



**DEZVOLTAREA RELAȚIILOR INDUSTRIALE ÎN SECTORUL
TRANSPORTURI**

**DEVELOPING INDUSTRIAL RELATIONS IN TRANSPORT
SECTOR**

**РАЗВИТИЕТО НА ИНДУСТРАЛНИТЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ
ТРАНСПОРТНИЯТ СЕКТОР**

**РАЗВОЈ НА ИНДУСТРИЈСКЕТЕ ОДНОСИ ВО
ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР**

RAZVOJ INDUSTRIJSKIH ODNOSA U SEKTORU TRANSPORTA

Aprilie 2011

București, România



With the financial support of the European Commission

ПРЕДГОВОР НА УПАТСТВОТО ЗА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

Пресреќен сум што имам можност да го претставам воведот во овој прирачник.

Целта на оваа публикација е да се изложат информации за Европскиот социјален дијалог и социјалниот дијалог во транспортниот сектор од различни перспективи во Романија, Бугарија, Македонија и Хрватска. Неодамнешните економска и финансиска криза ја истакна важноста на изложеноста релевантна и споредлива помеѓу земјите-членки ЕУ и земјите кандидати.

Во последниве години, транспортниот сектор во Европа поминува низ период на предизвици на глобализацијата, остарување на населението и климатски промени. Сепак, процесите кои се одразија значително се под влијанието на приватизација и реструктуирање, кои ја влошија социјалната климатска стабилност потребна за правилно функционирање на општеството. Масивната криза и стечајот на активностите, застојот на развојот на одделни сектори во однос на другите, продирањето на странскиот капитал и мултинационални компании во области кои не беа таму, го бомбардираа транспортниот сектор, признат како крвниот систем на секоја земја, преку кој се развива граѓанското општество. Политиката на Европската унија беше една од главните моторни сили во контекст на приватизација и реструктуирање, во поглед на процесите и директиви насочени директно кон транспортот, доведоа до либерализација на транспортната индустрија во Европа, а последиците не задоцнија да се појават. Според Еуростат статистичките податоци потврдуваат дека невработеноста регистрира стапка од 9,9% за месец јануари 2011 година во споредба со 9,5% во јануари 2010 година. Се подразбира дека транспортниот сектор изгуби значителен број на нови работни места по 90 години.

Со оглед на тековните карактеристики на транспортните системи и критичната важност на европското законодавство во овој сектор ја нагласува потребата од ефикасен социјален дијалог во транспортниот сектор на европско ниво, но исто така и на национално ниво.

Синдикатите мора да бидат подготвени сериозно да разговараат со работодавците во врска со иднината на транспорт и какви се импликации во однос на социјалните услови и политики за вработување. Тие мора да реагираат на законските предлози кои доаѓаат од Европската комисија и соодветното национално законодавство на секоја држава. Како таков, социјалниот дијалог на ниво на Европа е навистина ефикасен само ако се работи ефикасно на национално ниво врз основа на нејзините фундаментални принципи, имено, консултации, информации и преговори.

Во кадрот на социјалниот дијалог во областа на транспортот, социјалните партнери, имаат склучено неколку договори за прашања како што се здравјето и безбедноста, компетитивност, родова рамноправност, приватизација и реструктуирање. Затоа се поставува прашањето: дали работодавачите и синдикатите имаат капацитет за спроведување на овие договори на национално ниво? Меѓу синдикатите на национално ниво постои добра комуникација со членовите на синдикатот, кои се информирани за учеството на синдикатите на кои припаѓаат, на европско ниво вклучување, кое носи бенефиции на вработените.

Се надеваме дека овој прирачник ќе ви биде корисна алатка за обезбедување на информации потребни на превозните работниците за да се подобри разбирањето на социјалниот дијалог на ниво на членство во синдикатот, како и меѓусебното разбирање помеѓу синдикатите во различни земји. Целта на синдикатите е да нивните членови имаат корист од овие информации и да бидат обучени за нивните активности во поглед на европскиот социјален дијалог.

Европска федерација на транспортери - ЕТФ ја поздравува иницијативата да се објави оваа книга и мислам дека ќе биде вреден не само за членовите на синдикатот кои се вклучени во проектот земји, но и за други синдикати во Европа. Благодарност до сите кои придонесоа во изгорвувањето на овој прирачник.

Едуардо Шагас
Генерален секретар ЕТФ



РАЗВОЈОТ НА ИНДУСТРИСКИТЕ ОДНОСИ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР

Историјат и образложување

Имплементација на Проектот за социјален дијалог во транспортниот сектор се реализира помогнато од двете нови членки на ЕУ (Романија и Бугарија) и две земји-кандидатки (Хрватска и Македонија). Пристап до информации за Е.У политиките е на ниско ниво, особено во областа на синдикатите кои треба да играат важна улога во процесот на интеграција во ЕУ. ЕУ искуството покажува дека социјалниот дијалог е корисна алатка во процесот на пристапување кон ЕУ може да се обезбеди ефикасност и соодветна социјална димензија. Примена на принципите на европскиот социјален дијалог во новите земји-членки и земји-кандидатки, што доведува до подобрување на социјалниот дијалог на национално ниво. Романија и Бугарија станаа членки на ЕУ во 2007 година и затоа се повеќе се вклучени во адаптирањето на европските стандарди. Хрватска и Република Македонија, како се во својство на земји-кандидати превзема значајни обврски во доменот на социјалната политика. Промовирање на социјалниот дијалог на Е.У стандарди и примена на европските принципи и вредности се од суштинско значење за исполнување на обврските. Земјите од Западен Балкан треба да ги користат сите потребни и познати начини за подобрување на социјалниот дијалог во корист на развојот на кохерентна и ефективна социјална политика. Така, проектот има за цел да се зголеми нивото на совеста на искуствата во социјалниот дијалог на европско ниво и подобро функционирање на социјалниот дијалог на ниво на вклучените партнери во проектот, со користење на неопходните свои инструменти за спроведување во секоја земја. Партнери во проектот, заедно со промотор USLM се:

- Националната транспортна конвенција на Синдикатите на Романија – CSNTR
- Синдикат на железничарите – Хрватска
- Федерација на Превозните работници Подкрепа -Бугарија
- Синдикатот за транспорт и врски – Македонија
- Европска федерација за транспорт - ЕТФ

Цели на проектот

Главната цел на овој проект е да се зголеми свеста на социјалните партнери во доменот на социјалниот дијалог.

Исто така во оваа насока се зема во предвид:

- Подобрување на размена на информации и искуство помеѓу партнерите;
- Мобилизација на синдикатските акција во доменот на социјалниот дијалог во транспортниот сектор во Романија, Бугарија, Хрватска и Република Македонија;
- Подобрување на знаењето на персоналот за правната рамка на ЕУ во социјалниот дијалог и европскиот социјален модел.

Целна група

Целната група на овој проект е претставена од: претставници од синдикатите, вработените и работодавците во Романија, Бугарија, Македонија и Хрватска.

Очекувани Резултати

Европскиот оддел за информации ќе:

- обезбедува и испраќа релевантни информации на ниво на Европа кај претставници на синдикатите;
- проширување информации со додавање на информации поврзани со процесот на социјалниот дијалог;
- дистрибуирање информации кон партнерски организации во проектот, кој за возврат ќе ги препрати информациите кон работниците;
- публикација за сумирање на информации и разговори што беа забележани за време на проектот, вклучувајќи и информации за структурата на социјалниот дијалог во земјите партнери;
- листа на европски документи важни за социјалниот дијалог - листа што ќе биде водич за синдикатите во социјалниот дијалог - со корисни алатки и упатства. Ова ќе биде референтен документ со алатки и методи за промовирање на социјалниот дијалог.

ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

Европскиот социјален дијалог е единствен и незаменлив дел од европскиот социјален модел, со јасно дефинирана основа во Договорот на Европската комисија. Тоа ги опфаќа сите видови на преговори, консултации, или едноставно размена на информации помеѓу владата, работодавците и вработените за прашања од заеднички интерес кои се поврзани со социјалната и економската политика. Од друга страна, општествениот дијалог - широко дефинирани како консултација меѓу социјалните партнери - постои уште од почетокот на Европската унија, најраната негова појава во комитетите на работодавците и синдикатите создадени за да се дискутира за главната политика на Европската економска заедница од тоа време (1952 рударството, земјоделството во 1963 година и патниот сообраќај во 1965).

Во основа постојат три вида на активности кои вклучуваат социјални партнери во контекст на социјален дијалог:

- • бипартитни активности на социјалните партнери, без разлика дали тие се предизвикани, поттикнати или формални консултации на Комисијата во согласност со членовите 138 и 139 од Договорот (види подолу за повеќе детали околу овие предмети);
- • консултации со социјалните партнери во однос на активностите на различни советодавни комитети и официјален совети во согласност со членовите 138 и 139 од Договорот, и
- • трипартитните консултации кои се состојат во размена меѓу социјалните партнери и европските јавни власти.

Иако формалните и неформалните чекори на социјалниот дијалог на секторско ниво се развиени во 1960-тите и 1970-тите години, до 1980 беше развиена една поформална и трнс-секторско ниво. Ова се случи, главно под раководство на Жак Делор, како претседател на Комисијата, со основните начела утврдени во "Val Duchesse" (1985), наречен така по местото каде што беше потпишан во Брисел. Принципите од овој систем се дел од социјалниот Протоколот приложен кон Договорот од Мастрихт во 1991 година и потоа задржан во 1997 Договорот од Амстердам, како членовите 138 и 139 (154 и 155 од Договорот од Лисабон). Преку овие статии се воспостави процедура за задолжителни консултации и преговори кои ќе може да понудат рамковни спогодби на европско ниво.

Член 138 од Договорот за ЕЗ обезбедува консултации за организациите кои се социјални партнери на европско ниво на неколку прашања во врска со вработување и социјални прашања, како што е

утврдено во член 137 (член 153 од Договорот од Лисабон). Постои задолжителна консултација постапката која се состои од две фази, како што е утврдено во член 138, во првата фаза се фокусира на консултациите помеѓу Комисијата и социјалните партнери за можните правци на иницијативата. Во втората фаза се фокусира на содржината на самата иницијатива. Европските социјални партнери на тој начин може да влијаат на изготвување на општествените предлози и имаат за право да ја суспендираат иницијативата на Комисијата, донесувајќи одлука да влезат во директни преговори меѓу себе да се постигне договор. Во втората половина на 1990-тите години имаше три рамковни спогодби за преговарање со социјалните партнери кои беа имплементирани како Директивата на Советот. Овие се однесуваа само на породилното отсуство (Директивата на Советот. 96/34/ЕЗ од 3 јуни 1996 година), со скратено работно време (Директивата на Советот. 97/81/ЕС од 15 декември 1997) и работа на одреден временски период (Директивата на Советот бр. 1999/70/ЕК од 28 јуни 1999 година).

Во 2002 година, социјалните партнери потпишаа рамковен договор за далечинско работење, што е прв пат тие да се согласат да се спроведе договорот под процедури и специфични делови на социјалните партнери во земјите-членки. Слични договори беа последователно усвоени кои се однесуваат на стрес на работното место (2004) и малтретирање и насилство (2007). Друга форма на договорот се однесува на акциите на социјалните партнери со прифаќање на две такви договори. Едниот се однесува на доживотен развој на вештини и квалификации (2002), а другиот за полова еднаквост (2005).

