилсен, главна техничка советничка на проектот ЕСАП на МОТ со седиште во Сараево, даде корисен придонес и ги координираше активностите за поддршка на проценката, со помош на Мелиса Осмиќ, Ева Михлиц, националните координатори на МОТ во дадените држави (Жулиета Харасани – Албанија, Лејла Тановиќ – Босна и Херцеговина, Емил Крстановски – ПЈР Македонија, Јован Протиќ – Србија), Дорина Ника, проектен асистент во Албанија и Нина Крговиќ, проект менаџер во Црна Гора.

Атена Бочанис ја уреди англиската верзија на извештајот.

Извештајот го разгледаа и потврдија трипартитните делегации на засегнатите економско-социјални совети за време на потрегионалната конференција на високо ниво на ЕСС, што се одржа во Белград, во јули 2017 година.

# ПРВ ДЕЛ



# 1. Вовед

„Платформа за вработување и за социјални прашања“ (ЕСАП) е регионален проект, кој го финансира Европската комисија, со средства во висина од 3 милиони евра и кој заеднички го спроведуваат МОТ и Советот за регионална соработка во Република Албанија, Босна и Херцеговина, Поранешната Југословенска Република Македонија, Црна Гора, Република Србија и во Косово (во согласност со Резолуцијата 1244 СБ на ООН). Тригодишната имплементација на проектот започна во април 2016 година и има за цел зајакнување на регионалната соработка и на институционалните капацитети на државните управи и на организациите на работодавачите и на работниците, на начин на кој што ќе ги поттикне да ги развиваат и ефикасно да ги спроведуваат реформите на пазарот на труд и социјалните политики, во рамките на процесот на пристапување во ЕУ. Тимот за управување со проектот се наоѓа во Сараево, Босна и Херцеговина. Техничката поддршка на проектот ја обезбедува МОТ тимот за достоинствена работа и техничка поддршка, канцеларија за Централна и Источна Европа, со седиште во Будимпешта.

Економиите на земјите од Западен Балкан делат слични структурални карактеристики и квалитети од аспект на пазарот на труд, вклучувајќи висока стапка на невработеност и неактивна работна сила, слабо финансирана активната политика на пазарот на труд, ограничени ресурси на јавните служби за вработување и неусогласеност помеѓу побарувачката и понудата на работна сила. Додека отворањето на нови работни места и понатаму е важен предизвик за сите овие економии, регионалната соработка претставува суштински елемент на стабилизација и поврзување на економиите на земјите од Западниот Балкан, на нивниот пат кон членство во ЕУ. Конкретно, во областа на вработувањето и социјалните прашања, економиите може да разменуваат искуства, да учат една од друга и на тој начин да ги оптимизираат своите практики за креирање и спроведување на политики.

Една од реформите нагласена во стратегијата Европа 2020, е зајакнување на капацитетот на социјалните партнери, со цел вклучување во социјален дијалог за економските и социјалните реформи. Европскиот социјален дијалог е препознаен како столб на европските социјални модели, па оттука, социјалниот дијалог меѓу владите, организациите на работниците и на работодавачите на сите нивоа, е од суштинско значење за постигнување на одржлив развој на државите, на економски пораст, отворање на нови работни места и добри деловни резултати, како и за креирање на ситуации во кои сите имаат подеднакви шанси кога станува збор за условите на меѓународната конкурентност, добрите услови за работа и добрите практики на вработувањето. Учеството на организациите на работодавачите и на работниците во процесите кои водат кон вработување и социјални реформи, е од суштинско значење за нивната релевантност и успешност, како и важноста која владите ја припишуваат на моделот на економско-социјалниот совет и на неговите резултати.

И покрај постигнатиот напредок, социјалниот дијалог во Западен Балкан сè уште е прилично слаб и ефективноста на социјалниот дијалог и на колективното договарање како средство за управување со пазарот на трудот се доведува во прашање. Националниот социјален дијалог често е попречуван со поларизирани дискусии за реформите на пазарот на труд и законот за труд, особено во периодот на рецесија кој со себе донесе многу предизвици.

Економско-социјалните совети (ЕСС) се формирани како национални трипартитни институции за социјален дијалог, кои имаат консултативна и советодавна улога во врска со прашањата поврзани со трудот, со социјалните и со економските прашања, кои што се од општ национален интерес, во процесот на креирање на политиките.

И покрај тоа што повеќето ЕСС поседуваат институционални механизми за спроведување на мислењата и препораките за социјалните и економски реформи, се чини дека тие механизми не функционираат правилно. Поради тоа, влијанието на ЕСС врз процесите на креирање на политиките е ограничено. Недоволната развиеност на социјалниот дијалог, главно е предизвикана од недостиг на ефикасни механизми за координација, на лошите технички капацитети на ЕСС, а понекогаш и на

непостоењето на политичка волја на учесниците во социјалниот дијалог, да дојдат до договор преку компромис.

Во рамките на својата компонента за социјален дијалог, целта на проектот ЕСАП е унапредување на работата на ЕСС, вклучувајќи ги и институционалните и техничките капацитети на нивните членови во земјите опфатени со проектот, со цел да придонесат за подобрување на социјалниот дијалог и за развојот на институциите на пазарот на труд, да се создадат можности за делотворен социјален дијалог кој на крајот би довел до отворање на нови и подобри работни места и економски и социјален прогрес.

Во глава 2 се опишани практичните аранжмани за спроведување на проценката, додека во глава 3 се дадени фактичките наоди поврзани со мандатот, структурата и работењето на седумте целни ЕСС. Глава 4 го анализира влијанието на ЕСС, дава препораки за идно делување, и рефлектира широк консензус за тоа кои активности би биле најпосакувани за идна имплементација. Тие вклучуваат (а) поголемо министерско и владино присуство и поддршка за ЕСС; (б) подобрени технички, човечки и финансиски ресурси; (в) поголема транспарентност и ангажираност во разгледувањето во процесот на консултации и испораката на резултати; и (г) подобрена комуникација со парламентот и со јавноста за улогата, задачите и резултатите на ЕСС.

Подетална анализа на наодите и препораките од националните извештаи е дадена во глава 5, која вклучува и краток преглед на оценките. Функционирањето на националните ЕСС варира во однос на влијанието, ефективноста, поддршката од учесниците, познавањето на активноста на ЕСС и на односите со владите и парламентите.

Секој ЕСС, на подрегионалната конференција на високо ниво одржана во јули 2017 година во Белград, беше повикан да избере најмалку две препораки за идни активности и да се заложи за нивно понатамошно спроведување. Постапките и резултатите од конференцијата во Белград се претставени во делот 2 од извештајот. Наодите и препораките од проценката, како и препораките кои се избрани за понатамошно имплементирање од страна на засегнатите ЕСС, се сумирани во Матрицата анексирана кон извештајот.

## 2. Спроведување на проценката

Во извештајот го користиме терминот „ЕСС“ за сите држави, заради полесно снаоѓање.

Проценката на работата на ЕСС во шесте држави опфатени со проектот, беше иницирана на подрегионалниот семинар одржан во Бечки во Црна Гора, на 3 и 4 октомври 2016 година, каде што националните ЕСС беа претставени од трипартитни делегации.

Во таа пригода, тимот на ЕСАП ја претстави вежбата за проценка и работните задачи подготвени од МОТ. Договорени и потврдени, од учесници на ЕСС делегациите, беа начинот на кој ќе работат тимовите за проценка, обемот на нивните прегледи, природата на бараниот ангажман, предложениот формат на прашалниците за интервју, аранжманот за „спарување“ за посетите за проценка и последователното известување.

Проценката на структурата, функционирањето и ефикасноста на постоечките ЕСС, беше спроведена во секоја од шесте држави опфатени со проектот, од ноември 2016 до март 2017 година. Секој ЕСС направи проценка на два други совети, а и самиот помина низ проценка на два ЕСС. Потребно е да се нагласи дека во случајот на Босна и Херцеговина, се изработени две одвоени проценки, на ЕСС на Република Српска и на ЕСС на Федерацијата Босна и Херцеговина, според надлежностите на ентитетите (Република Српска и Федерација Босна и Херцеговина) и на уставната и правната структура на државата.

Тимовите за проценка имаа за задача да ги идентификуваат добрите практики и иновативни решенија и да ја олеснат дискусијата помеѓу колегите, за најдобрите методи за надминување на заедничките предизвици со кои се соочуваат ЕСС при обидот да го зголемат своето влијание на моменталните дебати на национално ниво, за економските и социјални структурални реформи.

Секој ЕСС именувааше четиричлен тим составен од еден владин претставник, еден претставник на работниците, еден претставник на работодавачите и од секретарот на советот. Советите можеа да одлучат и да формираат два различни тима („тимови кои се ротираат“), од кои секој би извршил проценка на друг совет. На тој начин секој ЕСС се организира во два тима во кои би биле застапени различни лица или социјални партнери. На пример:

- **Прв тим за проценка:** Претставник на владата А, претставник на работодавачите А, претставник на работниците А и секретарот на ЕСС.
- **Втор тим за проценка:** Претставник на владата Б, претставник на работодавачите Б, претставник на работниците Б и секретарот на ЕСС.

Четиричлени делегации од две држави учеснички, извршија проценка на состојбата и дадоа препораки, од кои барем за две се очекува да бидат спроведени до крајот на периодот на имплементација на проектот. ЕСАП обезбеди поддршка при подготовката на конечните извештаи, вклучувајќи и препораки, како би се обезбедил доследен квалитет на процесот и на неговите резултати. Канцеларијата на МОТ во Будимпешта и националните координатори на МОТ, исто така, им обезбедија технички и логистички совети и помош на тимовите за спроведување на проценката, пред, за време и по посетите.

Проценките се состоеа од самопроценка (дел А) на ЕСС кои беа посетени, и прашалник (дел Б) кој го користеа тимовите за проценка, на следниов начин:

### 2.1. Самопроценка

При подготовката за мисијата на проценка, ЕСС кој е домаќин, спроведе самопроценување на постоечките релевантни легислативи и прописи, особено на последните измени и дополнувања на Законот за работни односи и на другите национални закони, прописи и договори, поврзани со социјалниот дијалог.

Ова вклучи:

- проценка на влијанието на постоечките правни и институционални рамки на функционирањето на проценетиот ЕСС, од аспект на неговиот мандат, структура, состав, механизми на подредени и надредени институции, и
- проценка на постоечките институционални и имплементациски јазови, кои ја отежнуваат реализацијата на ефикасниот (на пр. кој ги произведува очекуваните исходи), ефективниот (економичниот) и координиран социјален дијалог на национално ниво.

Самопроценката им е доставена на релевантните тимови за проценка на состојбата, 3 недели пред посетата и за неа е разговарано со тие тимови, во текот на самата посета.

## 2.2. Интервјуа во текот на проценката

Интервјуата направени во текот на проценката, се фокусираа на следниве четири теми:

- на степенот до кој правните и институционалните рамки овозможуваат и поддржуваат делотворен и ефикасен трипартитен дијалог на национално ниво;
- на мислењата и препораките – идентификувањето на потенцијалните тесни грла во рамките на моменталните методи на работа на проценетите ЕСС и давање на препораки за унапредување на тој процес;
- на составот на ЕСС и
- на влијанието на препораките и мислењата на ЕСС.

Во текот на овие посети, тимовите за проценка на состојбата ги интервјуираа корисниците и членовите на ЕСС, во врска со горе наведените теми.

## 2.3. Задачи кои ги извршија тимовите за проценка

ОПИС НА ЗАДАЧИТЕ	ВРЕМЕ	РАЗУЛТАТИ
Преглед и собирање на коментари за нацртот на проектните задачи (кој го состави МОТ) во рамките на подготовките за подрегионалните консултации.	септември 2016	Коментари за нацртот на проектните задачи.
Учество на подрегионалните консултации. Целта на состанокот беше валидација на проектните задачи за проценка на состојбата, како и обука на тимовите за начинот на кој треба да ја спроведат проценката и да напишат извештаи со препораки. Покрај тоа, постигнат е и конечен договор за „спарување“ на ЕСС со цел посета на трет ЕСС, и осмислување на план за патувањето, врзано за посетите.	октомври 2016	Потврдени проектни задачи за проценка на состојбата. Договорен план за патувањата.
Проценка на состојбата на ЕСС спроведена во согласност со потврдените проектни задачи и патниот план за проценка на состојбата. Специфичните задачи вклучуваа: • Подготовка на мисијата за проценка, вклучувајќи и избор на тим за проценка на состојбата, координација со спарениот тим и закажување на состаноци со ЕСС од другите земји кои се проценуваат. • Самопроценка на постоечките релевантни легислативи и прописи. • Учество во мисијата на проценка на состојбата – во траење од два дена. • Нацрт на извештаите за проценка на состојбата во согласност со предвидениот формат за известување и со поддршка на меѓународен експерт.	октомври 2016 – март 2017	Шест извештаи за самопроценка на релевантните легислативи и прописи.  Шест извештаи за проценка на состојбата со специфични препораки за унапредување на функционирањето на националните ЕСС во државите опфатени со проектот.

## 2.4. План за спроведување на проценката

ТИМОВИ ЗА ПРОЦЕНКА	ПОСЕТА	ВРЕМЕ
Косово А, Албанија А	ПЈР Македонија	8–10 ноември 2016
Косово Б, ПЈР Македонија Б	Република Албанија	16–18 јануари 2017
Албанија Б, ПЈР Македонија Б	Косово	7–9 февруари 2017
Србија А, Црна Гора А	Босна и Херцеговина	6–9 декември 2016
	Федерација БиХ	7 декември 2016
	Република Српска	8–9 декември 2016
Црна Гора Б, Босна и Херцеговина Б	Република Србија	24–26 јануари 2017
Србија Б, Босна и Херцеговина Б	Црна Гора	21–23 февруари 2017

Извештаите за проценка на состојбата претставени се на подрегионалната конференција, одржана во јули 2017, како дел од дискусијата за идна имплементација на селектираните препораки на ЕСС. Претставниците на ЕСС од земјите членки на ЕУ, учествуваа на состанокот и споделија инспиративни примери на добра практика во нивните организации.