Социјалните партнери на интерсекторското ниво беа вклучени во неколку автономни активности од 2002 година, учествувајќи во серија на проекти и консултација во вид на програми за работа со времетраење во две до три години. Со текот на годините, социјалните партнери имаат развиено повеќе од 50 заеднички извештаи, препораки, извештаи, мислења, прирачници на најдобри практики итн. Социјалните партнери заеднички се согласија за две-годишна програма за 2009-2010 во согласност со последните две години на Лисабонската агенда, прашањето на вработување е во центарот на дискусиите во овој момент и климатските промени. Други клучни елементи кои се однесуваат на нивната сегашна работа се однесува на следење на имплементацијата на рамковните спогодби претходно донесени и особено градење на капацитети, посебно во земјите каде не постои силна традиција на социјалниот дијалог и, каде што на самите социјални партнери им е потребна помош во спроведување на процесот поради социјалниот дијалог. Социјалните партнери, исто така, учествува во трипартитното консултационо на три нивоа. Има трипартитни социјални самити со шефовите на држави и влади, разговори на ниво на министри со различни формации на Советот. На техничко ниво, социјалните партнери се среќаваат со различни комитети како што е Комитетот за вработување и комитетот за социјална заштита. Постојат неколку советодавни комитети кои нудат трипартитни советувања. Тие покриваат прашања како што се социјална сигурност за работниците-мигранти, безбедност, хигиена и здравствена заштита при работа, соодветни пензија, обука, слободното движење на работници, еднакви можности за мажите и жените и Европскиот социјален фонд. Други форми на совети да вклучуваат застапеност на социјалните партнери во раководните структури на Европските агенции како што е Европската фондација за подобрување на животните и работните услови, Европската Агенција за безбедност и здравје на работното место, Цедефоп (обука), Европската фондација за обука, Европскиот центар за следење на промени и Управниот одбор на средства на Заедницата (ЕСФ, програми за доживотно учење, итн) ..

Европските социјални пртнери

Социјалните партнери признати од страна на Европската Комисија се: Европската конфедерација на синдикати (CES), EUROCADRES Европската конфедерација на кадрите (CEC) од една страна, и

Европскиот центар на јавни претприја (СЕЕР), Европската унија на занаетчи и мали и средни претпријатија (UEAPME) и Унијата на индустриските Конфедерации и работодавачите на Европа (UNICE), од друга страна. Европската конфедерација на синдикатите - CES / ETUC - оздадена во 1973 година како главно меѓусекторско тело кое ги застапува работниците, CES ги групира националните синдикати на Европската унија и синдикатите од земјите од Источна Европа. Таа има 83 организации во 36 земји и 12 европски синдикати. Исто така во CES е и организација Eurocadres чија цел е да го застапува стручниот и раководен кадар и FERPA, кое ги претставува пензионерите и старите лица. CES претставува над 60 милиони членови.

CES ги брани интересите на работниците на европско ниво: синдикалните права, елиминирање на сите форми на дискриминација (во однос на возраста, расата, националноста ...), еднаквост меѓу мажите и жените, едукација и обука ...

Постојат три организации на работодавачи.

Главната работодавачка организација е BUSINESS EUROPE (поранешна UNICE), основана во 1958 година и која во моментов брои на едно место 40 федерации во 34 земји, покривајќи над 20 милиони компании. UEAPME е Европската асоцијација на занаети, мали и средни претпријатија со 80 организации-членки кои собираат на едно место над 12 милиони бизниси. СЕЕР е Европскиот центар на приватните јавни претпријатија и на претпријатијата од општ економски интерес. Таа е формирана во 1961 година и опфаќа јавни и приватни организации кои обезбедуваат јавни услуги на национално, регионално или локално ниво. На секторијално ниво, Европската комисија го евалуира репрезентативниот карактер на социјалните партнери на ниво на Европа во однос на големината и длабочината на организациите членки во 27 земји-членки.

На кратко, **облици на Европскиот социјален дијалог** се:

Бипартитен

На ниво на цела индустрија ETUC+BUSINESSEUROPE ЕКС + ЕЕР + UEAPME

На секторско ниво - Европските синдикални федерации + Секторијалните федерации на работодавачи

Трипартитната

Каде главните актери се:

Владите / комисија

Вработени (ETUC, Eurocadres)

Работодавачи (BusinessEurope + СЕЕР + UEAPME)

Клучни статии од Договорот за социјален дијалог

Овие статии го почитуваат нумерирањето на Лисабонскио Договор.

Член 151 (поранешен член 136 Договорот за ЕК)

Унија и нејзините земји-членки, свесни за основните права како што се оние утврдени во Европската социјална повелба, потпишана во Торино на 18 октомври 1961 и Општествената Повелба за основните права на работниците усвоена во 1989 година, имаат како цел промоција на вработувањето, подобрување на условите за живот и работа, дозволувајќи нивно усогласување со напредокот, адекватна социјална заштита, социјалниот дијалог, развој на човечки ресурси за да се

овозвозможи високо и одржливо ниво на вработеност и борба против исклучувањето. За таа цел Унијата и нејзините земји-членки ќе ги спроведат мерките кои ги земаат предвид разновидноста на националните практики, особено во договорни односи и потребата да се одржи конкурентноста на економијата на ЕУ. Тие веруваат дека таков развој ќе резултира како од функционирањето на заедничкиот пазар, кој ќе овозможи усогласување на општествените системи и постапките утврдени во договорите и од приближување на законите, регулативите и административните одредби.

Член 152

Унијата ги признава и ја промовира улогата на социјалните партнери на своето ниво, земајќи ги во предвид разновидноста на националните системи. Тоа го олеснува дијалогот меѓу социјалните партнери, со почитување на нивната автономија.

Трипартитниот социјален самит на високо ниво за економски пораст и вработување ќе придонесат за социјален дијалог.

Член 154 (поранешен член 138 ТЕС)

1. Мисијата на Комисијата е да се промовира консултација со социјалните партнери на ниво на Унијата и ќе ги донесе сите релевантни мерки да се олесни нивниот дијалог со обезбедување балансиран поддршка на страните.
2. За таа цел, пред да поднесе предлози за социјална политика, Комисијата се консултира со социјалните партнери за можните правци на дејствување унија.
3. Ако, по тие консултации, Комисијата смета дека една акција на унијата е препорачлив, ќе се консултира со социјалните партнери за содржината на предвидениот предлог. Социјалните партнери претставуваат пред комисијата мислење или, каде што е соодветно, препорака.
4. Во време на консултациите, наведени во ставовите (2) и (3), социјалните партнери може да ја известат Комисијата за нивната желба да ја започне постапката утврдена во член 155. Времетраењето на овој процес не може да надмине девет месеци освен ако продолжувањето се одлучи со меѓусебен договор на социјалните партнери и на Комисијата.

Член 155 (поранешен член 139 ТЕС)

1. Дијалог помеѓу социјалните партнери на ниво на Унијата може да доведе, ако сакаат, договорни односи, вклучувајќи и договори.
2. Спогодби склучени на ниво на Унијата ќе се спроведува во согласност со постапките и практиките на социјални партнери и земјите-членки или во областите опфатени со член 153, на заедничко барање на страните-потписнички, со одлука на Советот на предлог на Комисијата. Европскиот Парламентот е информиран. Советот ќе постапи едногласно кога договорот во прашање содржи една или повеќе одредби во врска со една од областите за кои се бара единство во согласност со член 153 (2).

ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР

Европската унија го признава на социјалниот дијалог, како еден од столбовите на европскиот социјален модел и како инструмент на социјалната кохезија и солидарност. Ова беше потврдено со влегувањето во сила на Договорот од Лисабон. Новиот член 152 од Договорот за Европската унија (TFEU) унија ја подвлекува заложбата на Европската улогата во промоција на социјалните партнери и поддршка на социјалниот дијалог. Истиот член ја признава самостојноста на европските социјални партнери. Во прилог на меѓупрофесионалниот социјален дијалог, секторскиот социјален дијалог е повеќе важен дел од овој инструмент од европското владеење.

Еволуцијата на социјалниот дијалог во транспортниот сектор е од суштинско значење за иднината на оваа индустрија. Овој прирачник дава преглед на транспортниот сектор во ЕУ и социјалниот дијалог, сепак сè е повеќе се фокусира на железничкиот и патен сообраќај. Транспортниот сектор се состои од пет гранки: цивилно воздухопловство од 1990 година, внатрешен пловен пат во 1999, железнички превоз 1972, , патен транспорт во 1965 година, риболовниот сектор од 1974 година, поморски сектор 1973 и пристаништа 2011 година.

Во врска со ова, имаме неколку примери на договори склучени во рамките на комисиите на секторскиот социјален дијалог:

ЖЕЛЕЗНИЦА

- Договорот ЕТФ/ЦЕР во поглед на некои аспекти на условите за работа на железничарите репартизирани во интероперабилни меѓугранични служби;
- Договор ЕТФ/ЦЕР за Европска лиценца за возачите вклучени во интероперабилни прекугранични услуги;
- Застапување и подобра интеграција на жените во различни професии во железничкиот сектор.

ПАТЕН ПРЕВОЗ

- заедничките препораки ЕТФ/ИРУ за вработување и обука во логистиката;
- Заеднички критериуми ЕТФ и ИРУ за придобивките од одморите.

РИБРСКИОТ СЕКТОР

- Договорот ЕТФ/EUROPEÛSHE /COGESA за социјална клаузула која треба да биде вклучена во договорите за рибарење со трети земји;
- REFOPE - Европската мрежа за обука за рибарство и вработување.

ПОМОРСКИ ТРНСПОРТ

- Договор ЕТФ / ЕЦСА за имплементација на Конвенцијата на МОТ за труд во поморство од 2006 во ЕУ законодавството;
- Европската спогодба ЕТФ / ЕЦСА за организацијата на работното време на морнарите;

ВНАТРЕШЕН ПЛОВЕН ПАТ

- Заеднички проект ЕТФ/УНИФ за професионална обука;
- Тековни преговорите ЕТФ / ЕБУ за работното време за внатрешна пловидба.

ЦИВИЛНО ВОЗДУХОПЛОВСТВО

- Декларацијата Европа ЕТФ /АЦИ за квалитет, безбедност и обука во ракување со багаж на терен;
- Европската спогодба ЕТФ / АФЕ / ИАЦА / АЕА / за организирање на работното време на мобилните работници во цивилната воздушна пловидба;
- Декларацијата ЕТФ /ЦАНСО за предлог-директивата за лиценца на контролорите за воздушен сообраќај.

Социјални партнери во железничкиот сектор

Во железничкиот сектор ги имаме следниве социјални партнери:

- Европска заедница за железници и и менаџери за инфраструктура(CER);
- Менаџери за Европска Инфраструктура (EIM) од 2005 година;
- Европска Федерација на транспортните работници (ЕТФ).

Приодот на ЕТФ кон Европскиот секторски социјален дијалог

ЕТФ ги цени вредностите на секторски социјален дијалог на ЕУ. Така, комисиите на секторскиот социјален дијалог каде што е вклучена ЕТФ се меѓу најактивните, исто така неопходни во врска со некои потребни алатки. Исто така, секторскиот социјален дијалог комитет (DSSE) е виден како политички инструмент во процесот на преговори и законодавниот оддел. Во исто време, овој дијалог мора да придонесе за економски раст и да се промовира, квалитетни работни места, социјална Европа и одржлива транспортна политика. Важно е да се постигне трајна доверба меѓу работодавците и синдикатите, за да најдат избалансирани решенија за социјалните проблеми, развој на социјалната кохезија на ЕУ и на национално ниво.