## 2.5. Имплементација и преглед

Сите тимови за проценка на состојбата ги комплетираа своите посети и ги презентираа своите извештаи, во периодот февруари - март 2017. Врз основа на интервјуата со клучните актери и самопроценките што ги доставија проценуваните ЕСС, секоја од групите за проценка на состојбите, беше замолена да поднесе извештај за следниве клучни прашања:

- за мандатот и улогата на ЕСС;
- за техничкиот секретаријат на ЕСС;
- за членовите на ЕСС;
- за влијанието на ЕСС; и
- да даде препораки за идните активности.

Овие пет клучни компоненти ги одредија основата и содржината на извештајот на тимовите за проценка. Тие обезбедија непроценливи информации и увид во постоечките институционални и регулаторни рамки, во историската генеза на процесот на националниот и социјален дијалог, во сличностите и разликите меѓу проценуваните ЕСС и нивниот напредок во текот на последната деценија.

Поголем акцент беше ставен на неодамнешните прашања во врска со практиките, резултатите и предизвиците во врска со креирањето на политиките.

Деталите и обемноста на овие извештаи, беа од голема помош во стекнувањето на регионалната перспектива околу прашањето за заедничките и различните практики на ЕСС. Како што е често случај, културата во одредена земја, историскиот, социјалниот и економскиот контекст и практикуваните индустриски односи, информираат и одлучуваат како таа земја ги пренесуваа своите искуства во законите и регулативата, а следователно и во нејзините договори за управување (како на институционално ниво на ЕСС, така и на ниво на владата или парламентот).

### 3. Општи наоди

Земјите од Централна и Источна Европа, речиси 50 години го делат заедничкото наследство на социјалистичкиот режим. Меѓу другото, ова доведе и до создавање на патерналистички тип на социјален дијалог, кој го „води владата“, што влијае на начинот на кој социјалните партнери учествуваат во процесот на трипартитниот социјален дијалог.

Политичката нестабилност на подрегионот, особено онаа предизвикана со распаѓањето на Југославија, траеше со години и сè уште не е во целост надмината. Тоа ја попречи лесната транзиција од претходната социјалистичка економија, во пазарна економија и демократија. Бавниот процес на транзиција доведе до драматично зголемување на невработеноста и намалување на платите и на социјалните давачки, како и до широко распространета сиромаштија. Со ограничувањето на колективните работни права, кое беше дополнително забрзано со ефектите на светската економска криза, моќта и влијанието на синдикатите се намалија, додека гласот на МСП, кои станаа најбројни, во рамките на националниот трипартитен дијалог, претежно беше нечуен. Таквиот контекст значително го забави развојот на стабилните системи на индустриските односи во подрегионот.

Во текот на транзицијата во пазарна економија, сите држави опфатени со проектот воспоставија институции и механизми за трипартитен социјален дијалог и колективно преговарање. Правните и институционалните рамки за социјален дијалог се вградени во колективните закони за труд, кои по пропаѓањето на социјалистичките режими станаа проминентен дел на трудово-правниот систем. Во моментот индустриските односи на целиот Западен Балкан се карактеризираат со доминација на институционализираните трипартитни консултации на ниво на државни политики, а не со колективно преговарање. Во текот на последната деценија, во земјите на Западниот Балкан, воспоставена е релативно широка инфраструктура на трипартитни консултации, процес кој е поддржан со широка ратификација на основните конвенции на МОТ, особено на Конвенцијата бр. 87 за слобода на здружување и заштита на правата на организирање, Конвенцијата бр. 98 за колективно преговарање и правото на организирање и Конвенцијата бр. 144 за трипартитни консултации. Во повеќето од овие земји, институциите на социјалниот дијалог се подобри, често со поддршка на МОТ.

Меѓутоа, и покрај значителниот напредок постигнат на полето на изградба на институциите за социјален дијалог, тие сè уште и многу често, својата улога не ја играат на ефикасен начин. Најчесто нивната социјална видливост е на ниско ниво, а влијанието што го имаат врз процесите на креирање на политики и закони на национално ниво, е ограничено. Нискиот степен на политичка волја помеѓу некои важни креатори на политиките, по прашањето на трипартитниот социјален дијалог, ограничената институционална поддршка и недоволните технички капацитети на овие институции, кои ги спречуваат да даваат високо квалитетни совети за широката лепеза на сложените економски и социјални прашања, имаат негативен импакт на нивното влијание и кредибилитет, во рамките на националните дебати. Нивото на доверба помеѓу учесниците во социјалниот дијалог и понатаму е ниско. Во некои случаи, владите не ја разбираат во целост својата улога на олеснувачи, помагачи и гаранти на вистинскиот социјален дијалог, а социјалните партнери се сомневаат во способноста на владите да ја вршат оваа улога. Социјалните партнери и понатаму ја немаат потребната организациска инфраструктура и технички капацитет, неопходни за да му се посветат и да го реализираат својот потенцијален придонес.

Од почетокот на глобалната економска и финансиска криза, делотворноста на социјалниот дијалог и колективното преговарање во процесите на помирување на радикално различните погледи и ставови на владата, на организациите на работниците и на работодавачите, за клучните прашања на полето на реформите на институциите на пазарот на труд, се доведени во прашање. Претставниците на работодавачите, често и на владите, инсистираат на мерки за зголемување на флексибилноста на пазарот на труд, како одговор на економската криза. Синдикатите силно се противат на ваквите мерки и во голема мера го истакнуваат слабото спроведување и почитување на одредбите на законот за труд,



како и недостигот на делотворни политики за креирање на квалитетни работи. Исто така, постојат многу радикални разлики помеѓу работодавачите и работниците, во однос на обемот, опфатот и времетраењето на колективните договори на сите нивоа.

Трипартитните конституенти во земјите опфатени со проектот, честопати доаѓале во мат позиција во рамките на процесот на социјален дијалог, што ги натерало да му се обратат на МОТ за технички совети, како би ги поткрепиле своите различни и спротиставени ставови. Од своја страна, МОТ ја нагласува а) потребата да се почитуваат и во целост да се остваруваат основните работни правила и тоа во сите ситуации, а особено во време на економска криза, б) потребата за ефикасен социјален дијалог помеѓу партнерите кои препознаваат дека другата страна е рамноправна, легитимна, независна и дека поседува кредибилитет; в) потребата да се промовира колективното преговарање како саморегулаторна алатка, достапна на социјалните партнери, која го дополнува законот и претставува стабилна основа за трипартитниот социјален дијалог.

За да се одреди корелацијата помеѓу воспоставените правни и институционални рамки и ефективноста на ЕСС, мораме да процениме дали моменталниот институционален систем, функциите и поддршката, овозможуваат трипартитен социјален дијалог кој носи резултати. ЕСС треба да биде способен да влијае на процесите на креирање на политики и закони, преку висококвалитетни препораки за прашањата од општ национален интерес, како и со следење на нивната имплементација.

### 3.1 Постоечки правни и институционални рамки за трипартитниот социјален дијалог на национално ниво

Во повеќето земји опфатени со проектот, националниот трипартитен социјален дијалог е институционализиран преку воспоставување на трипартитни ЕСС, со овластувања над економските и социјалните прашања, од интерес за поширокото општество. Повеќето држави имаат еден ЕСС, додека Босна и Херцеговина (БиХ) има два ЕСС, кои имаат надлежности за водење социјален дијалог и за колективно преговарање на ентитетско ниво.

Законската основа за организирање и функционирање на таквите институции е дадена со закон за труд (во Република Албанија), преку специјален закон (во Република Србија, во Црна Гора, во БиХ-Република Српска), или преку законски основи на законот за труд и преку трипартитни договори склучени помеѓу владата и организациите на работниците и на работодавачите, кои се репрезентативни на национално ниво (ПЈРМ). Таквите закони или договори ги воспоставуваат мисијата и мандатот на ЕСС, нивните основни овластувања и одговорности, го дефинираат нивниот состав и начинот на репрезентативност меѓу неговото членство, го детерминираат системот на гласање, пропишуваат обврски (ПЈРМ; Република Србија, БиХ-Република Српска) или можност владата и парламентот да бараат мислења и препораки од советите и да воспоставуваат механизми за праќање на мислења и препораки на истите. На овој начин регулирано е и воспоставувањето на структурите за поддршка, динамиката на состаноците и финансиските и буџетски рамки за ЕСС.

Во повеќето земји опфатени со оваа проценка, мандатот на ЕСС е доволно широк и вклучува широк спектар на економски и социјални прашања. Ова обично ги вклучува реформите од областа на трудот и вработувањето, фискалните и даночните реформи, здравствената заштита, образованието и обуките, мерките за ублажување на последиците од економската криза, конкурентноста и продуктивноста и приватизацијата и структурните реформи (како на пр. Република Албанија; Република Србија, БиХ - Република Српска). Ова му овозможува на засегнатиот ЕСС да биде поврзан со општиот владин процес за економски и социјални реформи. Во некои случаи, мандатот на ЕСС е главно поврзан со трудот, со фокус на работните односи, вработувањето, минималната плата, зголемувањето на платите, развојот на социјалното преговарање, социјалната сигурност и пензиите (ПЈР Македонија).

Меѓутоа, и покрај фактот дека ЕСС главно имаат мандат да се справат со широкиот спектар на економски и социјални прашања и да дискутираат за нив, честопати трипартитниот социјален дијалог се перцепира како одговорност исклучиво на Министерството за труд, а не на целата влада.

Законодавството во повеќето земји пропишува обврска, владата да бара мислење или препораки на ЕСС за нацрт-закони и политики за кои ЕСС е компетентен. Сепак, сè уште не постои добро воспоставена и постојана практика на усогласеност со ова правило, а законската обврска генерално ја игнорираат помоќните министерства (како што се за финансии и за економија).

### 3.2. Интерни структури за давање на техничка поддршка на ЕСС во процесите на формулирање на мислења и препораки (технички секретаријати и постојани специјализирани тела)

Во државите кои поминале низ проценка, секретарот на ЕСС е или технички експерт, или државен службеник, или поранешен вработен во синдикални организации или организации на работодавачите. Обично предлогот за негово именување го дава или министерот за труд (по консултација со социјалните партнери) или самиот ЕСС.

Буџетот на ЕСС обично претставува дел од државниот буџет и спаѓа во буџетските алокации за Министерството за труд. Во текот на последната деценија, буџетите на ЕСС беа намалени, во согласност со пошироката политика за намалување на државните расходи. Меѓутоа, во Република Србија, во 2017 година, буџетот на советот беше зголемен. За да се зголеми нивото на свест за улогата и работата на ЕСС, сите совети опфатени со проценката, особено укажаа на потребата за трајно обезбедување и заштита на соодветни финансиски и технички ресурси.

Додека специјализираните постојани тела се идентификувани како вредно средство на ЕСС во сите земји опфатени со проектот, се чини дека квалитетот на нивната работа може да се подобри со вклучување на поширока експертиза од граѓанскиот сектор (на пр. експертски групи, НВО), на истражувачки и академски институции. За ова да биде остварено, предложен е одреден број на потенцијални решенија: основање на истражувачки фондови со заеднички придонес на трипартитните конституенти (ПЈР Македонија); редизајнирање или дополнување на буџетот доделен за одредени проекти (Република Србија), и воспоставување на про боно соработка со академските и истражувачки институции, експертските групи, НВО и со другите ЕСС (Црна Гора).

### 3.3. Идентификувани тесни грла во оперативните процеси на ЕСС

Во сите држави кои поминале низ проценка на состојбата, дури и кога постои законска обврска владата да бара мислење или препораки од ЕСС, за тоа не постои утврдена практика. Исто така, не постои институционализиран механизам за следење на активностите по дадената препорака на ЕСС.

Во овој контекст, формулирањето на алатката за следење, која би му била достапна на секретаријатот на ЕСС (како онаа имплементирана во ПЈР Македонија) е идентификувана како пример на добра практика, за постигнување на оваа цел.

Можни причини за оперативни недостатоци би биле: а) одредена итноост во креирањето на политиките и донесувањето на одлуките, поради постоечките кратки постапки за усвојување на законите и политиките; б) низок приоритет на социјалниот дијалог во очите на некои креатори на политиките и на владините министри; в) кратките рокови во кои ЕСС треба да ги усвои препораките (на пр. 10 дена во Република Србија); г) бавна и нередовна динамика на состаноците на ЕСС (Република Албанија, ПЈР Македонија); д) неефикасни процеси на донесување на одлуки, поради несоодветниот систем на гласање, поларизирани дебати, слаба техничка експертиза и неадекватни истражувања на

некои сложени економски и финансиски прашања (на пр. прекумерна застапеност на трите партии во Црна Гора); г) процедуралните барања за поднесување на препораките на ЕСС се бирократски и долги (на пр. во Република Србија, мислење за предлог закон треба да му се проследи на министерството кое го предложило нацртот, и дури по истекот на 30 дена во текот на кои не е добиен одговор, може да ѝ се достави директно на Владата); и е) одредената тенденција на владите за избегнување на дебата со ЕСС, со често прибегнување на донесување на закони „по итна постапка“.

### 3.4. Членови на ЕСС и нивниот придонес кон дебатите

Воочено е прилично слабо присуство на министрите на состаноците на ЕСС. Исклучок е министерот за труд, кој обично претседава со ЕСС (ова не е случај во Република Србија и БиХ-Република Српска каде постои систем на ротација). Забележана е практика на често заменување на титуларните министри со нивните заменици или пониски службеници.

Правилото на консензус, главно се применува при усвојувањето на препораките и мислењата. Меѓутоа, со оглед на тоа дека е некогаш тешко да се дојде до консензус, особено кога се работи за структурните реформи во времето на економската криза, сугерирано е дека правилото на консензус треба да биде заменето со правило на квалификувано мнозинство, во случаите кога консензусот не може да биде постигнат. Имајќи ја предвид улогата на владините претставници на состаноците на ЕСС, а тоа е првенствено да ја објаснат и бранат позицијата на владата за одредено правно или политичко прашање и да добијат повратни информации, вредноста на владиниот глас при усвојувањето на препораките на ЕСС, е доведена во прашање.

Претежно, членовите на ЕСС и нивните постојани специјализирани тела добиваат месечен надомест за своето учество во работата на ЕСС. Меѓутоа, оваа практика варира од земја до земја во регионот.