Подобрување на кадровската рамка каде што се одвива Европскиот социјален дијалог

Оваа рамка се карактеризира со следниве постапки:

- одговор на ЕТФ на ревизијата спроведена од страна на Комисијата за Европскиот секторски социјален дијалог;
- внатрешната дебата ЕТФ и работилницата која се одржа во текот на Конгресот ЕТФ во 2009;
- дебатите кои се одвиваат во кадрот на комисиите на различни средби на секторски социјален дијалог, таму каде што е ЕТФ застапувана.

ЕТФ приоритетите за промени

ЕТФ ги идентификуваше одредени области кои бараат посебно внимание со цел да ги подобри: сиромашното учество од новите земји-членки, потешкотии во спроведувањето на текстовите што произлегуваат од автономните преговори со социјалните партнери, комисиите за секторски социјален дијалог често пати не се соодветно вклучени во оцена на влијанието врз студии на социјалните импликации, организации на работодавачи пред тоа, често недостаток на волја за решавање на клучните проблеми и / или немаат целосен мандат да преговараат.

Препораки

- Партнери вклучени во преговарачкиот процес за секторски социјален дијалог треба да се фокусираат повеќе на обврзувачки договори.
- Што се однесува на социјалните аспекти на транспортниот секторот **социјалниот дијалог** мора да биде приоритет!
- Одржлив транспорт треба да бидат промовирани преку секторски социјален дијалог;
- Обезбедување на градење на капацитетите за социјалните партнери во земји со мали индустриски системи;
- Подобра интерконекција меѓу дијалогот и преговори на национално ниво (потребата за зрелост на индустриските односи во сите земји на ЕУ);
- подобра дефиниција на актерите кои се вклучени.

Заклучок, целокупното функционирање на комисиите за секторски социјален дијалог не може да се оценува само врз основа на текстовите кои што ги произведуваат. Конкретни мерки на национално ниво не се секогаш материјализирани во документација, и има многу квалитетни резултати се наменети со цел да се подигне свеста за поддршка на социјалниот дијалог на национално / регионално ниво или да влијаат на политичкиот дизајн. Сепак, заедничките документи, презентации, добри практики и ангажирање во заеднички проекти (семинари, конференции, студии, работилници) обезбедува можности за социјалните партнери да се разменат искуства и да се зајакне меѓусебната доверба за корисна иднина за сите превозници.

СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ И РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР ВО РОМАНИЈА

А. ПРЕДГОВОР

Владеењето на правото е дефинирано не само во однос на демократизацијата на официјални институции, со поделба на власта (законодавна, извршна и судска), слободите загарантирани во Уставот итн, но и според степенот до кој ги поддржува и охрабрува еден продолжен и одржлив развој на граѓанското општество. Синдикати, како структури професионални здруженија имаат свое место добро дефинирано во граѓанското општество во чиј прогрес тие всушност донесоа значителен придонес. Природното се постува прашањето: зошто е толку важно постоењето и развојот на граѓанското општество за демократски развој на земјата? Одговорите може да биде многу и многу различни аргументи, ќе ги наброиме најзначајните:

- Граѓанското општество е природната средина во која луѓето може да се манифестираат така како што се тие, со сопствената личност и совест, особено, може да го стори тоа слободно;
- Граѓанското општество, преку нивните специфични структури, им овозможува на луѓето да комуницираат, да се зближат, да се дружат помеѓу нив, да се направи постојана размена на идеи, мислења, чувства, активно учество во животот на градот - како што велат тие – но можат и како организирани групи или микро-групи кои се интегрирани;
- Граѓанското општество е, пар екселанс и средина за учење, училиште на демократијата, пресудни моменти во кој општествената свест се кристализира, во која се обликува начинот на размислување и менталитет и различни однесувања;
- На крај, граѓанското општество е корисно и потребно на официјално институционализираното општество. Тоа е негов природен партнер кој нуди трајни и корисни сигнали на несакани грешки и излегување од контрола на моќта (сфатена во најширока смисла). Од наша гледна точка ќе стави акцент на функцијата на комуникација, дијалог, која граѓанското општество, имено синдикатите, легитимен дел на граѓанското општество, го прават можно и неопходно.

Доволно е да се потсетиме што беше цивилното општество и социјалниот дијалог за тоа какви може да бидат во тоталитаристичкиот режим. Структурите на граѓанското општество, вклучувајќи ги и синдикатите (всушност UGSR еден сојуз, како што, впрочем беше уникатна боја и на политичката моќ) беа чисто формално, не дозволуваа вистински искрена комуникација меѓу луѓето, всушност, беа инструменти на монолот на власта. Моментот Декември 1989, со сите свои главни значења беше повод, меѓу другото, огромна експлозија, можеме да кажеме на структурите на граѓанското општество: многу брзо се основаа секаков вид на организации, здруженија, синдикати, итн лиги Заедничкиот именител (или нивната психолошка подлога) е огромна желба на луѓето да можат слободно да се изразат, да се вклучат. Така, новоформираните синдикати, демократски, од долу нагоре формирани, беа брзо и одговорно посветени на градење на демократско општество. Запомнете, нешто што наводно само се отстранува од нашиот предмет, всушност има директно значење како, повеќе од очигледно, се формираа синдикати беа воспоставени по принципот од врвот надолу, кој во отсуство или неточноста на законодавството во областа си присвоија по сопствена воља важни делови од наследството UGSR. Покрај фактот дека голема маса на вработените се видоа исклучени од бенефициите од овие придобивки (направени и здобиени од страна на напорите и

придонесите на сите) овие синдикати се здобија со специјален статус, откако уште во почетокот се здобија со материјална основа (и финансиски) повеќе конзистентна.

Појавата сама по себе не е безначајна, бидејќи уште на самиот почеток е спречена можноста за вистински социјален дијалог и еднакви можности во романското општество, се појавуваат дисфункција, се создава слика на некој со поголем глас или "автентична", подобро "претставена" "всушност секој дел си има свое законско право во рамките на манифестацијата на социјалниот дијалог.

ПОГЛАВЈЕ I

Б. ПРАВНА РАМКА

Враќајќи се на прашањето за социјалниот дијалог мора да се напоменат главните законски инструменти кои обезбедуваат законска основа за развој на овој феномен.

- Закон 96/1992 - ратификацијата на Конвенцијата на ОИМ во поглед на консултациите за промовирање и примената на меѓународните работни стандарди;
- Закон 112/1992 - ратификацијата на ОИМ Конвенцијата за промоција на колективното преговарање;
- Закон 139/2006 за здравствена заштита на работното место;
- Закон 130/1996 (реобјави) - за колективни работни договори;
- Закон 109/1997 - за организација и функционирање на Економскиот Социјален Совет;
- Закон 138/1997 (обновена) – за социјално и здравствено осигурување;
- Закон 145/1998 - за организацијата и функционирањето на Националната агенција за вработување на работната сила;
- Закон 74/1999 - за ратификацијата на Европската социјална повелба;
- Закон 132/1999 - за организацијата и функционирањето на Националниот совет за обука на возрасни;
- Закон 19/2000 (обновена) – за јавниот пензиски систем и други социјални осигурување
- Закон 138/2000 - за измена и комплетирање на законик за цивилна процедура;
- Закон 356/2001 - Закон на работодавците;
- Владина Одлука 314/2001 (како што е изменета и дополнета со GD 569/2002) - организацијата и функционирањето на социјалниот дијалог на ниво на министерствата и префектури;
- Владина Одлука 1086/2001 - Заеднички комитет за организација и функционирање на јавната администрација;
- Закон 76/2002 - за осигурување при невработеност и поттикнување на работната сила;
- Закон 54/2003 – Закон за синдикати

ПОГЛАВЈЕ II

Б. ЗА КОНЦЕПТОТ, НАМЕНАТА И КАРАКТЕРИСТИКИТЕ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈЛОГ

Во врска со дефинирањето на социјалниот дијалог постојат многу мислења. Останува фактот дека во овој случај е дефинирана како општествен процес, со можност за би-или трипартитно манифестирање во зависност од бројот на актерите вклучени во процесот. Целта на овој процес ќе биде повеќе или помалку очигледно желбата на актери да учествуваат во

донесувањето на одлуките, нешто што ќе им овозможи на еден или друг начин задоволување на нивните потреби, како што се:

- а. За синдикатот, заштитта и промовирањето на професионалните и материјалните интереси на своите членови;
- б. За работодавци – максимизација на профитот;
- в. Владата (администрација) - намалување на буџетот, елиминирање на социјалните тензии или конфликтни ситуации.

Во општествената практика се покажа дека во најголем број случаи на интересите не се спојуваат (се разминуваат), што неминовно води кон конфликти, социјални тензии, итн. Поради тоа, главна цел на социјалниот дијалог во обид ќе биде **трајно** да се избегнат социјални конфликти, да се постигне **компромис**.

Социјалниот дијалог е воспоставен како релативно нов облик на манифестирање на демократијата во модерното општество се регулира со демократските принципи. Може да се каже дека е како атрибут на економскиот систем кој се базира повеќе на социјалните потреби на граѓаните, а помалку на нивната потреба за профит.

Овој процес може да биде и политички и често се користи од страна на политичарите, особено во спроведувањето на програмите и политиката платформи на нивните партии. Исто така треба да се споменат како основна дејност на синдикатите активно и свесно учество одговорни за своите членови кои тие ги претставуваат.

Всушност тоа е процес, исто така, засекогаш институционализиран, општествено создаден и кој може да заврши во повеќето случаи со поволни резултати за сите инволвирани страни.

ПОГЛАВЈЕ III

Б. ФОРМИ НА МАНИФЕСТИРАЊЕ, НАЧИНИ НА ДЕЈСТВУВАЊЕ И ГЛАВНИ ИНСТРУМЕНТИ ЗА ФИНАЛИЗИРАЊЕ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

Социјалниот дијалог во целина се рефлектира директно преку спроведување на формалните состаноци (формални) или неформално (неофицијални) за следните активности:

- Преговори со ССМ-национален огранок, единици и под групи;
- Дејностите во кадарот на комисиите за социјален дијалог, во министерствата, префектури (локални власти) итн.;
- Дејности на CES-Економско-социјалниот совет;
- Дејности на Здравствена комисија, вработување на ниво на единици;
- Дејностите во кадарот на Одборот на состаноци на трговците, каде синдикатите се единици;
- Заеднички работни комисији насочена кон примена на одредбите предвидени во работните договори склучени;
- Дејности на Националната комисија за обука на возрасни;
- Заеднички акции за синдикатот образование (работодавачите и синдикатите) и обука (конференции, симпозиуми, комуникации, работилници, конгреси и др.)
- Учества на значајни одбележја од животот и работата на субјектот (годишнината, празнувања, свечености) и значајни настани во животот на еден синдикат (ден на работникот, конгреси, конференции, кампањи за промоција на жени, млади), и др.

- Учество во заеднички акции (работодавачите и синдикатите), невообичаени (риболов, лов, спортување, планинарење), итн.