### 3.5. Влијанието на мислењата и препораките на ЕСС

Во голем број случаи, се чини дека околу 50 проценти од вкупниот број на усвоени нацрт-закони, кои се во надлежност на ЕСС, претходно биле дискутирани во националниот ЕСС.

Многу често пратениците во парламентот немаат сознанија за мислењето и препораките на ЕСС, а нема ниту пошироката јавност.

Некои социјални партнери сметаат дека кај владата, како целина, не постои доволно политичка волја, да ги искористи достапните институции за социјален дијалог, со нивниот целосен потенцијал, и да го постави вистинскиот политички дијалог, високо во политичката агенда.

Општ заклучок е дека сите ЕСС се соочија со тежок период, што е рефлексија на економските и социјални проблеми, кои произлегуваат од глобалната финансиска и економска криза. Но, сепак, и покрај тоа, тие останаа ефикасно непроменети. Ова е добар показател за нивната издржливост во кризни времиња, што е добро за иднината на ЕСС во подрегионот.

## 4. Општи препораки и акции за понатамошна дискусија и спроведување

Во суштина, ЕСС можат да бидат ефективни само доколу се присутни следниве компоненти:

- взаемно почитување и доверба меѓу трипартитните учесници;
- политичка волја да се дебатира за социјалните и економските закони и за политиките со влијание врз работниците и работодавачите на националниот трипартитен форум за социјален дијалог;
- волја на трите страни да дебатираат за клучните економски и социјални прашања со подготвеност за компромис;
- соодветна и доследна трипартитна застапеност и присуство на претставници од нивоата на донесување на одлуки од владата, синдикатите и организациите на работодавачите;
- технички капацитет за постигнување на високо квалитетни резултати и редовен пристап до експертиза;
- соодветни структури и ресурси за административниот кадар и доделен буџет;
- колективен и неконфронтациски пристап во решавање на споровите;
- одложување на прашања кои не се договорени за понатамошна дискусија, а кои можат да станат прашања за континуирана конфронтација и поделба.

На ЕСС им треба, потребните структури да бидат ефективни, но клучно е тие да функционираат во практика и да се дојде, колку што е тоа возможно, до резилентни договорени резултати, кои потоа ќе бидат преведени во политиките, законите и активните акции, кои ќе го унапредат економскиот и социјалниот живот во земјата, како и животниот стандард на сите граѓани. Воспоставувањето на соодветни структури е од основно значење, но и самото создавање на одржливи политики и договори постигнати со консензус, има еднаква важност, а со тоа и суштинско значење, за да се обезбеди нивна легитимност.

Во сите држави во кои беше извршена проценка, структурата, застапеноста на релевантните групи и законските прописи поврзани со институциите на социјалниот дијалог, се чини дека се вклопуваат во најдобрите меѓународни стандарди, но учеството и резултатите не успеваат да ги постигнат стандардите и очекувањата на примерите на добра практика. Оваа дихотомија останува постојан предизвик за сите ЕСС - од теорија во пракса, од намери до дејства, од формално почитување на процедурите, до вистинска загриженост, преземените обврски да се исполнат.

Затоа важно е да се истакне општата цел зад воспоставувањето на ЕСС.

- Целта на ЕСС е да се зајакне социјалниот дијалог, за општествените и економските прашања од општ интерес, преку подобра употреба на постоечките трипартитни механизми и зацврстување на учеството на социјалните партнери во структурите на управување со економските и социјалните прашања, особено на постоечките национални нивоа.
- ЕСС обезбедуваат институционализирана платформа за остварување на вистински дијалог за сегашните и идните економски и социјални политики, прашања и предизвици. Овој дијалог треба да информира и да води кон спроведување на неопходните промени во политиките, за теми како што се трудот и индустриските односи, социјалните права, вработувањето, мерките

за управување со пазарот на работна сила, но исто така и економските и фискалните политики кои влијаат врз животниот стандард на граѓаните.

- ЕСС креираат форум во кој клучните претставници на владата и на социјалните партнери, заедно со, каде што е тоа можно, претставниците на другите интересни групи од граѓанското општество, можат да разговараат, размислуваат и да постигнат потенцијален консензус за клучните предизвици во економијата и за општеството, за теми од општ национален интерес.
- ЕСС можат да му помогнат на општеството да постигне социјална рамноправност и транспарентност во работата на владата во најширока смисла, со зголемување на приходите, со унапредување на социјалната кохезија и со промоција на политиките, кои водат кон високо квалитетното животно опкружување.
- ЕСС можат да бидат домаќини на висококвалитетни дискусии за прашања во врска со Европската Унија и МОТ и да развива заеднички активности како би се исполниле меѓународните обврски Ова го охрабрува кооперативниот пристап во развојот и договарањето околу политиките поврзани со овие меѓународни институции.

#### 4.1. Мандатот на ЕСС

Во суштина, за ЕСС да бидат ефективни и влијателни, тие бараат широк консултативен мандат. Ова им овозможува да ѝ ги претставуваат на владата ставовите и политиките на работодавачите и на синдикатите, да ги слушнат, за возврат, нејзините ставови и политики, да дебатираат и да постигнат консензус за клучни работи од агендата и да даваат совети за важни прашања од областа на трудот, социјалата и економијата. Таквиот мандат му овозможува на ЕСС да влијае и да го обликува креирањето на политиките, и да обезбеди, владините политики да добијат широка јавна поддршка од клучните конституенти во државата.

Во државите во кои ЕСС има широк законски мандат, тој се однесува на пошироката економска и социјална политика, јасно утврдена со закон или со трипартитен договор. Тоа вклучува политики и мерки за ублажување на ефектите од економската криза, даночните реформи, реформите за законот за труд, здравствената заштита, образованието и развојот на вештините, невработеноста и „сивата економија“.

Во државите каде што мандатот е поограничен, треба да се разгледа проширувањето на надлежностите.

Затоа е важно, во целиот подрегион да има доследност во пристапот по прашањето за мандатот на ЕСС, како би се обезбедило тие да не се занимаваат само со прашањата во врска со работните односи и проблемите на работното место, како што се социјалното осигурување, пензиите и минималните плати.

#### 4.2. Консултативна основа/решавање на јазовите во спроведувањето

Законските одредби кои се однесуваат на воспоставувањето на ЕСС во државите кои учествувале во проценката, овозможуваат широки советодавни и консултативни должности и административна автономија. Меѓутоа, јазовите во спроведувањето се појавуваат кога владата не ги спроведува во пракса духот, намерата и правата пропишани со примарните законски одредби.

Со повеќето законски прописи кои ја регулираат работата на ЕСС, се припишува обврска на владата, во текот на процесот на консултации, да бара мислење за важни предложени законски мерки. Меѓутоа, ова најчесто не се почитува. Оваа практика најчесто се среќава кај главните министерства, за економија и за финансии, отколку кај министерствата кои се задолжени за прашањата за труд и социјални работи,

за здравство или за образование. На пример, Република Србија особено повикува на добрата практика со вторите министерства. Другите ЕСС (Црна Гора и Република Албанија), изразија загриженост поради тоа што нема начин да се изврши мониторинг, дали владата ги следи нивните препораки.

Законската обврска на владата да се консултира со националниот ЕСС е од исклучителна важност и мора да се дозволи адекватен временски период кој ќе овозможи тие консултации да бидат инклузивни и транспарентни. Во спротивно, тоа би било само „вежба“ во „поминувањето низ законот“, како би се исполниле основните статуторни обврски на владата во однос на ЕСС. Голем број на извештаи за проценка, конкретно укажуваат на опструкција во консултативниот процес од страна на владите, преку наметнување на невозможни временски ограничувања кои се однесуваат на периодот за консултации или укажуваат на изостанок на консултации за витални и ургентни законски прописи. На пример, во проценката на ЕСС на Република Србија, се наведуваат прашања поврзани со прописите за јавните претпријатија, акцизите и ДДВ, каде воопшто не дошло до консултации, како и ограничениот период од пет дена за консултации за новиот закон за труд.

Тука, клучна препорака би била дека треба да постои специфичен правен императив кој би обезбедил полн и адекватен процес на консултации за клучните законски прописи, како и законска обврска на владата да даде навремен одговор на препораките на ЕСС и објаснување за следствените активности.

### 4.3. Поддршка на ЕСС – административна, финансиска, техничка и стручна експертиза

Прашањето што се потенцира во сите проценки е недостигот на административна, финансиска, техничка и стручна поддршка на ЕСС, било делумно или во целост. ЕСС најчесто имаат недостаток на финансиски средства, како и на внатрешни човечки ресурси, кои се потребни за да се обезбеди адекватно и професионално исполнување на нивниот мандат.

Владите на земјите учеснички во проектот моментално се соочуваат со буџетски предизвици, и малку е веројатно дека ова во скоро време ќе се смени. И покрај финансиските ограничувања, тие треба да продолжат да им даваат на институциите за социјален дијалог особено внимание и да се стремат да им обезбедат соодветни ресурси за правилно функционирање.

Треба да се размисли и да се продискутира, дали резултатите би биле подобри доколку ЕСС делуваат под надлежност на кабинетот на премиерот. Со оглед на актуелните економски и социјални предизвици, со кои се соочува подрегионот, и важноста од исполнување на клучните критериуми за пристапување во ЕУ, на овој предлог во моментов треба да му се даде приоритет.

Секретарот има важна улога во обезбедувањето на непречено функционирање на ЕСС. Тој/таа мора да има повисока позиција и да биде влијателен играч во областа на индустриските односи. Тој/таа мора да ја ужива довербата на сите релевантни страни, да биде повеќе практикант, отколку технократ, да го олеснува тешкиот процес на консултации или да посредува во случај на појава на тензии во рамките на советот. Сите ЕСС треба да обрнат особено внимание кога станува збор за именување на секретарот. Ова лице мора да биде на висока јавна административна позиција или да биде „екстерно лице“ поддржано од сите страни, со претходни резултати на полето на професионалните и јавните постигнувања.

ЕСС треба да имаат пристап до техничка и професионална експертиза, вклучително и на договорна основа, но треба да се одржува рамнотежа за да не се намали улогата на неговиот персонал со полно работно време. Вакво нешто би го намалило оперативниот континуитет и корпоративната меморија и би ја поткопало компетентноста и искуството на техничкиот секретаријат.

Треба да се истражат потенцијалните додатни извори на техничка и стручна експертиза, особено онаа што ја нудат експертските групи од приватниот сектор, универзитетите, истражувачките институти, организациите на граѓанското општество. Дополнителни теми кои треба да се земат предвид се оние поврзани со економскиот развој, миграциите, зголемувањето на процентот на жените и младите во работната сила, родната и етничка дискриминација и мерките за социјална инклузија.

## 5. Синопис на националните извештаи: примери на добри практики, предизвици и препораки

### 5.1. Република Албанија

#### 5.1.1. Постоечки правни и институционални рамки

Националниот совет за труд (НСТ) претставува највисоко трипартитно советодавно тело на национално ниво.

Правната основа на NST претставува Законот за труд во согласност со измените и дополнувањата од 2015 година, како и различните министерски акти кои го регулираат неговото функционирање. Новиот Закон за труд не пропишува критериуми за присуство на социјалните партнери во NST, но дозволува Советот на Министри да ги воспостави преку државните одлуки.

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

NST дискутира за широк опсег на економски и социјални прашања од општ интерес, вклучувајќи и прашања во врска со влијанието на глобалната економска криза и опоравувањето од истата, за законот за буџет, минималната плата, цените на енергијата, за ратификацијата и спроведувањето на конвенциите на МОТ. Ефективноста на оваа практика е илустрирана во нивото на ангажирање во дебатите за платите и пензиските реформи.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Недостигот на однапред одредени, објективни и транспарентни критериуми за членство на NST, може да претставува предизвик за легитимитетот и репрезентативноста на NST, како и за политичкото влијание и кредибилитет на неговите препораки и мислења. Исто така, би можело да доведе до политизација на социјалниот дијалог, до таа мера, што би можело да ја поткопа објективноста на неговите резултати.

#### 5.1.2. Интерни структури за поддршка

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Работата на NST е организирана во рамките на шест „постојани одбори“ со кои претседава висок претставник на надлежното министерство. Неодамна, во канцелариите на конституентските организации на социјалните партнери, се одржаа ротирачки пленарни состаноци на советот.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Секретаријатот на NST се состои од двајца службеници од Министерството за социјална заштита и млади (МСЗМ)<sup>1</sup> и од две лица именувани од социјалните партнери. Првите двајца имаат дополнителни должности кои не се поврзани со задачите на Секретаријатот, додека другите двајца работат на доброволна ад-хок основа.

NST нема свои простории, ниту посебен буџет. Средствата за негова работа се издвојуваат од буџетот на МСЗМ.

<sup>1</sup> Од октомври 2017 година, според новата владина структура, тоа е Министерството за финансии и економија



### 5.1.3. Процеси на донесување на мислења и методи на работа

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Не постои законска обврска, Владата да му дава на НСТ редовни повратни информации, ниту пак постои начин за систематско следење на спроведувањето на мислењата и препораките на НСТ.

### 5.1.4. Членови на ЕСС

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Нивото на застапеност на различните актери е невообичаено високо и нерамномерно. Во недостиг на однапред одредени статутарни критериуми за репрезентативност, составот на НСТ се одредува со одлука на Владата, која бара присуство на повеќе министерства, на синдикатите (како што се националните конфедерации и гранските сојузи) и на организациите на работодавачите и бизнис здруженијата.

### 5.1.5. Влијанието врз ЕСС

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Извештајот од проценките ги истакнува различните успеси на полето на доставување на препораки и мислења за Законот за труд, здравственото осигурување, образованието и обуката, безбедноста и здравјето при работа, како и за клучните економски области.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Не е јасно до кој степен тие биле следени од страна на креаторите на политиката, или дали пратениците во Парламентот воопшто имаат сознанија за нив, при донесувањето на одредени закони.

Извештајот од проценката рефлектира загриженост поради дискрепанцата помеѓу размислувањата на НСТ и нивниот вистински ангажман, во политичките и парламентарни процеси.

Овој недостаток е нагласен со ограничената улога на НСТ во националните економски реформи.

### 5.1.6. Препораки

1. Однапред одредени, објективни и точни критериуми на репрезентативност се предуслов за искрен и делотворен социјален дијалог (МОТ). Затоа, Владата и социјалните партнери би требало да се договорат околу пакетот на објективни показатели кои се лесно проверливи, каде што тие критериуми би се формулирале во форма на прописи (на пр. посебен закон за репрезентативност на социјалните партнери со цел учество во социјалниот дијалог и во колективното преговарање).
2. Неопходно е да се вложи напор, за да се ускладат нивоата на репрезентативност во НСТ, за максимално да се зголеми дејството на неговите резултати.
3. Неопходно е и зацврстување на Секретаријатот на НСТ, особено преку ангажирање на експерти од редовите на социјалните партнери, како и обезбедување на независни стручни експертизи. Ставот е дека вакво унапредување бара обемот на активности и дека Советот би имал корист од таквата експертиза.
4. Заради мониторинг на влијанието на НСТ во процесот на донесување на закони и креирање на политики, неопходно е да се воспостави механизам за следење, така што НСТ ќе може да ги утврди и процени нивото и степенот до кои Советот на министри постапува по неговите препораки. Заради остварување на оваа цел, треба да се инсталира соодветна техничка апликација во Секретаријатот.



## 5.2. Босна и Херцеговина

Според уставот и законот, Босна и Херцеговина (БиХ) се состои од два еднакви и конститутивни ентитета, Република Српска и Федерација Босна и Херцеговина, и Дистриктот Брчко, како посебна административно-територијална единица.

Ентитетите во БиХ самостојно ги извршуваат своите уставни, законодавни, извршни и судски функции и имаат свои уставни со кои јасно се дефинирани законодавната и извршната власт, преку нивните парламенти и влади.

Во согласност со Уставот на Босна и Херцеговина и со уставите на ентитетите, регулирањето на прашањата од работно-правните односи, социјалниот дијалог, колективното преговарање, социјалната, здравствената, пензиско-инвалидската заштита и сите други прашања кои се во надлежност на економско-социјалните совети, се во исклучива надлежност на ентитетите.

ЕСС на Република Српска и ЕСС на Федерацијата Босна и Херцеговина се конституирани на ниво на ентитети. Двата ЕСС го опсервираат трипартитното начело, кое ги вклучува владите, репрезентативните синдикати и претставниците на работодавачите.

Овој извештај содржи две одвоени проценки на институциите на социјалниот дијалог во БиХ.

### ФЕДЕРАЦИЈА БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА (ФБИХ)

#### 5.2.1. Постоечки правни и институционални рамки

ЕСС на Федерацијата БиХ е највисоко трипартитно советодавно тело на Владата на Федерацијата БиХ. Тој работи врз основа на трипартитниот договор, кој во 2002 година го склучија Владата, Сојузот на самостојните синдикати и Здружението на работодавачите.

Овој договор ја регулира работата на Советот и ги дефинира неговиот состав, функција, улога и овластувања. Советот може да се занимава со прашања кои се однесуваат на платите и колективните договори, на политиката на оданочување, политиката на вработување и социјалните политики, на приватизацијата, Законот за труд, како и со прашања од широкиот спектар на јавните политики.

Законот за труд, донесен во 2016 година, дополнително ја прошири улогата на ЕСС и во кантоните и општините.

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

ЕСС дебатира за економски и социјални прашања од општ интерес, што подразбира и промовирање, преглед и следење на колективните договори.

Особено е важно да се напомене дека состаноците на Советот се јавни и оти медиумски се најавуваат.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Бидејќи правната основа на ЕСС се наоѓа во два законски прописи, Трипартитниот договор од 2002 и Законот за труд од 2016 година, примената и почитувањето на законските одредби се компликувани и недоследни, како за правниците, така и за јавноста.

#### 5.2.2. Интерни структури за поддршка

Советот има сопствен буџет, кој се доделува преку надлежното министерство. Неговите активности спаѓаат во доменот на работата на Министерство за труд и социјална политика на ФБИХ.

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Претседавачот може да го предложи кој било од социјалните партнери и тој се избира едногласно, на период од 4 години, без право на глас.

По потреба, Советот може да побара експертиза, за која трошоците ги покрива министерството или Владата. И другите групи од граѓанското општество се повикани да присуствуваат на состаноците и да даваат свои мислења за прашањата кои се на дневен ред, но тие немаат право на глас.

**ПРЕДИЗВИЦИ:**

Секретаријатот на Советот се состои само од четири лица вработени во Министерството за труд, кои извршуваат и други должности во Министерството.

**5.2.3. Процес на донесување на мислења и методи на работа****ПРЕДИЗВИЦИ:**

Според социјалните партнери, глави грижи се:

- неефикасните консултации и немањето на договорени исходи;
- ограничените капацитети и ресурси на Советот;
- невклучувањето на другите министерства, освен Министерството за труд.

Се чини дека социјалните партнери се обединети во нивното гледиште дека не постои доволна ангажираност, на ниво на донесување на одлуки од страна на Владата, околу макро-економските прашања и дека затоа Советот, иако игра важна улога на полето на колективното преговарање, главно се игнорира кога станува збор за клучни економски прашања. Претставниците на Владата сметаат дека во ситуации каде што е неопходно да се донесе итна одлука за клучните економски или финансиски прашања, долгот консултативен процес би можел да биде контрапродуктивен.

**5.2.4. Препораки**

1. За да се воспостави кохерентна и координирана правна рамка, се препорачува сите релевантни норми да бидат внесени во посебен закон, кој би ја регулирал работата на ЕСС.
2. Статусот и работата на Советот би можеле дополнително да бидат надоградени со независен ситем на именување на лицата и со воведување на можноста за ангажирање на дополнителна експертиза.
3. Неопходно е да се организираат активности насочени кон подигање на нивото на свест, за улогата на Владата како промотер, помагач, регулатор и тело за спроведување на социјален дијалог во клучните министерства, со мандат во областа на економијата.
4. Владата би требало дополнително да ги разгледа зголемувањето на квалитетот и доследноста на ангажманите на своите претставници во Советот, како и нивното активно учество во консултативните процеси, особено кога станува збор за економските реформи.

**РЕПУБЛИКА СРПСКА (РС)****5.2.5. Постоечка правна и институционална рамка**

ЕСС на РС е формиран во 1997 година, со специјален договор меѓу социјалните партнери. Законот за труд усвоен во 2000 година дава правна основа за постоење на Советот. Во 2008 година усвоен е посебен закон за ЕСС и тој дополнително ги уредува неговите надлежности, неговата работа и активности. Ова е трипартитно советодавно тело на Владата на РС, а има и дополнителна улога во промоцијата на колективното преговарање. Новиот Закон за труд стапи во сила во 2016 година, со што на ЕСС му се дадени дополнителни надлежности во врска со минималниот доход, зголемувањата на платите и проширувањата на ефектите од колективните договори. Советот, исто така, е повикан да го промовира колективното преговарање и да ги застапува интересите на работниците и работодавачите во пошироките социјални и економски сфери.

**ДОБРИ ПРАКТИКИ:**

Законската обврска на Владата да се консултира со ЕСС, во врска со прашањата кои спаѓаат под негова надлежност и да дава повратни информации за неговите препораки, делумно се почитува, меѓутоа

не на систематски начин и само од страна на поединечни министерства. Меѓутоа, во овој поглед, не постои постојана практика на Владата како целина.

### 5.2.6. Внатрешни структури за поддршка

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

ЕСС се финансира директно од буџетот

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Секретаријатот има само едно стручно лице кое е постојано вработено во него, а работи во изнајмена канцеларија.

Според социјалните партнери, постојат оперативни и логистички проблеми, кои, на ниво на Секретаријатот, создаваат функционални потешкотии. Синдикатите сметаат дека треба да ги подобрат услугите за поддршка на Советот, додека министерството има спротивно мислење.

### 5.2.7. Процес на донесување на мислења и методи на работа

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Се чини дека недостигот на доверба претставува суштинска причина за бројните проблеми во функционирањето, со кои во моментот ЕСС се соочува. Во последно време, во врска со новиот Закон за труд, има несогласувања помеѓу работодавачите во приватниот сектор и синдикатите, што доведе до низа проблеми во функционирањето на ЕСС и тоа го спречува Советот во извршувањето на задачите. Ова, воедно, го намали и просторот за постигнување на договор за клучните прашања на пазарот на труд, кои се исклучително релевантни за цела економија, како што е практиката на незаконско вработување, и го попречува постигнувањето на консензус за пошироките клучни економски прашања.

Иако ЕСС има овластување да дава препораки и мислења за предлог закони и подзаконски акти, неодамна во Парламентот беа набрзина протуркани одредени закони, за кои ЕСС не даде свое мислење. Во некои случаи, на Советот, а имајќи ги во вид постоечките процедури, му било дадено недоволно време за целосно разгледување на содржината на предлог законот.

Нивото на активност на ЕСС е намалено. Неговиот претходно активен распоред е редуциран на само две средби во 2015 и три во 2016 година. Се чини дека ова истовремено е и „политичко прашање“ и прашање на ресурси и капацитети на ЕСС.

### 5.2.8. Препораки

1. Моменталните рокови дадени во постоечките процедурални правила би требало да бидат продолжени во разумна мера (врз основа на проценката за потребата на заинтересираните страни), со цел, во рамките на ЕСС, да се овозможи целисходна и темелна дебата за комплексните прашања. Постоечките процедурални правила би требало на појасен начин да ги регулираат одредените организациски аспекти (на пр. свикнување на вонредни состаноци или постапка за поднесување на иницијативи).
2. Би било корисно да се зголеми бројот на специјализирани постојани одбори во Советот (во моментот постојат два), кои би овозможиле неопходна техничка поддршка и информации за дискусии во рамките на Советот, за широкиот опсег на економски и социјални прашања.
3. За да може да ја исполни својата мисија, ЕСС на годишно ниво треба да одржи најмалку 6 до 8 состаноци.
4. Потребна е нова трипартитна иницијатива за да може повторно да се изгради доверба помеѓу организациите членки, и Советот да се ревитализира преку конструктивен дијалог.

5. Владата во целост би требало дополнително да ги разгледа зголемувањето на квалитетот и доследноста на својот ангажман во Советот, како и начините да обезбеди систематско почитување на законските обврски, во врска со вклучувањето на ЕСС во консултативните процеси, по прашањето на пошироките реформски агенди.

## 5.3. Поранешна Југославенска Република Македонија

### 5.3.1. Постоечки правни и институционални рамки

Владата, репрезентативните синдикати (Сојузот на синдикати на Македонија и Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија) и организацијата на работодавачи, во август 2010 година потпишаа договор за основање на ЕСС на Република Македонија во нов состав. Овој договор е направен по две години пауза во работата на ЕСС и го замени претходниот од 1996.

ЕСС е консултативно и советодавно тело на Владата, за социјални прашања и за прашањата за вработувањето, кои вклучуваат политики на пазарот на труд, политики во врска со платите и цените, социјалното осигурување, социјалната заштита, здравствената заштита, безбедноста и здравјето на работа, образованието и стручните обуки.

Тој, исто така, има советодавна улога во процесот на ратификација на конвенциите на МОТ, во согласност со Конвенцијата 144 за трипартитни консултации.

### 5.3.2. Интерни структури за организациска поддршка

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Секретаријатот на ЕСС е трипартитен, составен од двајца државни службеници од Министерството за труд и по еден претставник на секој од социјалните партнери. По потреба советот може да добие административна стручна поддршка.

ЕСС има шест постојани специјализирани работни групи: за работни односи и плати, за пазарот на труд и вработување, за безбедност и здравје на работа, за социјално осигурување, за лиценцирање на посредници/арбитри во работните спорови и за корпоративната општествена одговорност.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Техничките капацитети на Секретаријатот, за влијание врз процесот на донесување на препораки, се ограничени.

### 5.3.3. Процес на донесување на мислења и методи на работа

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Обврската на Владата, да бара препораки од ЕСС, за законите од областа на работните односи, вработувањето, пензиското и инвалидско осигурување и безбедноста и здравјето на работа, како и да дава повратни информации за активностите што врз основа на тие препораки биле преземени во практика, главно се обсервира. Но, во овој поглед, само Министерството за труд и социјална политика има развиено постојана практика.

За да се следат активностите преземени врз основа на препораките на ЕСС, беше развиена алатка за следење, која што му беше ставена на располагање на Секретаријатот на ЕСС.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Предлог законите, националните програми и стратегии за економските реформи, ретко, или готово никогаш, не му се проследуваат на ЕСС на дискусија. Дури и кога се работи за прашања од областа на трудот, предлог законите и стратешките документи кои ги формулирале Министерството за финансии или Министерството за економија, не поминуваат дискусија во ЕСС, туку претежно, Владата ги усвојува без препораки или мислења од советот.

#### 5.3.4. Членови на ЕСС

Советот се состои од 12 членови – 4 претставници на Владата (министерот за труд и социјални прашања, министерот за финансии, министерот за економија и потпретседателот на Владата за економски прашања), 4 претставници на организациите на работодавачите и по 2 синдикални претставници, од Сојузот на синдикатите и од Конфедерацијата на слободни синдикати.

##### ПРЕДИЗВИЦИ:

И покрај составот на советот, кој подразбира присуство на високо позиционирани службеници од неколку министерства, ЕСС и понатаму не е советодавно тело на целата Влада. Обично во дебатите учествува само министерот за труд и социјални прашања.

#### 5.3.5. Препораки

1. ЕСС би требало да има пристап до поголемо ниво на техничка експертиза преку воспоставување на соработка со истражувачки институти, академски кругови, други организации од граѓанското општество.
2. Потребно е да се воспостават нови и да се изменат старите процедури, за да се овозможи вклучување на мислењата и препораките на ЕСС, за правните и стратешки документи од општ економски и социјален интерес.
3. Владата треба да игра поголема улога во поттикнувањето на социјалниот дијалог, заедно со клучните економски министерства и со пратениците. Советот би бил поефикасен и би имал поголем авторитет, кога клучните министри повеќе би се ангажирале во финалните фази на разгледување на нацрт-предлозите.

## 5.4. Црна Гора

#### 5.4.1. Постоечки правни и институционални рамки

Социјалниот совет на Црна Гора е правно втемелен во Законот за социјален совет, со измени и дополнувања од 2013 година и со придружниот статут и правилник за работа. Законот обезбедува широк спектар на активности за економски и социјални прашања, вклучувајќи го и преговарањето за општите колективни трипартитни договори.