Овие активности погоре споменати се реализираат преку директен дијалог индивидуално / индивидуално, состаноци врв (тет-а-тет) на претставници на партии, говори (одделно или заедно) на своите позиции во поголемите медиумски канали и сл. Исто така уште една специфична можност која во последно време често се користи е онаа на лобирање, кое понекогаш има големи шанси за успех. По овие состаноци вообичаено се стигнува до вербални договори/разбирање, кои подоцна завршуваат како писмени, стекнување моќ, како сакана апликација. Специфични форми на општествен дијалог се следните:

- КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ ДОГОВОРИ - Преговорите заклучи и заверени.
- Документи специфични за организмите вклучени: одлуки, решенија, внатрешни наредби итн
- Спогодби, договори (усни или писмени) протоколи, извештаи, забелешки, изјави, пропратни писма, итн.

Се разбира, овие документи еднаш склучен и потпишани, бараат строго неопходна акција и следење на нивната примена, инаку социјалниот дијалог нема ефект остануваат "празни ветувања."

ПОГЛАВЈЕ IV

Б. АКТЕРИ ВКЛУЧЕНИ ВО ПРОЦЕСОТ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ - РАБОТОДАВЦИ - СИНДИКАТИ, ВЛАДА И ОСНОВНИТЕ ИНСТИТУЦИИ ВРАМЕНИ ВО НАЧИНОТ НА МАНИФЕСТИРАЊЕ ВО РОМАНИЈА .

Работодавците во нашата земја беа воспоставени со Законот 21/1924 како приватни правни лица од почетокот на 90-тите години во моментот постоејќи неколку деловни организации. Најважните и најрепрезентативните беа воспоставени на 16 декември 1995 година - со слободно здружување РОМАНСКИ ПАТРОНТ-формиран на почетокот од пет организации: Национална Конфедерација на романски работодавци (CNPR), Националниот совет на приватни мали и средни претпријатија во Романија (CNIPMMR), Националната унија на романските работодавци (UNPR), Националниот совет на работодавачи во Романија (CONPR), Романски Национален Патронат (PNR). Во 1997 година се појави уште една организација на работодавачите организација UGIR 1903 (Генералниот сојуз на романски индустријалци).

Национална конфедерација на романските работодавци (CNPR) Националниот совет на приватни мали и средни претпријатија во Романија (CNIPMMR) Националната унија на романските работодавци (UNPR) Националниот совет на работодавци во Романија (CONPR, Романски национален патронат (PNR).

Од 1997-1903 се појави UGIR.

Синдикалното движење во Романија создадено по 1989 година стана првата **индустриска** структура, од типот синдикална фирма (единица, компанија), кои ги претставуваат најважните уставни единици. Од самиот почеток целта на демократските синдикати е да се заштитат и промовираат материјалните и професионалните интереси на членовите користејќи ги следниве методи и правна битка: петиција, писмени и усни протести, прес конференции, медиумски кампањи, демонстрации, маршеви, средби со или без декларирана цел, колци, спонтани протести, штрајк, предупредувачки штрајк и солидарен штрајк. Генерално, националното синдикално движење беше поделено на следниве нивоа: основно (единица), филијала (секторски) и на национално ниво. Во моментот во Романија има пет признат репрезентативни конфедерации: CNSRL-FRATIA, BNS, CNS-CARTEL-ALFA, CSDR și MERIDIAN. Правната рамка која ги штити синдикално движење е

закон 54/1991/2003 со свој статут во прилог на законски конституираните синдикати. Улогата на владата во развојот на социјалниот дијалог е **специфична и варира** во зависност од моделот кој преовладува на социјалниот дијалог.

Така, тој може да биде во првите редови на социјалниот дијалог или постапка може да биде ограничена на **индиректна или дискретна** во социјалниот дијалог. Без разлика на начинот н кој се учествува во процесот, владата има како цел особено следниве аспекти: обезбедување на организациска рамка за водење социјален дијалог, да се промовира закони и прописи неопходни за вршење на социјалниот дијалог и за контрола на моќта на државните институции и начинот на нивното спроведување во пракса. Исто така, Владата презема мерки кои се однесуваат на процесот на медијација меѓу двата социјални партнери (работодавачите и синдикатите) во конфликтните ситуации кои произлегуваат од позиција на бранител на **општиот интерес** на општество и гаранции за спроведување на специфични задачи на работодавачите и работниците, обезбедување на усогласеност со правилата на демократска игра.

Може да се рече дека владата е најмногу заинтересиран да ја дели власта со двете страни и во алтернатива на довербата да се здобие со нивниот кредибилитет, интересот и конкурсот за промовирање на неопходните реформи во транзиција од централизирано социјалистички во демократскиот систем и пазарно стопанство. За ефикасно функционирање на социјалниот дијалог на национално, секторски и локално ниво, беше замислен и функционира регулаторна и институционална рамка, која им овозможува на синдикатите и работодавачите (како социјални партнери) активно да се вклучат во решавањето на конкретни проблеми што се однесуваат на нив.

Во овој поглед, е создаден двопартиски систем, кој вклучува специфични институции во кои партнерите учествуваат со право на совет или за донесување одлуки за развој и / или спроведување на социјалните политики.

Трипартитните институции обезбедуваат учество на владата на работодавците и синдикатите во дискусии и преговори по прашања од заеднички интерес и решенија како што следува: Економски и социјален совет, Мешовит Советодавен комитет CES - ЕУ – CES – Романија, комисији за социјален дијалог во министерствата, префектури, итн., Националната агенција за вработување за вработување, Окружни Агенции за вработување за вработување, Националниот пензиски фонд и другите права и социјално осигурување, Националната здравствено осигурителни куќи и локални здравствено осигурителни компании, Републичкиот совет за обука на возрасни, и др.

ПОГЛВЈЕ V

Б. СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈЛОГ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР

Севкупно се чини дека постои социјален дијалог во транспортниот сектор во Романија но без саканата ефикасност, особено кај синдикатите. Како и во секој општествен процес постои добра страна која треба да биде интензивна, но и многу работи кои се далеку од посакуваното. Во категоријата на силни страни можеме да ги наброиме следниве: преговори, затворање, снимање и управување со колективни договори на ниво на претпријатие (подземна железница, железничкиот и сродните, SC ALSTOM TRANSPORT SA, SC ROMPREST SERVICII INTEGRATE SRL), колективниот работен договор на ниво на филијала, потпишување на договори како дел од интегрираните договори за Социјал-приватизација, лизинг и за изнајмување (SC ALSTOM TRANSPORT SA). Други прашања што заслужуваат да бидат третирани се работата на Заедничките комисији, Комитетите за безбедност и здравје при работа во единица ниво, постоењето на Комитетот за Социјален дијалог во Министерството за транспорт, претставниците на синдикатите на состаноци

на Одборот на операторите, на Одборите на директори на институциите на трипартитното министерско ниво. (Здраствен фонд на транспортерити). Може исто така да се спомне дека формата на социјалниот дијалог, понекогаш со ненамерни ефекти, води кон следните активности: заедничко учество (соединување/бизнис/економски агент) на различни проекти, обука и култури за сојуз програми, учество во настаните кои имаат голема важност за оваа институција (соединување/трговец), на разни конференции, конгреси, неколку дена на метро и железничкиот работник, посети и заедничка делегација во земјата и странство (конгреси, конференции, симпозиуми, комуникации, сесии) и др. **Не се занемарени неформалните контакти и консултации** предизвикани од различни настани (родендени, во други прилики пешачење, риболов игри, спортски натпревари) и конкретни технички состаноци (сојуз-власт) секогаш кога постојат проблеми да се решат. Но, како и во секоја област така и во овој значаен сектор на националната економија има проблеми во однос на однесување и конкретизација на социјалниот дијалог. Така, во многу случаи се среќаваме со **глув дијалог** без оглед на позицијата на синдикатот. Тие ветуваат многу, а многу малку реализираат, особено во железничкиот сектор и пошироко. Управниот одбор за свикнување состаноци не е информиран и се избегнува поканување на претставници на синдикатот на овие состаноци, мотивирајќи се од тоа што дневниот ред не ги содржи прашањата за кои се интересира синдикатот. Во многу случаи не се почитува партнерот на социјалниот дијалог, неговите позиции често се земаат во бесцелост, па можеме да кажеме дека социјалниот дијалог е **имитиран**. Уште полош е фактот дека во многу случаи констатираме само формализам и мала желба да се направи нешто конкретно. Секако, тоа се само неколку аспекти за тоа како не треба да се манифестира социјалниот дијалог. И покрај овие акции на искривување на овој процес во транспортната мрежа на Романија, особено поради инсистирањето и цврстата акција со која се имаат вклучено и синдикатите во оваа област, конечно ќе наведеме дел од добрите работи кои се резултат на макотрпните активности: понекогаш не секогаш зависи од мрежата на работни места и преговори за пристојна плата со текот на годините. Со напорите се добиени одредени социјални бенефиции (оброк ваучери), подобри работни услови (лична заштитна опрема и работни материјали хигенско санитарна, клима уреди, уреди за точење вода, итн, давање помош во посебни случаи, болест, смрт), итн. успеавме во некои сектори, заедничко управување (сојуз - администрација) законски фонд (1,5% од плата) во Законот за буџетите. Во голем број случаи благодарение на заедничките напори се успеа во решавање на конфликти или избегнување особено во годишните преговори.

Преку заеднички акции успеавме, во доста добар дел од случаите да ги изготвиме нормативите (буџети за министерства, единици, итн.) кои ги обезбедуваат работните места и постоење на одржливи економски субјекти.

Но, можеме да констатираме, без ризик да погрешиме, дека во повеќето наврати решенијата се резултат од борбата на синдикатот и не природно, мирно и нормално како што треба за вистински социјален дијалог.

СИТУАЦИЈАТА НА ИНДУСТРИСКИТЕ РЕЛАЦИИ И СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР ВО БУГАРИЈА

Во Бугарија постојат организации на работниците во синдикати во сите сектори на транспортот - железнички, патен, воздушен и поморски и градски. Транспортни работници имаат долга традиција на синдикатско организирање. Тие се групирани во неколку федерации, синдикати и здруженија кои се членки на двете конфедерации, со застапеност на национално ниво - Конфедерацијата на труд "ПОДКРЕПА" и на Конфедерацијата на независните синдикати во Бугарија (ВСН). Постојат и на ниво на претпријатијата синдикати и синдикалните организации и синдикатите филијала во различни компании, синдикати се групирани во делови од неколку компании.

Помеѓу транспортни работници во Бугарија, на ниво на синдикализација е повисоко во споредба со другите индустрии. Можеме да укажеме дека 80% од транспортни работници се членови на синдикатот. Двете национално репрезентативни конфедерации - Конфедерацијата на труд "ПОДКРЕПА" и на Конфедерацијата на независните синдикати во Бугарија имаат претставници во сите гранки на транспортот, и тоа: Сојузот на транспортните работници Подкрепа, Железнички Синдикат во Бугарија - ВСН, Синдикатот на транспортерите од Бугарија - ВСН. Синдикатите се вклучени во социјалниот дијалог во транспортната индустрија на сите нивоа.

Синдикатската соработка во транспортниот сектор е многу развиена. Синдикатите претставени од двете конфедерации заедно учествуваат во социјалниот дијалог и преговори за колективните договори и за решавање на колективните работни спорови, а сите одлуки се донесуваат заеднички.