#### 5.4.2. Интерни структури за поддршка

##### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Работата на ЕСС е поддржана од постојани и ад-хок трипартитни специјализирани одбори и работни групи.

##### ПРЕДИЗВИЦИ:

Секретаријатот на Советот има само еден вработен, што е очигледно недоволно за обемот на работата на ЕСС и за извршување на неговите активности.

Иако Советот, доколку му затребаат, повремено има пристап до разни експерти, и понатаму постои потреба за проактивен пристап, за дополнување на работата на административниот секретаријат.

#### 5.4.3. Процес на донесување на мислења и методи на работа

##### ПРЕДИЗВИЦИ:

Постојниот систем на гласање не е погоден за градење консензус.

Големиот број претставници на секоја страна, ги отежнува процесите на донесување на мислење, ги прават долги и понекогаш неефикасни.

#### 5.4.4. Членови на ЕСС

##### ПРЕДИЗВИЦИ:

Клучните министерства за економски и развојни прашања, не се застапени во Социјалниот совет.

#### 5.4.5. Препораки

1. За да може Секретаријатот да ја исполни својата програма, во која влегуваат бројни задачи, и адекватно да ја поддржи работата на Советот, се препорачува зголемување на бројот на вработени, на најмалку три лица. Би било идеално, дополнително да биде ангажиран персонал од социјалните партнери.
2. Бројот на претставници на секоја страна треба да биде намален на максимум осум членови, со цел да се зголеми ефикасноста на процесот на донесување на мислења.
3. Меѓу представниците на Владата треба да бидат клучните министри кои се занимаваат со прашања од поширок обем од областа на економијата и претприемништвото, за да може Советот да се вклучи во дебати за пошироки реформски активности.
4. На Советот треба да му бидат достапни дополнителни експертски извори.
5. Да се ревидира постоечкиот систем на гласање, за да се олесни пристапот на градење на консензус, за препораките за политиките.

### 5.5. Република Србија

#### 5.5.1. Постоечки правни и институционални рамки

Социјално-економскиот совет (СЕС) на Република Србија првично бил воспоставен врз основа на Трипартитниот договорот од 2001 година. Денес, правна основа за функционирање на СЕС претставува Законот за социјално-економскиот совет од 2004 година, со измени и дополнувања усвоени во 2008.

#### 5.5.2. Интерни структури за поддршка

##### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Во моментот во рамките на СЕС постојат четири специјализирани постојани одбори (работни групи): за законодавство, за колективно преговарање и мирно решавање на работните спорови, за економски прашања и за безбедност и здравје на работа.

Секој постојан одбор има 4 члена, по еден од редовите на секој репрезентативен социјален партнер.

Дневниот ред на состаноците го одредува трипартитен „колегиум“, составен од представници од Владата, од организациите членки и секретарот на СЕС. Според законот, состаноците се одржуваат на месечна база.

##### ПРЕДИЗВИЦИ:

Иако е предвидено да има десет, во Советот се вработени само три лица.

Буџетските средства за СЕС во 2016 биле намалени за 62% во однос на буџетот од 2009 година. Меѓутоа, во 2017. година буџетот е зголемен на 300.000 евра.

Техничките капацитети на постојаните одбори на СЕС, во насока на обезбедување на технички придонес за широк спектар на сложени економски, фискални и правни прашања, сè уште се ограничени. Соработката со академските институции, истражувачките институти и организациите на граѓанското општество, би го зголемила квалитетот на препораките на СЕС.

### 5.5.3. Процес на донесување на мислења и методи на работа

Во 2016 година, ЕСС одржа шест редовни и два вонредни состаноци на кои се дискутирало за правни, економски, социјални прашања и прашања од областа на трудот.

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Постои релативно добро воспоставена практика на некои министерства, да бараат препораки од СЕС и да даваат повратни информации врзано за следењето на препораките.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Исклучително кратките рокови кои ги дава Владата за дискусии и за давање на мислења и препораки за предлог закони, често ги прават дискусиите и нејзините исходи, незначителни (на пр. пет дена за дебата за новиот Закон за труд).

Претставниците на социјалните партнери во специјализираните постојани одбори на СЕС, обично не учествуваат во трипартитните работни групи, кои ги свикуваат релевантните министерства, при иницирање на закони и во процесите на изготвување на политиките. Ова ги спречува одборите систематски да се запознаат со целите и содржината на законските и политичките иницијативи на Владата.

Процедуралната обврска, препораката во врска со одреден предлог закон да мора прво да му се проследи на министерството кое го поднело тој предлог, а доколку не се добие одговор, да може на Владата директно да ѝ се проследи само по истекот на 30 дена, непотребно го одложува процесот и често предизвикува пречекорување на законскиот рок.

Владата покажа одредена тенденција да ги заобиколува дебатите на СЕС, при што често прибегнува кон усвојување на закони по итна постапка.

Препораките и мислењата на СЕС, се усвојуваат со консензус. Меѓутоа, потребниот кворум е низок, што може да го доведе во прашање легитимитетот на процесите и квалитетот на добиените препораки. Како што покажа искуството, апсолутната примена на правилото за консензус, може да го спречи СЕС во поднесувањето на препораки или мислења, особено кога се разгледуваат чувствителни прашања.

Практиката на министрите да ги испраќаат своите заменици да присуствуваат на состаноците, Советот го лишува од целосна поддршка и авторитет, во донесувањето на мислења или заклучоци.

### 5.5.4. Влијанието на СЕС

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Од особена важност беше дискусијата за прашањата поврзани со преговорите во рамките на процесот на пристапување во ЕУ.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Владата пропушти да се консултира со СЕС во врска со другите важни законски прописи, како што се законите за јавните претпријатија, акцизите, данокот на додадена вредност. Ова доведе до губење на довербата во Владата, особено на синдикалното движење.

Пратениците генерално немаат сознанија за дебатите во СЕС, ниту пак за неговите препораки.

### 5.5.5. Препораки

1. Потребно е рано вклучување на социјалните партнери во активностите на трипартитните работни тела, во правењето на нацрт-законите со ресорните министерства. Раното вклучување на социјалните партнери во ваквите процеси би го зголемиле квалитетот на техничките информации на постојаните одбори и би овозможиле квалитетна дискусија во рамките за СЕС.
2. Дебатите за предлог законите во СЕС треба да бидат пропратени со препораки и мислења на СЕС, кога се поднесуваат во Собранието. Ова би овозможило подобро информирање на пратениците за време на дискусијата во Собранието и би го зголемило влијанието на СЕС во областа на креирањето на законите и државните политики.



3. Мислењата на СЕС треба да ѝ се проследуваат и на Владата и на релевантното министерство, но и да се одреди пократок рок за давање на нивен повратен одговор.
4. Доколку консензусот не евозможен, одлуките треба да се донесат со гласање, врз основа на квалификувано мнозинство. Ова ќе ја зголеми ефикасноста на СЕС.
5. Треба да се зголеми минималниот кворум потребен за состаноците на СЕС. Во случај на непостоење на соодветен кворум, легитимитетот на препораките и мислењата може да биде доведен во прашање. Ова веројатно ќе го зголеми степенот на взаемна доверба на членовите на СЕС и ќе го унапреди квалитетот на неговите резултати.
6. Во препораките и мислењата на СЕС, треба да се наведат и мислењата кои не се во согласност со мнозинството. Ова би им овозможило на членовите кои гласале против или кои биле воздржани во гласањето, да ги изложат своите ставови на релевантните носители на одлуки.
7. Специјализираните постојани одбори на СЕС, треба да користат, колку што е можно повеќе, стручна и техничка експертиза на академската заедница, на истражувачките институти и на организациите на граѓанското општество. Претставниците на овие институции или организации, можат да учествуваат во работата на специјализираните постојани одбори, без право на глас.
8. Владата треба повидливо да го препознае Советот како национално трипартитно советодавно тело. Важно е Владата во целост да ја признае вредноста на социјалниот дијалог, во процесите на креирање на закони и на политики.
9. Неопходно е да се зајакне колективното преговарање, како услов без кој не се може (*sine qua non услов*) за ефективен трипартитен социјален дијалог, особено во приватниот сектор. Токму поради ова предложено е СЕС најмалку еднаш годишно да дискутира за состојбата во колективното преговарање, како и за статусот и примената на колективните договори на различни нивоа.  
Ова би придонело за изградба на взаемната доверба и признание, како и за зајакнување на социјалните партнери.

## 5.6. Косово (во согласност со значењето на Резолуцијата 1244 на СБ на ООН)

### 5.6.1. Интерни структури за поддршка

Секретаријатот на Советот се наоѓа во Министерството за труд и социјална заштита, а началникот на секретаријатот и помошниот персонал, се вработени во министерството. Останатите членови на Секретаријатот се двајца претставници на синдикатите и на организациите на работодавачите (по еден од секоја организација).

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

И покрај тоа што е пропишано со закон, Советот нема ниту сопствени простории, ниту пак сопствен буџет. Постојат и проблеми со достапноста на финансиските средства, како и со добрата техничка експертиза на Секретаријатот.

### 5.6.2. Процес на донесување на мислења и методи на работа

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Според прописите, доволно е двотретинско мнозинство за усвојување на одлуките, откако претходно се направени сите можни напори за постигнување на консензус за клучните прашања.



### 5.6.3. Членови на ЕСС

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Се чини дека двајцата социјални партнери имаат позитивен и конструктивен однос и дека успеале да постигнат договор на бипартитна основа, околу многу прашања на социјалниот дијалог.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Владините претставници не секогаш активно учествуваат во ставањето на важните закони и програми, на дневен ред за дискусија со советот.

### 5.6.4. Влијанието на ЕСС

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ:

Советот донел бројни клучни предлози и документи на полето на стратегиите и политиките. Тие вклучуваат прашања поврзани со Одлуката за минимална плата од 2011. година, со Стратегијата за секторот вработување 2014–2020, и со Општиот колективен договор од 2014. Другите области на кои што се осврнува Советот вклучуваат специфични прашања од законот за труд, во врска со штрајкот, со директивите на ЕУ и улогата на Советот во поддршката на бипартитните преговори и договори меѓу организациите на работодавачите и синдикатите.

#### ПРЕДИЗВИЦИ:

Работата на Советот не ѝ е позната на пошироката јавност.

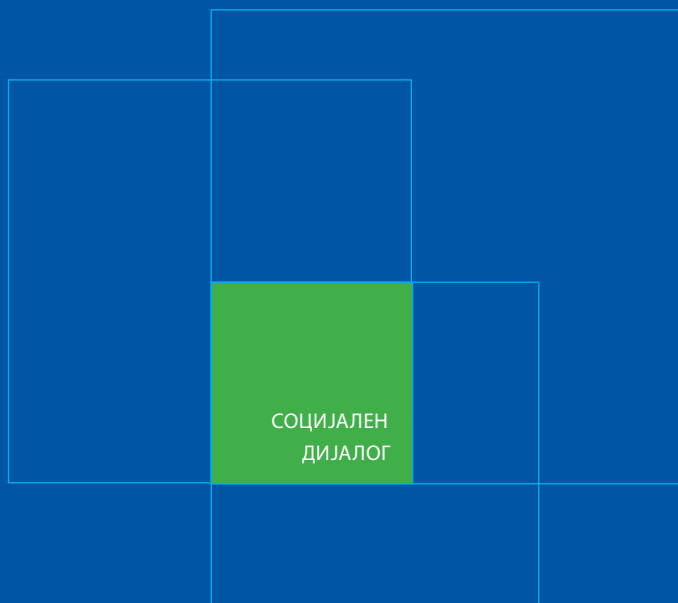
### 5.6.5. Препораки

Во светло на предизвиците утврдени во текот на проценката на состојбата, дадени се следните препораки:

1. Владата и социјалните партнери треба да вложат напори за да ги обезбедат потребните средства за адекватно функционирање на Секретаријатот.
2. Воспоставување на соработка со истражувачките центри, академската заедница и со останатите организации на граѓанското општество, што најверојатно ќе ја унапреди техничката експертиза на Секретаријатот.
3. Владата треба да биде проактивна во поглед на прашањата кои се дискутираат во советот, а не треба да се препушти, секоја иницијатива на социјалните партнери, особено на синдикатите, да влијае на дневниот ред и дебатата во Советот.
4. Видливоста на улогата и успехот на ЕСС треба да бидат повеќе потенцирани, а посебна работна група треба да осмисли стратегија за медиумите и за комуникација, за оваа цела да биде постигната во следната година.

# ВТОР ДЕЛ

Приказ и резултати  
од подрегионалната конференција  
на високо ниво на ЕСАП одржана  
на 5 и 6 јули 2017 година.



## 1. Вовед

Општите цели на конференцијата формулирани се за да се олесни:

- споделувањето на наодите на тимовите за проценка и добивање на повратна информација на нивните извештаи;
- преземањето на конкретната обврска, од страна на ЕСС, да даде приоритет на одредени препораки и активности, кои што треба да бидат спроведени во рамките на следната фаза на проектот; и
- договорот за изградба на капацитетите неопходни за имплементација на препораките договорени на конференцијата и за понатамошно делување на ЕСС.

## 2. Воспоставување на поширока агенда

Конференцијата ја отвори новоименуваниот министер за труд, вработување, боречки и социјални работи на Република Србија, г-дин Зоран Ѓорѓевиќ. Министерот ја коментираше важноста на регионалната соработка меѓу земјите на Западниот Балкан и ги пофали општите и специфичните цели на ЕСАП проектот, кој се обидува да ја подобри ефикасноста на ЕСС во регионот.

Г-дин Антонио Грациози, Директор на МОТ Тимот за достоинствена работа и техничка поддршка, канцеларија за Централна и Источна Европа во Будимпешта, зборуваше за потребата за зацврстување на капацитетот на ЕСС во регионот, со цел тие да станат јаки, почитувани и влијателни агенции, во формулирањето и одредувањето на социјалните, стопанските и на трудовите политики во државите членки. Тој истакна дека нацрт-извештајот дал добра анализа на актуелната ситуација во секој ЕСС и на предизвиците со кои тие се соочуваат при зголемувањето на ефективност на нивната работа, и оти сега од нив се бара да направат чекор напред, со прифаќање на одредени препораки.

Г-дин Кирил Киријак, Меѓународен службеник за политика при Генералната дирекција на Европската комисија за вработување, социјални прашања и инклузија, го спомена напредокот направен во рамките на Проектот по подготвителниот подрегионален семинар во Бечиќи, Црна Гора, во октомври 2016, година, кој е прикажан во нацрт-извештајот и резимираната матрица за оваа конференција.

Тој ја истакна важноста од постигнување на напредок во пристапниот процес за членство во ЕУ, како и потребата од поголемо вклучување на социјалните партнери во креирањето на политиките, при што нагласи дека ЕСС се од клучна важност за постигнување на таа цел. Тој смета дека создавањето на нови работни места и понатаму е предизвик, особено ако се има предвид невработеноста на младите, емигрирањето на стручната работна сила и сивата економија, и ја истакна потребата за реформа на мерките за социјална заштита и на стандардите за управување со пазарот на труд.

Г-ѓа Сузен Нилсен, главна техничка советничка на ЕСАП, ги наведе целите на конференцијата и политичкото и економско опкружување во кое функционираат ЕСС. Земјите од Западен Балкан делат заеднички интереси и искуства, како и заедничка желба за прогресивна промена и взаемна соработка. Ова беше очигледно во работата на тимовите за проценка на состојбата, каде што имаше висок степен на подготвеност за споделување на знаења, разбирање, искуство и инспиративни практики.

Главна и клучна цел на оваа конференција беше самите ЕСС да идентификуваат и изберат најмалку две препораки, кои ги селектирале во процесот на проценка, како нешто на што би му дале приоритет во активностите, во текот на следната фаза од проектот. Во продолжение на конференцијата беа одржани посебни групни сесии, со цела да се даде можност за дискусија, за она што е потребно за активно имплементирање на препораките.

### 3. Претставување на извештаите по држави

Во воведниот дел на сесијата, г-ѓа Кристина Михеш, виш специјалист на МОТ за социјален дијалог и за законот за труд, им се заблагодари на тимовите за проценката на одличната работа и професионализмот при изработката на извештаите поднесени до тимот на ЕСАП.

Им оддаде признание на земјите домаќини што ја олеснија работата на тимовите. Тоа беше одличен пример на соработка за постигнување на заедничката цел – зголемување на ефективноста на ЕСС во подрегионот.

Поднесувачите на извештаите за секоја држава ги презентираа клучните предизвици и примери на добра практика, кои ги воочија во текот на проценката и за време на своите посети. Исто така, поднесоа извештај за главните прашања кои се искристализираа од нивниот контакт со секретаријатите на ЕСС и со претставниците на владите, на синдикатите и на работодавачите.

Презентациите им овозможуваа на учесниците да добијат значителен увид во динамиката и структурите кои влијаат на клучните случувања, што водат кон успех во ЕСС, како и увид во специфични прашања што го спречуваат нивниот развој. Оваа анализа „од земја до земја“ овозможи фокусирана дискусија за пречките за постигнување на поефективни ЕСС.

Овие увиди дадоа важен и јасен придонес кон препораките за ЕСС, договорени на последните сесии на конференцијата.

Како што веќе беше наведено во извештајот, ниту една земја не поднесе извештај за својот ЕСС, а делегациите за проценка кои беа во посета, беа трипартитни. Овие процеси им дадоа поголем кредибилитет и валидност на извештаите на тимовите за проценка.

Двете сесии посветени на овие извештаи им овозможија и им дозволија на учесниците на конференцијата и на членовите на ЕСС:

- 1) да го корегираат секој аспект на нацрт извештајот кој фактички е неточен;
- 2) да дадат свои коментари на нацрт-извештаите и да се осврнат на прашањата кои бараат разјаснување и дополнување;
- 3) да ги известат учесниците за развојот на ситуацијата по поднесувањето на извештаите.

На сесиите се поведоа живи и информативни дискусии за различни прашања, меѓу кои и за техничките капацитети на секретаријатите, за буџетите, за надлежноста на ЕСС, ефектите на процесот на социјалниот дијалог, аспектите на економската криза и нејзиното влијание на односите меѓу трипартитните партнери, за начинот на кој владите ги користат советите и нивото на нивно учество, за перцепцијата што ја имаат пратениците и министрите за ЕСС и улогата на ЕСС во креирањето на политиките и законските прописи, како и за спроведувањето на резултатите од дискусиите во рамките на советот.

### 4. Компаративни и инспиративни искуства на институциите од типот на ЕСС во селектираните земји на Европската унија (Полска, Данска и Португалија)

**Полскиот Национален совет за социјален дијалог (ССД)** го презентира г-ѓа Агата Оклинска (заменичка на директорот, одделение за социјален дијалог/за социјално партнерство, Министерство за семејство, труд и социјална политика).

Функционирањето на ССД е регулирано со уставните одредби (Членови 12/20/59) во кои социјалниот дијалог е опишан како „основно право на државата“. Неговата работа се заснова и на клучните правни акти од 1991 и 2015. Советот не ги заменува Владата и Парламентот, како клучни тела за донесување на одлуки, туку е фокусиран на постигнување на консензус за клучните цели на економските и социјалните политики.

Од економската криза во 2008 година, примарната улога на Советот беше да ги ублажи најлошите ефекти од кризата врз вработените и работодавачите, со помош на кровни договори кои се однесуваат на макропроблемите во клучните области, како што се вработувањето, деловниот континуитет и законот за труд во индустријата.

За постигнување на оваа цел, претседателот на Република Полска, лично присуствувал на седниците на советот од 2013 до 2016 година. Законот за социјален дијалог од 2015 година ја зајакна улогата на советот во рамките на законодавниот процес и ги олесни билатералниот и трилатералниот социјален дијалог. Во текот на овој период, дадени се преку 800 мислења, вклучувајќи ги и оние кои се однесуваат на нацрт-законите предложени од различните министерства. Советот има пристап до Врховниот суд, доколку има потреба за појаснување на одредени толкувања на законот.

Во советот постои широк спектар на претставници од разни здруженија на работодавачите и синдикатите, а во неговата работа учествуваат и неколку важни министри од клучните тела на Владата. Претседавачот на советот се менува по пат на ротација на претставниците на конституентите.

Во текот на 2017, Советот постигнал значителни резултати, како што е постигнувањето на договор за Законот за труд и Законот за јавни набавки. Во јуни 2017, претседателот на државата учествувал на пленарната сесија на Советот. Уште еден аспект од ефективното функционирање на советите претставуваат трипартитните секторски тимови кои се занимаваат со важни прашања од економската и социјалната политика и со можните решенија за потенцијалните проблеми до кои може да дојде. Во моментот се води дискусија за измените и дополнувањата на Законот за советот за социјален дијалог од 2015.

**Данскиот Национален совет за вработување** го претстави Г-дин Јерген Банг – Петерсен, главен советник во Конфедерацијата на работодавачи на Данска.

Г-дин Банг – Петерсен ги опиша данскиот систем за вработување и „флексибилноста“, како и националниот, регионалниот и локалниот систем на организација на активностите на пазарот на труд. Националниот совет за вработување работи под покровителство на Министерството за вработување и делува како советодавно тело на министерот, врзано за сите аспекти на политиката за вработување, во сите 8 регионални и 98 општински пазари на труд во Данска.

Советот се состои од претседавач и 24 претставници на социјалните партнери, на општините и на Данскиот совет на организациите на лица со инвалидитет. Советот е задолжен за сите поголеми иницијативи кои го вклучуваат пазарот на труд, обуките, годишните цели во областа на вработувањето и пилотирањето на шемите за интеграција и пристап на работната сила.

Трипартитните преговори водени во текот на неколкуте години резултирале со договори врзани за пазарот на труд и планирањето во сферата на работната сила, како што се договорите за пензиска реформа од 1987 година и двата договори постигнати во 2016 година, за развој на обуки и вештини и за интеграција на работното место.

Во заклучокот, Г-дин Банг – Петерсен се осврна на неколку клучни аспекти за постигнување на успешни резултати: дека треба да бидат застапени сите интереси, дека бројот на учесници треба да биде ограничен; улогата и одговорностите на конституентите во Советот треба да бидат јасни и врз законска основа, секретаријатот треба да биде стручен, да има пристап до базите на податоци и истражувањата, а страните да бидат посветени на постигнување на консензус, во координирањето на нивните активности во рамките на Советот.

**Португалскиот Економско-социјален совет** го претстави г-ѓа Катерина Брага, виш експерт во МОТ во Португалија. (бивш генерален секретар на ЕСС на Португалија).

ЕСС на Португалија е основан со закон усвоен 1991 година и неговиот примарен мандат е да обезбеди учество на сите социјални актери во донесувањето на одлуките за социјалните и за економските политики. Тој има консултативна улога и дава мислења за економско-социјалната агенда, за институциите на ЕУ и за ЕУ финансирањето, но има и клучна улога во врска со прашањата за социјалниот дијалог и индустриските односи.

Работата на советот се одвива преку одбор на директори, координативен совет и четири постојани комитети, од кои најважен е комитетот за социјален дијалог, во кој членуваат 6 претставници на Владата, четири претставници на синдикатите и четири претставници на работодавачите.

Самиот совет има 66 членови, ги вклучува и претставниците на граѓанското општество, има четири потпретседатели и се состанува шест пати годишно во комплетен состав. Претседателот на советот го избира Парламентот (потребно е двотретинско мнозинство) и неговиот мандат трае колку и мандатот на парламентарниот собир.

Советот постигнал значителни и забележителни резултати во периодот на рецесија и во тешките околности кои ги вклучуваа барањата на меѓународната „тројка“. Советот дал препораки за Националниот план на реформи во 2016 и 2017 година, за националната пресметка на буџетот и за големата реорганизација на локалните самоуправи, која вклучуваше и трансфер на овластувања во рамките на општините. Другите негови резултати се однесуваат на договорот околу минималните плати, на промоцијата на социјалниот дијалог, на деловната конкурентност, социјалната кохезија и на намалувањето на трошоците за социјално осигурување кои што се на терет на работодавачот, со цел генерирање на вработувања и модернизација на пазарот на трудот. Советот усвоил и неколку заеднички мислења за чувствителни прашања.

ЕСС има овластување да врши арбитража во случај на работни спорови, што од 2009 година па наваму, се случило неколку пати.

Г-ѓа Брага во заклучокот потенцира дека во текот на периодот на програмата за прилагодување, ниту еднаш не дошло до прекин на социјалниот дијалог.

## 5. Затворање на јазовите: Предизвици и потенцијални начини тие да се премостат

Фацитатори на оваа сесија беа Кристина Михеш, МОТ, и Киран Малви, меѓународен експерт и поранешен генерален директор на Комисијата за работни односи во Ирска. Фокусот на сесијата беше ставен на општите и специфични наоди од извештаите на тимовите за проценка и на „резимираните матрици“, приложени во документацијата подготвена за конференцијата.

Г-ѓа Михеш се осврна на коментарите во Одделот 3 од нацртот на извештајот („Општи наоди“), како и на предизвиците и примерите на добра практика, идентификувани во извештајот, базирани врз широките опсервации на тимовите за проценка.

Заедничкото наследство, по прашањето на системот за работни и индустриски односи, на културата и практиката на социјалниот дијалог, и на сличните политички агенди, чија цел е влез во ЕУ, ги објаснува правните и институционални решенија, кои, за да се овозможи трипартитниот социјален дијалог, ги одбрале земјите во регионот. Тие се соочиле со слични предизвици и по прашањето на поефектно делување на институциите за социјален дијалог. Генерално, владите недоволно ја искористуваат практиката да бараат мислења од ЕСС и да ги следат препораките што советите ги даваат. Секретаријатите немаат доволен капацитет да ги поддржат своите ЕСС, а редовниот пристап кон неопходната експертиза и аналитичките алатки е ограничен.

Постојат многу важни предизвици на индивидуално ниво кога станува збор за оперативноста, функционирањето и активното учество на претставниците на владите во работата на ЕСС. Иако во повеќето земји законската основа за функционирањето на советите е солидна и подлежи на периодична ревизија, постојат земји во кои надлежностите на советот мораат да се прошират надвор од прашањата кои се чисто поврзани со трудот.

Несомнено е дека техничките ресурси кои им се на располагање на ЕСС се исклучително ограничени, а во некои случаи, во време на економската криза, тие биле дури и дополнително намалени. На ова прашање треба да му се посвети внимание, доколку се сака советите да го задржат својот кредибилитет на национално ниво, да ги зголемат своите оперативни капацитети и да се справат со сè посложените

прашања од социјалниот дијалог и нивниот ефект во општеството, работната средина и во пристапот кон вработувањето, а кои произлегоа од последиците на глобалната рецесија.

Прилагодувањето на оваа ситуација бара политичка волја и вистински ангажман на сите страни во социјалниот дијалог. Ова им овозможува на општествата да го избегнат конфронтирачкиот и унилатерален пристап на „итна постапка“ во политиката, законодавството и планирањето на буџетот.

Сите трипартитни партнери треба да ги зголемат капацитетите заради ангажман околу клучните приоритети за одржлив напредок, потребно е да работат во насока на постигнување на заедничките цели, да се усогласат околу решенијата и да се придржуваат кон обврските. ЕСС имаат суштинска институционална улога во исполнувањето на условите за пристапување во ЕУ и основните конвенции, особено конвенциите бр. 87, бр. 98 и бр. 144.

Г-нот Малви ги наведе главните тесни грла во процесот на постигнување на успешни резултати при работата на ЕСС. Ова, во голем дел, се однесува на следново:

- неадекватни консултации и невклучување на социјалните партнери во раните фази, и мала ангажираност на владите во подоцнежните фази;
- недоволното следење на резултатите во финалната фаза;
- заобиколување на процесот на социјален дијалог од страна на владите преку „итна постапка“;
- кратки рокови за давање препораки, во кои би се овозможила темелна анализа и дебата, што ќе доведе до консензус и подобрување на квалитетот на препораките;
- долгата процедура за упатување на препораките на ЕСС прво до министерствата, а потоа и до владите;
- „кор-сокак“ во дискусиите каде што нема консензус; и
- недостиг на ресурси и на техничка експертиза во секретаријатот.