Синдикалната организираност на бугарските државјани е загарантирана со Уставот на Република Бугарија. Синдикатската организираност е опишана подетално во Законот за работни односи. Кодексот на трудот гарантира слобода на здружување на работници и независноста на синдикатите, нивната репрезентативност и нивните основни права. Пред синдикатите постојат многу предизвици во приватните транспортни компании, каде што некои работодавачи не сакаат да учествуваат во социјалниот дијалог или се обидуваат да ја спречат синдикалната организираност и преговорите за слобода на колективното договарање.

Репрезентативноста на работниците и вработените во Бугарија се регулирани со чл. 34 од Законот за работни односи, кој ги наведува критериумите за застапеност и за признавање на синдикатите.

Исто така, доброволна меѓусиндикална соработка е услов на бугарското законодавство и сите репрезентативни национални организации настапуваат заедно во социјалниот дијалог.

Во своето искуство, во текот на годините, синдикалната соработка во Бугарија акумулира познавања од тесна соработка меѓу синдикатите и решавањето на разликите меѓу нив.

Правото за колективно преговарање на работните договори е загарантирано од страна на работниот кодекс. Работодавците се должни да преговараат со синдикатите да ги склучат колективните договори според условите утврдени со закон. Во Бугарија, колективното договарање на работните договори, се врши на следниве нивоа: на ниво на претпријатие, на општинско ниво, ниво на индустрија и на ниво на општини. Во нашата земја преку колективните договори и работни односи

се воспоставени осигурување на работници и вработените кои не се опфатени со одредбите на Законот. Колективните договори не можат да содржат статии кои обезбедуваат посиромашни услови за работниците и вработените од оние предвидени во Законот или други колективни договарање, за кои што веќе има ангажман од страна на работодавачот. Како што веќе споменавме, работодавачите се должни да преговараат за колективни договори, и за време на преговорите, тие се обврзани да обезбедат информации за економската и финансиската состојба на компанијата. Колективни договори во Бугарија се на сила се до склучувањето на нов колективен договор, но за период од најмногу две години.

Во преговорите за колективни договори среќаваме многу предизвици. Многу често преговорите за колективните договори траат предолго, многу од работодавците се обидуваат да се намалат социјалните бенефиции што се предвидени со колективните договори во проекти поднесени од страна на синдикатите. Често се зборува за плаќања и заштита на членовите на синдикатот. Понекогаш е потребно да работниците применат различни форми на протест со цел да се забрза завршувањето на колективниот договор. Каде што се јавните претпријатија, државната интервенција е потребна за успешно завршување на преговорите и склучувањето на такви договори.

Во Бугарија поддршката на социјалните права на работниците често е придружена со индустриски спорови и ефективни штрајкови. Особено во транспортниот сектор, синдикатите направија неколку такви штрајкови, а некои од нив доведоа до паѓање на владите. И покрај постојните предизвици во бугарското законодавство, синдикатите успеваат да организираат штрајкови, тие имаат претежно позитивен ефект за работниците и вработените. Треба да се напомене дека овие штрајкови се важен социјален ефект, бидејќи не можат да функционираат нормално без превоз социо-економскиот живот на било која земја.

Правото на штрајк е загарантирано со Уставот на Бугарија и е регулирано со закон за колективни договори (LOCCM).

Според овој Закон, работниците и вработените може да штрајкуваат откако тие покренале постапка, имено - на се поканува работодавачот да се преговара, преговараме со него и му се најавува со еден месец претходно за штрајкот. Синдикатите во земјава смета дека LOCCM морално е надмината, не е во согласност со современата индустрија во земјата и нема преписка со Уставот и законите на сила, бидејќи се гласа за една година пред стапувањето на сила на Уставот. Со овој закон се исклучува штрајк, наместо да се олесни оваа задача.

Важно е да се дискутираат длабочински и социјалниот дијалог и индустриските односи во транспортниот сектор на ниво Министерството за транспорт, Информатички и комуникациски технологии. Во принцип, Министерството е отворено за социјален дијалог. Работат во партнерство со синдикатите и работодавачите. Основата е добр, но има уште многу да се направи. Создадено е партнерство со Меѓународната организација на трудот во транспортниот домен. Трипартитна соработка е склучен помеѓу Владата, синдикатите и организациите на работодавците, водејќи се разговори со разни здруженија и Совети на филијалите. Експозитурата на Советот учествуваат подеднакво социјалните партнери, кои имаат национално претставување. Нивните претставници се

избираат по демократски принцип. Постои регулатива одобрена од заемен договор, која ги вклучува и правата и обврските на таа страна. Треба да се пронајдат најдобрите решенија за проблемите како што се вработени или преквалификација, плати, здравствено осигурување, работни спорови, арбитража, колективни договори, колективните договори од страна на индустријата и можните реструктурирање. Во социјалниот дијалог се разгледуваат и предлог-законите за работни односи, регулаторните и модификација на нормативната база и функционирањето на филијалата. Се извештај со друките на секој состанок. Овие одлуки се обврзувачки. Позитивна страна е тоа што сите предлози на закони и законски акти поврзани со транспортниот сектор, се дискутира во Советот на соодветниот секторот.

Во социјалниот дијалог, страните треба да се научат да бидат толерантни. Може да се направи подобрувања од страна на државата, барајќи се во овој поглед широка поддршка од страна на јавното мислење. Има важни прашања како што се безбедносните стандарди и зголемената конкуренција. Разни проекти на национално и општинско ниво, им помага на работниците се повеќе да учествуваат повеќе во донесување одлуки и за да разговараат за конфликтни прашања. Истовремено со позитивни движења треба да се истакнат и некои многу негативни трендови. Трипартитното индустриски совети, нај често имаат само советодавна, а не може да донесува одлуки. Социјален дијалог на ниво на претпријатие е во среден просек. Треба да се напомене дека имплементацијата на фактите о е метод кој често се користат од страна на работодавците да ги наметне своите цели. Резултатите за реструктурирање се само откриени од работодавачот кој веќе има донесено одлука по ова прашање. Во железничкиот сообраќај, на пример, има компании кои навистина не знаат што е тоа трипартитна соработка. Не се разбира на значењето на социјалниот дијалог, и покрај постоењето на заеднички интереси. Трудот мора да биде подобрена платата, која станува се полоша, но дури и така дискусиите често не успеваат поради финансиски проблеми. Но, вината не е само на работодавците, одговорноста е и на политичари. Новите закони често не одговараат на реалните проблеми и барања во транспортниот сектор. Понекогаш некои прописи се усвоени механички, без да бидат адаптирани со социо-економски услови во Бугарија.

Синдикатите се важен фактор за развојот на граѓанското општество. Непочитувањето на позициите и ставовите за важните проблеми, што често доведува до поголема социјална тензија и конфликти во индустријат. Еден типичен пример за колективни конфликти се случуваат во компании во бугарската железница и националната инфраструктура. И покрај предиспозиција за дијалог на синдикатите на бугарската железница и желбата да се разговара за сите прашања од клучно значење за иднината на оваа индустрија, работодавачите избегнуваат со години решавање на реалните проблеми. Масовни отпуштања на нивните предлози и склучување договори за заеми од Светската Банка за филијалите по неповолни услови доведоа до зголемени тензии, и доведе до употреба на средства што се предвидени во законот за колективно преговарање и за решавање на конфликтите. Синдикатите не добиј разбирање од работодавците во овој сектор, соочувајќи се истовремено со криење на информации за своите вистински намери во врска со реструктурирање на компаниите и драстичното намалување на персоналот. Како резултат на овој став, железнички работници, членови на синдикатот претставени на национално ниво се цврсто решени да ги бранат своите права по пат на штрајк, единственото преостанато законско решение. Федерација на железнички работници

'Поддрепка' веќе побара поддршка од збратимените синдикати од Романија, Хрватска и Македонија да биде со нив за време на протестите и да организираат штрајкови. Ние веруваме дека во такви моменти е многу важно да се покаже синдикалната солидарност.

Федерација на железнички работници "Поддрепка" една година е членка на Меѓународната транспортна Федерација на работници. Пред тоа, Федерацијата на железнички работници "Поддрепка" беше член на FIOST од 1991 година, кој активно учествува во организирањето и спроведувањето на националните одлуки. На Европско ниво федерацијата е членка години дена на Европска федерација за транспорт а претседателот на Федерацијата е член на Извршниот комитет. Федерација на железнички работници "Поддрепка" активно учествува во сите активности на ЕТФ и се применуваат ЕТФ одлуки на национално ниво.

Регионалната синдикална соработка на федерацијата е зголемена во поврзаноста со балканските земји, активно соработувајќи со синдикатите во Романија, Македонија, Турција и Хрватска. Учествуваат заеднички во голем број европски и регионални проекти, координирајќи ги нашите активности во колективното договарање и информации и консултации во транспортниот домен.

Федерација на железнички работници "Поддрепка" би сакала да предложи на ЕТФ да се продлабочи соработката со синдикатите на транспортни работници во регионот на Балканот во заеднички проекти да се интегрираат побрзо синдикати на Македонија и Хрватска во Европското синдикално семејство, а во подоцнежната фаза правиме конкретни иницијативи и предлози.

СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР – МАКЕДОНИЈА

1. Правен основ

Социјалниот дијалог во Република Македонија е воспоставен и функционира на повеќе нивоа и тоа на трипартитно и бипартитно ниво.

Основ за воспоставување и функционирање на социјалниот дијалог се : Законот за работни односи ("Сл. весник на РМ" 62/2005 година), Спогодбата за формирање на Економско- социјалниот совет ("Сл. весник на РМ" бр.113/2010), Конвенцијата на МОТ за слобода на здружување и заштита на правото на организирање бр. 87, Конвенцијата на МОТ за правото на организирање и колективни преговарање бр. 98, Конвенцијата на МОТ за трипартитни консултаци бр. 144, Препораката на МОТ бр. 152 за меѓународни трудови стандарди.

2. Институционални форми

Со законот за работни односи од 2005 година се дефинира правната рамка за развој и функционирање на организациите на работници и на работодавачи и регулирањето на работниот однос; исто така, се обезбедува правна основа за функционирање на Економско - социјалниот совет (ЕСС). ЕСС не се состана во текот на 2009 година, бидејќи не се сметаше за

репрезентативен во поглед на постоечката состојба на индустриските односи и неговата улога и позиција беа слаби. Во напорот за унапредување на социјалниот дијалог, беа организирани серија консултации со сите социјални партнери со цел да се дефинираат новите објективни критериуми за репрезентативност. Иако процесот беше критикуван од некои од организациите на социјалните партнери, Собранието ги донесе измените на Законот за работни односи. На тој начин се отвори простор за основање на нов ЕСС, иако неговата улога и позиција останаа исти. Комисијата за утврдување на репрезентативноста на социјалните партнери беше основана во февруари 2010 година и постапката за одредување на репрезентативноста започна со регистрација на синдикатите и организацијата на работодавачи. Главните актери во индустриските односи во земјата се Организацијата на работодавачи на Македонија, Бизнис-конфедерацијата на Македонија, Сојузот на синдикати на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Унијата на независни и автономни синдикати. По завршувањето на процесот за утврдување на репрезентативност на социјалните партнери на 12.02.2011 се одржа првата седница на новиот состав на ЕСС

ЕСС има советодавно - консултативна улога при креирање и имплементација на економски и социјални стратегии и политики од страна на Владата на Република Македонија.

Преку ЕСС социјалните партнери ги усогласуваат интересите и го развиваат и промовираат социјалниот дијалог.