Г-нот Малви се осврнa на специфичните препораки дадени во извештаите на тимовите за проценка, сумирани и во нацртот на извештаите, и во „резимираната матрица“. Тој им се заблагодари на тимовите за проценка и на националните ЕСС, за нивните стручни и детални придонеси во изработката на нивните извештаи.

Препораките се дадени во две колони. Едната ги содржи повеќето препораки дадени во извештаите на тимовите за проценка на состојбата, а втората колона ги содржи само оние препораки кои советите ги избрале како приоритети за акција и спроведување во идните 12 месеци.

Република Албанија избра три специфични препораки: консултации со ЕСС во рана фаза, следење на напредокот на спроведувањето на дадените мислења и зајакнување на Секретаријатот, вклучувајќи и ревизија на критериумите за репрезентативност и на прописите во врска со истите. Босна и Херцеговина – Федерација БиХ, даде препорака која се однесува на усвојување на нов закон кој би ја регулирал работата на ЕСС. Извештајот на тимот за проценка на Босна и Херцеговина – Република Српска, вклучува неколку специфични препораки. Тие се поврзани со потребата за зголемување на техничка поддршка, зацврстување на процесот на колективно преговарање, на ревитализација на процесот на социјален дијалог, на обезбедување на поголемо учество на Владата на клучно министерско ниво и обезбедување на појасни правила и прописи кои ја регулираат работата на ЕСС. ЕСС на БиХ - Република Српска се обврза дека ќе работи на квалитетот на процесот на социјален дијалог и на зголемување на бројот на постојани одбори на ЕСС.

Во извештајот за ЕСС на ПЈР Македонија, нагласени се три потенцијални препораки: зголемување на нивото на техничка експертиза за ЕСС (како што се истражувачките центри, академските кругови и организациите на граѓанското општество); воспоставување на процедури кои ќе обезбедат, нацрт-законите и политиките од стратешко значење, да не можат да влезат во процедура, доколку не се проследени со мислења или препораки на ЕСС; започнување на кампања за подигнување на нивото на свест кај пратениците и министрите за процесот на социјален дијалог и за неговите исходи.



Препораките за Црна Гора се фокусирани на нивото на придонес на министрите, на гломазноста на ЕСС и неефикасноста што произлегува од тоа, на поедноставувањето на системот на гласање и техничкиот капацитет. ЕСС избра решавање на првите две препораки.

Извештајот за Република Србија содржи голем број препораки. Извештајот наведува образложение за секоја препорака, со специфична опсервација и со индицирање на релевантните органи на власта, одговорни за нивното спроведување. Препораките се однесуваат на вклучување на сите страни во раните фази на процесот на консултации, поднесување на мислењата на ЕСС до Владата и Парламентот, унапредување на капацитетите и статусот на секретаријатот, размислување за замена на правилото на консензус со системот на квалификувано мнозинство, обезбедување на константно, на високо ниво, присуство на Владата, за да му се даде авторитет на ЕСС, и зајакнување на процесот на колективно преговарање, особено во приватниот сектор. ЕСС избра три препораки за понатамошна имплементација: да ги проследи своите мислења до Парламентот, да побара пократок рок за повратна информација и да работи на подобро препознавање на улогата на ЕСС од страна на Владата.

Тимот за проценка кој го посети Косово (во согласност со значењето на Резолуцијата 1244 СБ на ООН) наведе четири области во кои е неопходно да се дејствува како би се зголемила ефикасноста на ЕСС. Потенцирани се потребата за поголема видливост на улогата и успехот на советот во јавноста, усвојување на комуникациска стратегија за ЕСС, потребата за поголема техничка и финансиска поддршка и подоследно учество на Владата на највисоко ниво. ЕСС се обврза дека ќе изработи и усвои комуникациска стратегија за периодот 2018-2020 и оти ќе обезбеди постојани простории и буџет за свое функционирање.

Резимирајќи, г-дин Малви се осврна на значителниот степен на поклопување на клучните предизвици со кои се соочуваат сите ЕСС, и покрај посебните локални околности и различните економски средини. Тој ги наведе конкретните препораки дадени за секој ЕСС, а даде и одреден историјат за секоја од специфичните препораки.

## 6. Панел сесија: Местото на ЕСС во иднината на социјалниот дијалог

Посебната сесија, со која претседаваше г-нот Јусуф Гелаб, шеф на единицата за социјален дијалог во канцеларијата на МОТ во Женева и во која учествуваа г-дин Вукашин Зоговиќ (заменик на генералниот секретар, Унија на слободни синдикати на Црна Гора), г-ѓа Белинда Николовска (извршна директорка, Организација на работодавачи ПЈР Македонија) и г-дин Горан Нешевски (Секретар на ЕСС на ПЈР Македонија) се занимаваше со важните придонеси на ЕСС во институционалната изградба на националниот процес за социјален дијалог.

Г-нот Гелаб изјави дека во повеќето земји, националните институции задолжени за трипартитниот социјален дијалог, се формирани пред 15–20 години, во социјално и економско опкружување, значително различно од сегашното. Новата глобална економија се одликува со масивни и брзи технолошки промени, а ја покренуваат четири главни двигатели на тие промени:

- технолошките промени кои вклучуваат интернет и сродни технологии;
- стареењето на населението;
- климатските промени и нивните последици по животната средина, природните ресурси и производството на храна; и
- интензивната глобализација и нејзиното влијание врз миграциите, зголемена нееднаквост и зголемениот број на ранливи групи во нашите општества.

Трипартитниот панел ги нагласи нивните гледишта за тоа каква улога во иднина можат да имаат националните институти за социјалниот дијалог, имајќи ги предвид масивните и другите трансформациони процеси кои се одвиваат во светот на трудот и во работното опкружување. Главните



прашања на панелистите се фокусираа на предизвиците и на можностите кои се пред институциите за социјален дијалог, како што се ЕСС. Прашаа, како можат да останат релевантни и проактивни, да им помагаат на владите, синдикатите и на организациите на работодавачите, да го изградат и да го одржуваат консензусот во вакви социо-економски околности кои рапидно се менуваат.

Панелистите генерално се согласија дека постојат многу разновидни предизвици за општеството и дека понекогаш трипартитните конституенти имаат многу различните ставови за нивно решавање. Како одговор на поентите кои што ги изнесе г-дин Гелаб, учесниците истакнаа дека моментално постојат големи проблеми во врска со постигнувањето на консензус за прашањата како што се законот за труд, одредувањето на висината на платата во приватниот и во јавниот сектор и прашањата со јавните расходи во врска со приватизацијата, здравството, образованието, социјалното осигурување и отворањето на нови работни места.

Работодавачите се чувствуваат притиснато поради зголемениот број на прописи, недоволните стимулации за вработување и структурите за корпоративно оданочување. Синдикатите сметаат дека законите за работни односи не ги бранат доволно правата на работниците, дека структурите на колективните договори се загрозени, како и дека во некои случаи конвенциите на МОТ биле игнорирани.

Учесниците нагласија оти претходните презентации, на панелистите од Полска, Данска и Португалија, за тоа како земјите на ЕУ им одговараат на сличните предизвици преку своите ЕСС или релевантните трипартитни структури, биле исклучително информативни и дале оптимистична порака за иднината. Сите учесници на конференцијата се согласија дека е потребно повторно да се нагласат клучните Конвенции на МОТ кои се однесуваат на трипартитните консултации, и колективното преговарање, како и дека е неопходно поголемо познавање и промовирање на фундаменталните конвенции.

## 7. Идни активности и препораки

Беа идентификувани пет тематски наслови за групна дискусија, осмислени да дадат насоки и да помогнат при формулирање на клучните активности и цели на секој посебен ЕСС.

- Потребни се регулаторни промени за подобрување на ефикасноста на ЕСС.
- Потребни се механизми за мониторинг на следењето на мислењата и препораките на ЕСС и најефективен метод за соработка со министрите и парламентите.
- Изградба на капацитетите на секретаријатот на ЕСС.
- Подигнување на свеста со цел информирање на оние кои што ги носат одлуките, на парламентите и на општата јавност, за улогата на ЕСС.
- Спроведување на Конвенцијата на МОТ бр. 144 од 1976 година за трипартитните консултации (меѓународни стандарди на трудот).

Беа организирани две сесии, како заклучок на конференцијата, со цел учесниците да постигнат договор за клучните активности кои би го помогнале унапредувањето на ефикасноста на ЕСС и би довеле до постигнување на одржливи резултати, како меѓу сите ЕСС, така и во рамките на секој ЕСС. Работните групи ги идентификуваа следниве активности кои треба да се преземат во рамките на ЕСАП проектот во блиска иднина.

### 7.1. Подрегионално ниво

#### 1) Да се организира подрегионален семинар за регулаторните рамки кои овозможуваат ефективни ЕСС.

Во поголемиот број на извештаи, тимовите за проценка на состојбата заклучија дека е потребен поголем степен на правна јасност во однос на целта и функцијата на ЕСС. Поради оваа неизвесност, многу влади и министерства не се консултирале на адекватен начин со ЕСС и со социјалните партнери

за нацрт-законите и политиките. Специфичното барање за техничка асистенција во изготвувањето на новиот закон за ЕСС, беше поставено од претседателот на ЕСС на Федерацијата БиХ.

Целта на овој семинар ќе биде идентификување на законските тесни грла кои во моментот го спречуваат правилното и ефективно функционирање на ЕСС и дискутирање за работните решенија за нивно решавање.

Краен рок: крајот на 2017 година.

## 2) Развој на подрегионална обука и изградба на капацитетите за секретаријатите на ЕСС

Секоја земја даде извештај за оперативните предизвици со кои се соочува нејзиниот ЕСС. Наведени се различни причини за оваа ситуација, но една работа се искристализира во текот на сесијата во која учествуваа претставниците на секретаријатите – ЕСС во голема мера се преоптеретени и добиваат мала поддршка или помош.

Специјална интернет страница би можела да им помогне на ЕСС, кога станува збор за споделувањето на информации, за константното следење на законските случувања и следењето на работата на другите ЕСС. Наведоа дека им е потребна посебна програма за обука за да се научат нови вештини, особено со оглед на трипартитната природа на конституентите на кои треба да им бидат на услуга во ЕСС. За нив беше важно да се создаде „заедница на професионалци“, кои меѓусебе би се поддржувале и би биле достапни за споделување на информации и искуства.

Краен рок: крајот на 2017 година.

## 3) Одржување на подрегионална конференција за имплементација на селектираните препораки

Учесниците беа на мислење дека би било важно за кохезивноста на проектот, да се организира семинар за следење, што ќе им овозможи на поединечните ЕСС да ги споделат своите искуства, во спроведувањето на препораките што ги прифатиле на конференцијата.

Ова исто така ќе претставува можност, ЕСС да ги идентификуваат и другите проблематични области, кои можеби ќе треба да се решаваат во иднина.

Краен рок: крајот на 2018 година.

## 7.2. Учење од колегите

### 1) Организирање на специјален „ЕСС информативен ден“ за членовите на парламентот. Тако би

На овој ден, членовите на парламентот ќе бидат информирани за работната програма на ЕСС, со што ќе се зголеми свеста за работата на ЕСС. Во проектот ќе се бара и учеството на европарламентарците.

Краен рок: крајот на 2018 година.

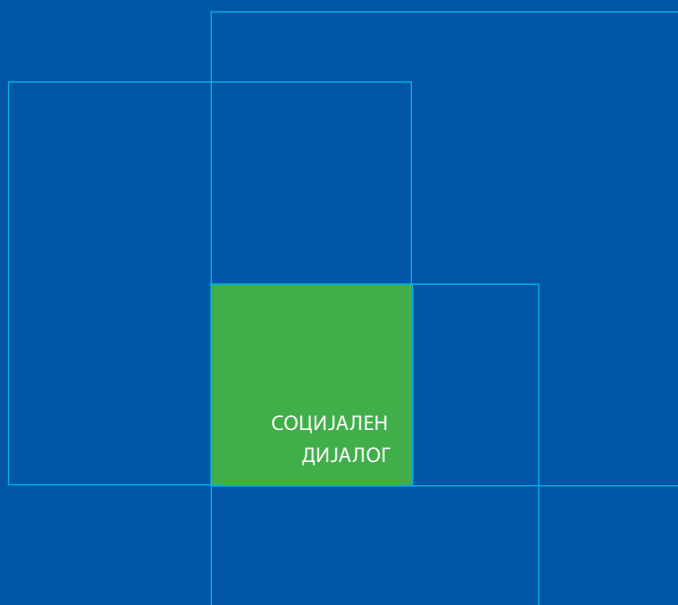
### 2) Семинар за учење од колегите, поврзан со искуствата од Република Србија и Босна и Херцеговина – Република Српска. Би биле споделени добрите практики, во врска со работата на специјализираните постојани одбори и нивната ефикасност во справувањето со прашањата на пошироката политика.

Краен рок: крајот на 2018 година.

### 3) Семинар за учење од колегите за трансферот на знаења, каде што ЕСС на ПЈР Македонија би го споделил своето знаење со НСТ на Република Албанија. Ова ќе се фокусира на воспоставување на механизам за следење на примената на препораките на НСТ.

Краен рок: крајот на 2018 година.