ЕСС дава мислење и препораки до Владата на Република Македонија за :

- економскиот развој;
- политики на пазарот на трудот;
- политика на плата и цени;
- трудот и социјалното осигурување;
- социјалната заштита;
- здравствената заштита;
- животната средина,
- фискалната политика;
- работни услови и заштита на работно место;
- образование, култура и стручно оспособување, и
- други области кои имаат влијание на економско-социјалните интереси на работниците и работодавачите.

ЕСС во рамки на своите надлежности :

- дава мислења, предлози, препораки и заклучоци на сопствена иницијатива или на барање на било кој од социјалните партнери, Владата на Република Македонија, во рамките на овластувањата утврдени со Законот за работните односи и оваа спогодба;
- разгледува и дава предлози за ратификација на меѓународни трудови стандарди, согласно со Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот бр.144 за трипартитни консултации;
- ги спроведува и следи обврските кои произлегуваат од ратификацијата на Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот бр.144 за трипартитни консултации и другите меѓународни стандарди на трудот;
 - го утврдува составот на трипартитната делегација за годишната меѓународната конференција на трудот и други трипартитни тела и
 - формира работни тела (одбори и комисии).

За жал освен ЕСС на национално ниво и колективното договарање во Р. Македонија нема, и со законската регулатива не се предвидени други форми на институционален социјален дијалог така што истиот на гранско и на ниво на компанија се одвива неформално. Таквата состојба особено

негативно се рефлектира во транспортниот сектор како на ниво на гранка при подготовка на законската регулатива од областа на сообраќајот, така и на ниво на компании при имплементацијата на трудовата легислатива посебно во делот на остварувањето на правата предвидени со законите и колективните договори.

3. Колективно договарање

Колективното договарање во Р. Македонија се одвива по сектори и тоа:

- Колективно договарање на ниво на Јавен сектор на РМ
- Колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството

Согласно критериумите за примена на колективните договори и репрезентативност на социјалните партнери утврдени со Законот за работните односи, истите се вклучуваат во колективно преговарање за склучување на колективен договор на национално ниво, на ниво на гранка и на ниво на работодавец.

На национално ниво критериумите за репрезентативност предвидуваат синдикатот да организира најмалку 10% од работниците во Р. Македонија и во својот состав да вклучува најмалку три гранкови синдикати од различни области како и да делува на најмалку 1/5 од територијата на Р. Македонија. Општите колективни договори како за јавниот сектор така и за приватниот сектор од областа на стопанството се применуваат непосредно и се задолжителни за работодавачите и вработените. Од страна на синдикатите наведените критериуми се исполнети само за склучување на општ колективен договор за јавниот сектор и тоа само двата најголеми синдикати Сојузот на синдикати на Македонија и Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија.

Ситуација во транспортниот сектор

На ниво на гранка критериумите за репрезентативност предвидуваат синдикатот да организира најмалку 20% од вработените во гранката односно секторот (јавен или приватен) и за разлика од општите, гранските колективни договори се применуваат и се задолжителни само за членовите на синдикатот кој го склучува договорот што од страна на синдикатите е позитивно прифатено.

Според податоците на Државниот завод за статистика во гранката сообраќај, складиштење и врски се вработени вкупно 35670 работници од кои 14000 или 39% се според анализата на СТВ синдикално организирани при што просечната плата во исплатена нето плата во транспортниот сектор за месец 11/2010 изнесува 24.770,00 ден или 404,00 евра што е за околу 4.000,00 денари повеќе од просечната нето плата во Р. Македонија.

Иако за повеќето останати гранки има склучени грански колективни договори во гранката сообраќај како во јавниот така и во приватниот сектор нема важечки грански колективен договор. Последниот колективен договор датира од 1995 год. со мали измени во 1998 год. Со донесувањето на измените на Законот за работни односи во 2005 правосилноста на овој договор е престаната бидејќи истиот не можеше да се прилагоди на темелните измени на законската регулатива. Сегашната ситуација е таква што е утврдено дека Синдикатот за транспорт и врски организира 86% од работниците во гранката сообраќај во делот на јавниот сектор за што има добиено решение од Комисијата при Министерството за труд и социјална политика. Синдикатот за транспорт и врски е единствен синдикат кој има право да потпише колективен договор за јавниот сектор на гранката сообраќај. Во

случајот на јавниот сектор во транспортот како страна за склучување на колективен договор и работодавец се јавува Владата на Р. Македонија односно Министерството за транспорт и врски. Но и покрај задоволувањето на критериумите и доставувањето на уредно барање од страна на СТВ кое е на неколку наврати повторено нашите барања се игнорирани поради што може да се заклучи дека од страна на Министерството за транспорт и врски сеуште нема политичка воља за вклучување во процес на колективно договарање поради што Претседателството на СТВ веќе ги разгледува понатамошните идни порадикални активности кои ќе вклучуваат и протестни акции со цел потпишување на Гранков колективен договор. Таквиот однос на Министерството негативно се рефлектира и на ниво на некои од компаниите каде што владата е доминантен сопственик така што менаџерите исто така заземаат игнорантски однос кон барањата на синдикатите. Што се однесува до социјалниот дијалог на ниво не гранка за приватниот сектор ситуацијата е таква што истиот не е воспоставен ниту пак има перспективи за склучување на грански колективен договор затоа што сеуште нема репрезентативни социјални партнери од оваа област.

Состојба во компаниите

Состојбата во поедините компании варира во зависност од нивната сопственичка структура и видот на сообраќај во кој делува. Во продолжение е накратко претставена состојбата

Во компанијата ТАВ МАКЕДОНИЈА која од 2009 год. е концесионер на двата меѓународни аеродроми во Скопје и Охрид најпрвин дојде до влошување на односите помеѓу новиот менаџерски тим и синдикалната организација на Синдикатот за транспорт и врски која организира две третини од вкупниот број вработени во оваа компанија. Почетното антисиндикално делување на работодавецот и доведе до неколку конфликтни ситуации кои резултираа со индустриска акција од страна на синдикалната организација и протестно писмо против ТАВ од страна на партнерските синдикати кои учествуваат во овој Проект. Како последица на протестното писмо на 26.10.2010 год. се одржа состанок со менаџерскиот тим на ТАВ МАКЕДОНИЈА на кој по пат на договор беа надминати несогласувањата помеѓу партнерите по што ситуацијата и атмосферата за делување на синдикатот во оваа компанија се значително подобрени. Сепак останува да се нагласи фактот дека и покрај повеќе од една година од преземањето на компанијата новиот работодавец сеуште нема воља за потпишување на колективен договор со синдикатот.

Што се однесува до намалувањето на вишокот на вработени со договорот за концесија е предвидено во наредните седум години да нема принудно намалување на работната сила така што намалувањето на бројот на вработени во некои од организациските делови на компанијата работодавецот се обидува да го изврши по пат на доброволно заминување од претпријатието со понуда пакети на отпремнини во износ до 45% од платата но најмногу до 70 плати. Понудените отпремнини не се резултат на договор со синдикалната организација поради што и одзивот на вработените е релативно мал, односно само околу 50 вработени од вкупно 700 работници на двата аеродроми ги имаат прифатено овие услови и го имаат доброволно напуштено претпријатието.

Во акционерското друштво во државна сопственост Македонски Пошти, СТВ делува преку својата синдикална организација Синдикат на Македонска Пошта и може да се констатира дека во ова претпријатие состојбата на индустриските релации е значително подобра во однос на останатите претпријатија во кои делува синдикатот. Синдикалната организација во оваа компанија склучи колективен договор со работодавецот со кои се регулирани правата и односите на партнерите. Исто така е осигурано учество на синдикалната организација во работата на управниот одбор на претпријатието.

Во Јавното сообраќајно претпријатие – Скопје синдикалните организации на СТВ се репрезентативни и од 01.03.2011 год. е започнат процесот за склучување на колективен договор во кој се вклучени и двете синдикални организации. Социјалниот дијалог се одвива неформално на ад хок состаноци без однапред договорена динамика во главно на барање на синдикатите. Намалување на вработените не е предвидено туку напротив со претстојната набавка на нови автобуси ќе се појави потреба од дополнително вработување на возачи.

Во железничкиот сектор Синдикатот за транспорт и врски е присутен и во двете компании кои го сочинуваат, Македонски Железници Транспорт а.д. во државна сопственост и Јавното Претпријатие за железничка инфраструктура.

Во МЖ ТРАНСПОРТ А.Д. Скопје синдикалната организација на подружницата за влека на возови е репрезентативна синдикална организација во ова претпријатие но и покрај тоа директорот на претпријатието одбива дури и да воспостави неформален социјален дијалог со истата. Ваквата состојба се одолжува веќе шест месеци поради што нашата синдикална организација беше приморана да преземе мерки со кои ќе го наметне своето влијание кај работодавецот така што на 21 Јануари се одржа собир на работниците во кругот на депото во Скопје но бидејќи тоа не доведе до воспоставување на социјален дијалог, синдикалната организација закажа штрајк на 24 Март 2010 година со барање за отпочнување на преговори за потпишување на колективен договор. Од претходното може да се констатира дека состојбата со социјалниот дијалог во оваа компанија е идентична на онаа со која е соочен Синдикатот на ниво на Министерство.

Во Јавното претпријатие за железничка инфраструктура има потпишано колективен договор помеѓу репрезентативните синдикати и работодавецот. Намалувањето на вишокот на вработени е регулирано со колективниот договор каде е предвидена можност за доброволно заминување од претпријатието со отпремнина до 30 плати, но се исто така предвидени и критериуми за одредување на работниците што во иднина евентуално би биле прогласени за технолошки вишок. Синдикалните организации и активисти на СТВ во оваа компанија уште на почетокот на своето делување се соочија со непочитувањето на основните синдикални права како што се слободата на здружувањето и почитувањето на интегритетот и достоинство на синдикалните активисти на двете новоформирани синдикални организации на СТВ. Ситуацијата ескалираше до таа мера што поради постојаните притисоци Генералниот секретар на СТВ кој е во работен однос во оваа компанија беше принуден да заведе спор против работодавецот. Под притисок на протестните писма од синдикатите учесници во проектот и од Генералниот секретар на ЕТФ во месец декември 2010 средба со претставниците на СТВ на која иако најавено не присуствуваше директорот на претпријатието туку неговите помошници. На овој состанок менаџерскиот тим на ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА го претстави својот став кон почитувањето на законската регулатива особено во однос на правото на синдикална едукација на синдикалните активисти и членовите на синдикатот односно дека работодавецот во оваа компанија си зема дискреционо право за селективно да ги почитува правата на работниците во зависност од нивната проценка. Таквиот став беше повторен од страна на помошникот на Директорот на ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА на работилницата во склоп на проектот која се одржа во Скопје односно дека поедините работнички права иако предвидени со законската регулатива па дури и со колективните договори не треба да се практикуваат ако истите пречат на активностите на компанијата.

Од претходно претставеното е евидентно дека социјалниот дијалог во транспортниот сектор на Р. Македонија на ниво на компанија се одвива стихично и без институционални рамки со кои би се обезбедил постојаност на истиот и понатаму би се поттикнало градењето на капацитетите на социјалните партнери. Поради тоа социјалниот дијалог на ниво на компанија има многу мало или воопшто нема влијание врз подобрувањето на условите за работа и планирањето на работното време

на работниците во секторот за што сведочат и одредбите од самите колективни договори во компаниите во кои ги има потпишано така што скоро и да нема никакво подобрување во однос на правата кои се предвидени со Законот за работните односи и Општите колективни договори.

Очекувањата на Синдикатот за транспорт и врски за претстојниот период произлегуваат од претходно опишаната состојба во секторот и се во насока на воспоставување на ефективен социјален дијалог со Министерството за транспорт и врски кој ќе доведе до потпишување на грански колективен договор што ќе ги подигне стандардите на условите за работа на транспортните работници. Исто така долгорочно СТВ ќе работи на воспоставување на институционална форма на социјален дијалог на ниво на гранка со што ќе се воспостават предуслови за влијание на работниците при креирањето на законската регулатива во транспортниот сектор.

ИНДУСТРИСКИТЕ ОДНОСИ И СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ТРАНСПОРТНИОТ СЕКТОР ВО ХРВАТСКА

Колективното договарање во Хрватска

Во Хрватска, околу 45% од вработените се членови на синдикатот. Колективните договори се однесуваат на сите вработени во областа за која истите се склучени (претпријатија, филијали, општини).

Во Хрватска е основана институционалната база и во прилог на трипартитните односи се развиваат и бипартитните односи.

Постојат неколку нивоа на социјалниот дијалог, како и нивоата на компанијата и нивоата на економските гранки. Бипартизмот на ниво на компанија претставува основа на колективното договарање во Република Хрватска, додека во индустријата бипартитниот систем, судејќи според бројот на колективните договори, има помало влијание на индустриските односи во Хрватска.

Како е регулирана правната рамка во Хрватска?

- МОТ конвенции (Конвенција за слободата на здружување и заштитата на правото на здружување - број 87 и на принципот на Конвенцијата за правото на организирање и колективно договарање - број 98)
- Во Уставот на Република Хрватска (НН - Службен весник на Република Хрватска 41/01 – реобјавен текст)
- Работен кодекс (НН - Службен весник на Република Хрватска бр. 137/04) дава минимум рамка за работните односи, додека на колективните односи и други независни правни извори со кои се регулираат сите други работни односи.
- Закон за утврдување на претставниците на синдикатите кои претставуваат повисоко ниво на трипартитното тела на национално ниво (НН - Службен весник на Република Хрватска 19/99)
- Договор за економски социјален совет -ЕЕС и други форми на социјалното партнерство во Република Хрватска (НН - Службен весник на Република Хрватска 88/01)
- Регулотива на Заводот за социјално партнерство на Република Хрватска (НН - Службен весник на Република Хрватска 79/01)
- Критериум за застапување на здруженијата на работодавачите - Резолуција на Економскиот и социјален совет - ЕСС.

Социјалните партнери во Економскиот и социјален совет, советодавно тело на Владата на Хрватска

I. Владата на Република Хрватска - Државен претставник

II. Синдикални сојузи - работнички претставници на највисоко ниво - 5 синдикални сојузи:

- Унијата на независни синдикати на Хрватска (SSSH)
- Независни Хрватски синдикати (NHS)
- Хрватска синдикална матица (MHS)
- Хрватскиот сојуз на синдикати (HUS)
- Сојузот на работничките синдикатите во Хрватска (URSH)

III. Здружението на работодавците - само еден:

- Здружението на Работодавците Хрватска (Хрватска udruga poslodavaca HUP)

ВИДОВИ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ

НАЦИОНАЛЕН - на државно ниво

На пример: Основен колективен договор за вработените во основните јавни услуги (НН - Службен весник на Република Хрватска 84/07)

ФИЛИЈАЛНА - на ниво на сектор или индустриска гранка

На пример: колективно преговарање за вработените на културните институции чија плата е обезбедена од државниот буџет (НН - Службен весник на Република 04/02 Хрватска, 77/07) склучен помеѓу Република Хрватска и Хрватскиот Синдикат на работниците од културата

ИНДИВИДУАЛНИ - се однесува само за еден работодавач во кадарот на едно претпријатие

На пример: на Колективниот договор за хрватските железници превоз на патници ООД

Страни на колективниот договор

Според трудовиот кодекс, дел од колективниот договор може да бидат еден или повеќе работодавци, здружение на работодавците или на работодавачко здружување на повисоко ниво, додека синдикатите се претставени од синдикатите и синдикалната унија на повисоко ниво.

Склучување и валидност на колективниот договор

Хрватската легислатива не ги регулира условите на репрезентацијата на склучувањето на договорот, заклучокот е дека колективниот договор е валиден иако е потпишан само страна на синдикатите, дури и ако тој синдикат би можел да има помалку членови од било кој друг синдикат кој учествувал во преговорите, но не го прифати потпишувањето на колективниот договор (на пример, каде што некои од синдикатите склучат колективните договори, додека други, кои учествуваа во преговорите не се задоволни со неговата содржина, одбиваат да го потпишат).

Репрезентативноста на работодавачот здруженија во колективното договарање

Трудовиот законик не ја регулира репрезентативноста на здруженија и ниту начинот на формирање на комисији за преговори во неколку патронални здруженија. Со други зборови, ако има можност за преговори и за склучување на колективните договори со повеќе работодавци во дадена општина,

нема потреба работодавците да имаат формирано здружение во истата општина. Таков колективен договор може да склучат Здружението на хрватските работодавачи како и тие кои не се членови на Здружението.

Содржина и обврски на колективниот договор

Законските обврски содржани во колективните договори се директно применливи за сите лица на кои се однесува овој колективен договор. Според кодексот за работа, колективниот договор бара сите лица кои го имаат потпишано и кои за време на склучување на договорот, биле членови на потписникот, оние кои подоцна станаа членови на асоцијацијата, која го потпишала колективниот договор, оние кои подоцна се приклучиле кон колективниот договор, кои подоцна станаа членови на асоцијацијата која се приклучи на колективниот договор и оние на кои ресорното министерството им го предложи колективниот договор.

Главните општествени партнери во Хрватска

Во Хрватска и во 2006 година се преброени околу 600 регистрирани синдикати, од кои 260 се регистрирани на национално ниво. Со некои компании, работодавачот преговара самостојно, а на ниво на гранкаа преговара со следните асоцијации:

1. Здружение на Хрватските работодавци - 23 индустриски асоцијации и 5 здружени членови
2. Индустриска конфедерацијата на хрватски деловни луѓе – 7 секторски асоцијации
3. Унија на независни здруженија на работодавачите – 5 секторски здруженија

Во улога на претставници на работниците, синдикатите, при колективното договарање можат да преговараат за некои повисоки нивоа на синдикатите кои се подготвени и способни да ги промовираат интересите на членовите во текот на преговорите за склучување на колективните договори. Индустрија здруженија се претежно членови на здруженија или на централните нивоа на синдикатите. Во моментов, пет централни синдикатите работат во Хрватска:

1. Унијата на независните синдикати на Хрватска - 17 здружени синдикати
2. Матицата на хрватските синдикати во јавните услуги - 15 здружени синдикатие
3. Независни Хрватски синдикати - 59 здружени синдикатит
4. Хрватското здружение на синдикати - 68 здружени синдикати
5. Здружение на работничките синдикати во Хрватска - 45 здружени синдикати

Вообичаеното времетраење на колективниот договор во Хрватска

Колективните договори се склучуваат за одреден период и за неопределено време. Повеќето колективните договори се склучуваат за период подолг од една година.

Фреквенцијата на процесот на помирување во Хрватска

На процесот на помирување стана дел од законската рамка во 2003 година и е генерално спроведена во просториите на работодавецот. Нивниот број е во пораст. Одговорен за процесот на помирување е Економскиот и социјален совет со својата листата на помирувачи.

Трендови во социјалниот дијалог во Хрватска

Вработените имаат право да преземе одредени одлуки заедно со работодавците преку посредство на информирање, консултации и соработка преку определување работни совети и избрани претставници (работнички совети), преку избрани претставници на работниците на Надзорниот одбор (Надзорниот одбор) на фирмата.

Во согласност со одредбите од работниот кодекс, работодавецот е должен да ги извести работните совети или синдикатите за деловните резултати, за плановите за развој и нивното влијание врз економската и социјална положба, за мотивите за воведување на продолжени работни часови, како и други важни мерки за економска и социјална положба на работници. Според Законот за работни односи, во претпријатијата во кои не се основани комисији, комитети функцијата е превземена од синдикатот / назначениот од страна на синдикатот и ќе ги уживаат сите права и обврски за дела опфатени со кодексот за работа. Во компании со над 200 вработени во деловните субјекти во Република Хрватска, каде државата или локални единици имаат удел помалку од 20% од имотот, еден член на Надзорниот одбор мора да биде претставник на вработените.

Фреквенција на колективните договори во економскиот сектор

Во Хрватска се регистрирани во 2006 година, 17 колективни договори од кои 7 се однесува на економска гранка, а 10 се во јавниот сектор на колективното договарање. Од седумте колективните договори во економијата, шест договори беа продолжени на целата активност. Покриеноста со колективните договори е нерамномерно дистрибуирана а со тоа и на целокупниот економски сектор, како што се земјоделството, рибарството, храна и пијалоци, хемикалии, пластика и гума, металите не се опфатени, а има релативно голем број на колективните договори во јавниот сектор.

	ЕКОНОМСКИ СЕКТОР (според НКД - националната активност за класификација)	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР	СТАТУТ
1.	а) ЗЕМЈОДЕЛСТВО И ШУМАРСТВО	Не постои	-
2.	б) РИБАРСТВО	Не постои	-
3.	в) РУДРСТВО И ИСКОПУВАЊЕ	Не постои	-
4.	д) ИНДУСТРИЈА ЗА ПРЕРБОТК	Не постои	
	Преработка на дрво, производство на целулоза и хартија	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР во индустрија за дрво и хартија	Проширен
	Издавачка дејност и печатење	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за издавачка дејност	

5.	е) СНАБДУВАЊЕ СО ЕНЕРГИЈА, ГАС И ВОДА	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ХЕП ГРУПАТА (Индустрij за производство на електрична енергија)	
6.	ф) ГРАДЕЖНИШТВО	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ГРАДЕЖНИШТВО	Проширен
7.	г) ТРГОВИЈА НА ГОЛЕМО И МАЛО	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ТРГОВСКИ АКТИВНОСТИ	Проширен
8.	h) ХОТЕЛИ И РЕСТОРАНТИ		
	55 хотели и ресторанти	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ХОТЕЛСКИ УСЛУГИ	Проширен
	Туристички агенции	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ТУРИСТИЧКИ АГЕНЦИИ	Проширен
9.	и) ТРАНСПОРТ, СКЛАДИРАЊЕ И ВРСКИ	Не постои	-
10.	ј) ПОСРЕДУВАЊЕ	Не постои	-
11.	к) ТРГОВИЈА СО НЕДВИЖЕН ИМОТ, ИЗНАЈМУВАЊА И УСЛУГИ	Не постои	-
12.	l) ЈАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА И ОДБРАНА		
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИ ВО ДРЖАВНА АДМИНИСТРАЦИЈА, ДРЖАВНИ СЛУЖБЕНИЦИ И ДРУГИ ВРАБОТЕНИ	
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИ ВО ЈАВНИ УСЛУГИ	
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА СОЦИЈАЛНИ АКТИВНОСТИ	
13.	m) ОБРАЗОВАНИЕ		
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИ ВО ОСНОВНИТЕ УЧИЛИШТА (ОДДЕЛЕНИЈА 1-8)	
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИ ВО СРЕДНИ УЧИЛИШТА	
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ВО ДОМЕНОТ НА НУАКАТА И ВИСОКО ОБРАЗОВАНИЕ	
14.	n) ЗДРАВСТВЕНА И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА		
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ВО ДОМЕНОТ НА ЗДРАВСТВОТО И ЗДРАВСТВЕНИТЕ ОСИГУРУВАЊА	
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ВО ДОМЕНОТ НА ПРИВАТНИОТ ЗДРАВСТВЕН СЕКТОР ВО ХРВАТСКА	
15.	o) СОЦИЈАЛНИ И ЛИЧНИ УСЛУЖНИ АКТИВНОСТИ		
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ВРАБОТЕНИ ВО ДОМЕН КАДЕ ПЛАТИТЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ СЕ ОД ДРЖАВНИОТ БУЏЕТ	
	ЗАНАЕТЧИИ	КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР НА РАБОТОДАВЦИТЕ И РБОТНИЦИТЕ ВО ДОМЕНОТ Н ЗАНАЕТЧИСТВОТО	