## Проценка на Економско-социјалните совети на Западен Балкан Резимирана матрица



## Резимирана матрица

ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
<b>РЕПУБЛИКА АЛБАНИЈА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Трипартитни специјализирани постојани комисији ја поддржуваат работата на Националниот совет за труд (НСТ).</li> <li>• Учество на НСТ во ревизија на законот за работни односи.</li> <li>• На јавноста и на медиумите им се достапни резултатите од пленарните сесии и дискутираните прашања.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Претставници на министерствата нередовно или воопшто не присуствуваат на состаноците.</li> <li>• НСТ не е официјално вклучен во парламентарните дебати и во работата на другите национални тела, како што е Националниот економски совет или Инвестицискиот совет на Албанија.</li> <li>• Неопходно е повторно да се разгледаат составот на НСТ и неговите конституенти.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Владата треба да обезбеди консултации со НСТ во рана фаза.</li> <li>2. Секретаријатот на НСТ треба да следи дали препораките на НСТ се следат од страна на министерствата и Владата.</li> <li>3. Владата треба да ги зајакне човечките и техничките капацитети на секретаријатот и да обезбеди повеќе стручни обуки за членовите и секретаријатот на НСТ.</li> <li>4. Владата и социјалните партнери треба да се договорат околу пакет објективни, лесни за проверка критериуми, кои би се утврдиле со закон (на пр. посебен закон) и за хармонизирање на нивоата на репрезентативност во НСТ, за да може максимално да се зголеми влијанието на неговите резултати.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Договор меѓу Владата и социјалните партнери околу пакет објективни, лесни за проверка критериуми, кои би се утврдиле со закон (на пр. посебен закон) и за хармонизирање на нивоата на репрезентативност во НСТ, за да може максимално да се зголеми влијанието на неговите резултати.</li> <li>2. Воспоставување на систем за „следење“ за да може НСТ да го утврди степенот до кој Советот на министри постапува по нивните препораки.</li> </ol>

ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
<b>БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА</b>  <b>ЕСС на Федерација Босна и Херцеговина</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ЕСС редовно се состанува.</li> <li>• ЕСС ја ревидира и следи имплементацијата на колективните договори.</li> <li>• Сите страни имаат претставници на високо ниво.</li> <li>• Држи состаноци за „тематски прашања“.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ЕСС има мандат да се занимава со широка лепеза на економски и социјални прашања, но во практика тој е исклучен од дебатите за клучните економски реформи.</li> <li>• Учесството во дискусиите на собраниските комисии е ограничено.</li> <li>• Трипартитен консензус ретко се постигнува.</li> <li>• Недостиг на независност и на финансирање на секретаријатот.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Владата и социјалните партнери треба да се договорат за усвојување на посебен закон за ЕСС, со кој ќе се разјасни улогата, формирањето, процесот на консултации, како и овластувањата на ЕСС.</li> <li>2. Владата треба да воведо законска обврска, министерствата да се консултираат со ЕСС за новите политики и нацрт-законите.</li> <li>3. Владата треба да обезбеди независен буџет, одвоено од Министерството за труд, за да ја зајакне автономијата на ЕСС и на неговиот секретаријат.</li> <li>4. Членовите на ЕСС треба да бидат обучени и информирани како да ги унапредат улогата и влијанието на ЕСС.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Иницирање на трипартитни консултации и подготовка на нацрт-закон за ЕСС на ФБиХ.</b></li> <li>2. <b>Организирање на активности за подигање на свеста за улогата на Владата како промотер, поддржувач и регулатор на имплементацијата на социјалниот дијалог во клучните министерства.</b></li> </ol>

ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
<p><b>БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА</b></p> <p><b>ЕСС на Република Српска</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Претседавачот се номинира на ротирачка основа.</li> <li>• ЕСС промовира колективно преговарање.</li> <li>• До 2016 имале редовни состаноци.</li> <li>• Состаноците се јавни, и привлекуваат активен медиумски интерес.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостиг на доверба меѓу партнерите во ЕСС.</li> <li>• Присуството на претставниците на Владата и на министерствата не е доследно, некои министерства не партиципираат во работата на ЕСС, ниту пак му доставуваат на мислење на ЕСС нацрт-закопи или нови политики.</li> <li>• Партнерите имаат проблем околу договарањето за агендата, не се состануваат редовно, а постои и недостиг на консензус во однос на резултатите.</li> <li>• Во голема мера поларизирани дебати во врска со неодамна усвоениот Закон за работни односи.</li> <li>• Нема колективно преговарање во приватниот сектор и постојат проблеми со признавањето на синдикатите.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сите партнери треба да го зголемат бројот на претставници во ЕСС.</li> <li>2. Владата треба да ги зголеми техничките и човечките ресурси, како и автономијата на буџетот за ЕСС.</li> <li>3. ЕСС треба да воспостави повеќе трипартитни специјализирани постојани работни групи (моментално има два, за безбедност и здравје на работа и за работа на црно.</li> <li>4. Социјалните партнери треба да преземат мерки, во насока на зајакнување на колективното преговарање во приватниот сектор.</li> <li>5. Треба да се изгради доверба помеѓу партнерите и да се ревитализира процесот на социјален дијалог.</li> <li>6. Владата во целост треба да ги исполнува своите обврски врзано за консултациите, кога станува збор за клучните закони, политики и стратегии.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ЕСС да го зголеми бројот на трипартитни постојани работни групи.</li> <li>2. Да се елиминира „корсокакот“ во процесот на социјалниот дијалог.</li> </ol>

ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА  ЕСС на Република Српска		<ul style="list-style-type: none"> <li>Постојат специфични проблеми на парламентарно ниво, врзано за следењето на препораките на ЕСС.</li> </ul> <p>Напомена: Здружението на работодавачи не учествуваше во процесот на проценка.</p>	7. Да се ревидираат постоечките процедурални правила на ЕСС, за да се постигне поголема јасност и да се подобри нивната примена.	
ПОРАНЕШНА ЈУГОСЛОВЕНСКА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	<ul style="list-style-type: none"> <li>ЕСС има советодавна улога при усвојувањето и ратификацијата на конвенцијата на МОТ.</li> <li>Трипартитните специјализирани постојани работни групи ја поддржуваат работата на ЕСС за клучните прашања (на пр. работни односи и вработување, фиксирање на минимална плата, општествено одговорно работење, итн).</li> <li>Двајца претставници на социјалните партнери се дел од секретаријатот на ЕСС.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ограничени технички капацитети на секретаријатот и на постојаните работни групи.</li> <li>Мало присуство на високи владини претставници.</li> <li>Ограничено консултирање и мало влијание врз економските реформи, а социјалниот дијалог претежно е ограничен на прашања од областа на трудот.</li> <li>ЕСС е многу млада институција, која сè уште треба да гради своја репутација во општеството.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ЕСС треба да ја унапреди соработката со истражувачките институти, академските кругови, како и со другите организации на граѓанското општество, со цел да добие повисоко ниво на техничка експертиза.</li> <li>Владата треба да донесе и да спроведе процедури врз основа на кои, без препораките на ЕСС, не ќе може да се дискутира за правни и стратешки документи од општ економски и социјален интерес.</li> <li>ЕСС треба да работи на подигање на свеста за улогата на Владата во социјалниот дијалог, со клучните економски министерства и со пратениците.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ЕСС да ја унапреди соработката со истражувачките институти, академските кругови и со другите организации на граѓанското општество, со цел да добие повисоко ниво на техничка експертиза.</li> <li>ЕСС да иницира процедурални промени, со кои ќе се обезбеди, во прилог на клучните нацрт-закопи, при нивно поднесување во Собранието, да бидат и препораките на ЕСС.</li> </ol>

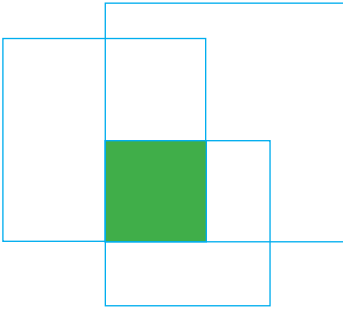
ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
ЦРНА ГОРА	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ЕСС обезбедува институционализирано колективно договарање.</li> <li>• Постои добар дијалог и взаемна доверба помеѓу партнерите.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Треба да се реши прашањето на бројност, кога станува збор за застапеноста на секоја страна во ЕСС, со цел подобрување на неговата функционалност.</li> <li>• На техничкиот секретаријат му се потребни поголеми ресурси.</li> <li>• Треба да се реши прашањето за составот на претставниците на Владата, затоа што таа е застапена само од претставници на едно министерство (за труд и социјални работи).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Владата на ЕСС треба да му обезбеди поголеми технички ресурси.</li> <li>2. Владата и социјалните партнери треба да обезбедат појасна слика за овластувањата на ЕСС и да го обезбедат потребното ниво на придонес на министерставата.</li> <li>3. Владата и социјалните партнери треба да ја разгледаат бројноста на ЕСС и да обезбедат независен претседавач.</li> <li>4. ЕСС треба да ги појасни правилата и процедурите за гласање.</li> <li>5. Да се обезбеди достапност на поголема експертска поддршка за клучни економски и социјални прашања.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Секоја страна да го намали бројот на свои претставници во ЕСС на максимално 8.</li> <li>2. ЕСС да вклучи претставници на клучните министерства од високо ниво, кои ги покриваат прашањата врзано за економскиот развој и развојот на претприемништвото.</li> </ol>



ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
<b>РЕПУБЛИКА СРБИЈА</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Добро воспоставени интерни структури за поддршка со формиран колегиум и четири специјализирани постојани работни групи (ПРГ).</li> <li>Активно ангажирање на социјалните партнери во работата на ЕСС.</li> <li>Претседавачот се менува со ротирање од редовите на сите конституенти.</li> <li>Одржува консултации за процесот на пристапување во ЕУ.</li> <li>Состаноци на месечно ниво.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ефикасноста на ЕСС зависи од целосното учество на премиерот и другите министри.</li> <li>Избегнувањето на ЕСС со спроведувањето на процедури „по итна постапка“, го поткопува неговиот авторитет.</li> <li>Улогата на социјалните партнери не е целосно препознаена или не се цени, а се поставува и прашањето на доверба.</li> <li>Кратки рокови и временски лимити за дебати и консултации.</li> <li>Ограничено препознавање на важната улога на ЕСС во процесите на донесување на политики и закони.</li> <li>Ограничени ресурси за ПРГ и за секретаријатот.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ресорните министерства треба во рана фаза да ги вклучат социјалните партнери во трипартитните работни групи, при подготовката на нацрт-законите и на политиките, вклучувајќи ги и оние поврзани со економските реформи.</li> <li>Владата и Собранието треба да бараат, нацрт-законите, за кои се дискутира и кои се поднесуваат во Собранието, да бидат пропратени со препораки на ЕСС.</li> <li>Владата треба да обезбеди мислењата на ЕСС да бидат доставени и до Владата и до ресорните министерства, а времето за повратен одговор да биде пократко.</li> <li>Кога не е можно да се постигне консензус, одлуките треба да се донесуваат со гласање врз основа на квалификувано мнозинство.</li> <li>ЕСС треба да го зголеми кворумот потребен за состаноците.</li> <li>Во препораките и мислењата на ЕСС треба да се наведат и мислењата кои не се согласуваат со мнозинството.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>ЕСС да иницира неопходни мерки кои ќе обезбедат, во прилог на нацрт-законите и стратешките документи, кога тие ќе бидат поднесувани во Собранието, да бидат и препораките и мислењата на ЕСС.</b></li> <li><b>ЕСС треба, своите препораки, на Владата и на ресорните министерства, да им ги проследува истовремено, и со Владата да иницира процедурални измени, кои ќе овозможат, повратниот одговор од Владата да го добива во пократок временски период.</b></li> <li><b>ЕСС и социјалните партнери треба да заговараат, Владата во целост да го признае ЕСС како национално трипартитно советодавно тело и да го зголеми неговиот буџет.</b></li> </ol>

ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
РЕПУБЛИКА СРБИЈА			<p>7. ЕСС треба да ја унапреди соработката со академската заедница, истражувачките институти и организации на граѓанското општество, со цел да се добие поголема техничка експертиза за ПРГ.</p> <p>8. ЕСС треба да им дозволи на членовите на академската заедница, истражувачките институти и на организациите на граѓанското општество, да учествуваат во работата на ПРГ, без право на глас.</p> <p>9. Владата треба во целост да го признае Советот како национално трипартитно советодавно тело.</p> <p>10. Со цел да се зајакне колективното преговарање, особено, во приватниот сектор, ЕСС, најмалку еднаш годишно, треба да свикува тематски состанок, за да се дискутира за состојбата во колективното преговарање, како и за статусот и спроведувањето на колективните договори на различни нивоа.</p>	

ДРЖАВА	ДОБРА ПРАКТИКА	ПРЕДИЗВИЦИ	ПРЕПОРАКИ	СЕЛЕКТИРАНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ИДНА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА
РЕПУБЛИКА СРБИЈА			<p>11. Владата треба да ги зголеми ресурсите за да рефлектира зголемено ниво на активност на ЕСС.</p> <p>12. Владата треба да обезбеди соодветна застапеност на состаноците на ЕСС, со што на ЕСС ќе му даде поголемо значење.</p>	
КОСОВО (во согласност со значењето на Резолуцијата 1244 на СБ на ООН)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ЕСС усвои препораки и договори за клучните прашања, како што се минималната плата, стратегијата за вработување, општиот колективен договор од 2014.</li> <li>• Се чини дека социјалните партнери заземаат заедничка позиција за прашањата во агендата.</li> <li>• Владата ја претставуваат пет важни министри.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потреба за постојани простории и одреден буџет за функционирање на ЕСС, како што е тоа дадено со закон.</li> <li>• Владата треба да биде проактивна, да обезбеди повеќе влезни информации и да покаже поголема иницијатива.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Да се зголеми јавната видливост за улогата и за успехот на ЕСС.</li> <li>2. Потребно е да се изработи комуникациска стратегија за ЕСС.</li> <li>3. Да се обезбеди дополнително финансирање и техничка поддршка за ЕСС.</li> <li>4. Потребно е фокусирано учество на претставниците на Владата во ЕСС.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ЕСС да ја подготви и да ја одобри својата комуникациска стратегија за периодот 2018-2020.</li> <li>2. ЕСС да обезбеди постојани простории и буџет за своето функционирање.</li> </ol>



Во рамките на проектот „Платформа за вработување и за социјални прашања“ (ЕСАП), финансиран од Европската унија (ЕУ), МОТ осмисли и раководеше со сеопфатна обука за вршење на проценка на структурата, функционирањето и ефективноста на постоечките Економско-социјални Совети (ЕСС) во Западен Балкан.

Проценките беа спроведени од тимови за проценка, составени од членови на ЕСС, кои учествуваат во проектот ЕСАП, со поддршка и под водство на МОТ.

Овој документ се базира на извештаите за земјите, изготвени од тимовите за проценка на ЕСС и дава анализи на наодите и препораките. Дополнително, овој извештај ги опишува и практичните аранжмани за процесот на проценка и чекорите што треба да се преземат во врска со спроведувањето на избраните препораки.