ПРОБЛЕМИ ПОВРЗАНИ СО ЕКОНОМСКО СОЦИЈАЛНИОТ СОВЕТ

- ЕСС има советодавна улога;

- Владата и работодавачот не го смета за релевантно ова тело, го сметаат тоа како неопходно зло, и често го избегнуваат во целост (законите понекогаш се усвојуваат по итна постапка без да се консултираат на ЕСС;
- Економско социјалниот совет, понекогаш се користи како алатка за борба против остриот врв на синдикалните движења;
- Секоја од трите страни е претставена од 6 претставници;
- Синдикатите се застапени во зависност од бројот на членовите – синдикалните центри требаше да бидат застапени, работодавците не.

ПРОБЛЕМИ СО РАБОТОДАВАЧИТЕ

- Не постои посебен закон за репрезентативност;
- Синдикатите сметаат дека НУР - Хрватското здружение на работодавачи содржи релативно мал број на вработени (14-20%);
- НУР – Хрватско здружение на работодавците на е заинтересиран за колективното договарање туку се ориентира кон трипартизам и лоби кон владата;
- НУР - Хрватското здружение на работодавачи е единствен застапник во Економско-социјалниот совет.

ПРОБЛЕМИ СО СИНДИКАЛНИТЕ ЦЕНТРАЛИ

- Недостаток на закон за репрезентативноста;
- Критериуми за формирање на синдикалните центри се намалени, на тој начин постоејќи и е синдикати кои индивидуално немаат потпишано никаков КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР;
- Новите синдикални центри имаат вкупно само неколку вработени, без демократска развиена инфраструктура без територијална покриеност, но ова им овозможува пониска претплата, а со тоа привлекување на нови членови;
- Синдикална активност и професионална слабост на мнозинството синдикални центри. Ниту една не ги следи конкретните прашања во транспортниот сектор. Ова е една од клучните причини поради кои синдикатот на железничарите не е член во ни една синдикална централа.

Социјалниот дијалог во железничкиот сектор

Преструктурирање на железничкиот сообраќај во Хрватска започна во 1996 година. Владата и Светска банка потпишаа програма по која започна реструктурирање.

Во 2006 година стапи на сила законот за железничкиот сообраќај. Во декември 2005 година, беше усвоен Законот за поделба / поделбата на хрватски железници компанија, според кој закон е основана холдинг компанија со четири различни оперативи - подружници: Hz (хрватски железници) инфраструктура, HZ Карго (транспорт на товар), Hz транспорт на патници и Hz влекачи за патнички возови. Овој закон е на сила од 01.01.2007 година.

* Hz - željeznice Hrvatski - Хрватски железници

Холдингот е 100% во државна сопственост. На имотот на оваај холдинг-компанија, има уште 17 филијали - Единечни.

Државата ги презеде сите претходни кредитните обврски што ги имаше поранешната компанија до реструктурирање.

Беа донесени прописи за спроведување на безбедносниот сертификат, лиценцирање на железничките

претпријатија и железничка инфраструктура. Бе усвоени закони за основање на регулаторно тело, а во март 2007 година го донесе Законот за безбедност на железничкиот сообраќај.

Во 2007 година беше усвоен Законот за агенција за регулирање на железничкиот пазар, а во 2008 година се усвојува Законот за безбедност на железничкиот сообраќај.

	Друштва HŽ Holding				Национално ниво					Интернционлно ниво	
	Инфра-структура	Превоз на патници	Карго	Влеча	SSSH	NHS	MHS	HUS	URSH	ETF	ITF
SŽH	X	X	x							X	X
SHŽ	X	X	x			x					
SIHŽ	X										
SPVH	X						x				
SSH				X							
SSCHZ			x								
TPVVHŽ			x								

Во декември 2007 година, Хрватска го потпишаа Меморандумот за разбирање и развој на регионалната сообраќајна мрежа база за железнички сообраќај подрачјето на Југоисточна Европа. Тогаш беше објавена и декларација за железничката мрежа. За целосно усогласување со *acquis communautaire* кои се однесуваат на безбедноста и интероперабилноста неопходно е изготвување на законски прописи. По донесувањето на Законот за безбедност на железничкиот сообраќај во 2007 година министерството формираше работни групи за изготвување на потребните подзаконски акти. Во март, парламентот усвои национална програма за железничка инфраструктура во периодот 2008-2012.

Исто така е неопходно да се финализираат одредени аспекти на реформите во железничарските институции целосна независноста во поглед на клучните точки. Во меѓувреме беа донесени измени на Законот за железници и дополнувања на Законот за агенција за железничарски услуги значајни за понатамошно усогласување во оваа област.

Акти – Документи во рамките на законот за безбедност на железничкиот сообраќај:

➤ Беа усвоени шест документи:

- Правилник со поглед на начинот и условите за безбедност на железничкиот сообраќај (НН - Службен весник на Република Хрватска 155/08)
- Правилник за техничките услови на железничката безбедноста во сообраќајот, кои треба железничките пруги да ги исполнат (НН - Службен весник на Република Хрватска 128/08)
- Правилник за услови за итен транспорт и експедиција (НН - Службен весник на Република Хрватска 156/08)
- Правилник за техничките услови на железничкиот сообраќај и за безбедност кои мора да бидат исполнети од страна на железничките возила (НН - Службен весник на Република Хрватска 147/08, 3 / 09)

- Правилник за техничките верификација на железнички возила (НН - Службен весник на Република Хрватска 155/08)

- **Правилник за работното време на извршните работници во железничкиот сообраќај (105/08)**

- се наогат во стадиум на изработка 13 документи

- се подготвуваат 15 документи

И покрај учеството на социјалните партнери во изготвувањето на овие документи, ресорниот министер ја исполни оваа обврска само по протестите од синдикатите.

Зошто синдикатите сакаат да учествуваат во европските интеграции?

- Градење на социјалниот дијалог => учество во развојот / обликување на политиките и преземање на одговорност за целата земја;

- Интегрална информираност за фазите на интегрирање и учество во процесот;

- Можност да интервенира повторно за време на преговорите;

- Дијалог со Владата и поддршката на активностите за ЕУ за работата која ја извршуваат за време и по пристапувањето во Европската Унија => Хрватска целосно подготвена да влезе, без оглед на терминот;

- Зголемен професионализам на синдикатите и создавање на улогата која ја имаат синдикатите во земјите-членки на Европската унија;

- Учење и информации за видовите и постапките во кадрот на Европската унија;

- Градење на заедничка платформа со социјалните партнери;

- Навремена информираност на работниците за процесот и резултатите од преговорите;

Синдикатот беше претставена во работната група за трговија. Преку подготовка на процесот за преговори има обезбедено негова социјална прифатливост. Во процесот на пристапување на Хрватска кон Европската унија претставниците на синдикатот се вклучени по интервенција на Европската комисија.

Синдикалната сцена во железничкиот сектор во Хрватска

И покрај фрагментираната природата на синдикалната сцена, синдикатите имаат потпишано договор со работодавачот за социјална и правна заштита на работното место, и технолошки вишок од деловни причини (деловни резултати). Оваа спогодба ќе важи и во новите фирми. Постои право на вето доколку постои било какво незадоволство во врска со превземените одлуки. Исто така, беше формирана, Железничарски Фонд, кој превзема одредени мерки за работниците останати без работно место. Фондот на Хрватските железници е домашна берза како холдинг компанија за хрватските железници. Работниците може да се преквалификуваат, а во текот на три години, време кое што останува во фондот добиваат плати во време од 3 години од нивното место на работа.

Претставници на работниците се избираат во Надзорниот одбор во сите пет железнички компании. Беа потпишани 5 колективни договори (за секој дел од "Холдинг Компани"). Во моментот, во тек се преговорите за нови колективни договори. Се разговара за колективниот договор на сите компании во рамките на холдинг Нз (хрватски железници холдинг), со исклучок на НЗ Влекачи, бидејќи таму

дејствува еден сојуз, и со исклучок на Синдикатот на машиновозачите - Хрватска, затоа што сака да ја имат посебен договор во општеството во кои тие работат.

Заклучок

Во Хрватска се создадени потребните регулаторни и институционални основи за социјален дијалог. Се разбира, промена на институционалната рамка не гарантираше и промена во навиките. Многу тестови покажале дека нивото на индустријата и одредени бизнис партнерство помеѓу работодавачите и синдикатите се речиси непостоечки. На работилницата која се одржа во Стубичке Топлице, изјавата дадена од страна на извршниот директор на компанијата Hz инфраструктура, бизнис / трговија активности, според кој социјалните партнери не можат да бидат еднакви, го потврди ставот на повеќето директорите на компаниите во рамките на холдинг Hz.

Културата на социјалниот дијалог е на високо ниво а моменталната околина во која работат партнерите е речиси хаотични. Законите се донесени со брзо темпо. Всушност, ситуацијата во Хрватска е слична на ситуацијата во другите посткомунистички земји. Иако во Хрватска вратата на министерството е скоро секогаш отворен, не се постигна вистински напредок во однос на квалитетот на социјалниот дијалог. Претставниците на работниците во железничкиот сектор се соочува со еден маѓепсан круг од оние кои создаваат закони и национални стратегии за развој на овој сектор, ресорното министерство и управата на железничките компании кои се назначени по политички критериум, и треба да ја применуваат оваа стратегија, но не се одговорни ако не се примени, или пазар на кој функционираат строги критериуми - преживуваат само оние кои се добро организирани.

Размена на искуства на социјалните партнери во областа на работните односи и социјален дијалог, да се подобри комуникацијата и соработката помеѓу социјални партнери, и регионалните партнери е една од најважните алатки кои синдикатите, особено во сегашниот контекст треба да го користи. Во оваа смисла, на работилницата во Хрватска беше потпишан заеднички документ за меѓусебна поддршка во борбата за правата на синдикатите и на членовите на синдикатот. Во текот на спроведувањето на проектот беше истакнато дека механизмите на социјалниот дијалог треба да се подобрат на национално ниво, на регионално, општинско и ниво на претпријатие. Неопходно е да се промовира климат поволен за социјалниот дијалог. Ако социјалните партнери не се во состојба да ја преземат нивната улога во ефективен процес на консултации, патот кон нов процес на подобро управување (каде што тие се законодавци, и истите тие кои одлучуваат за примената на одредени Директиви) нема да бидевозможен .