



International
Labour
Organization

100
1919-2019

КОН ЕФЕКТИВЕН И ФУНКЦИОНАЛЕН СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Компаративна анализа на Економско-социјалниот совет на Република Северна Македонија со националните институции за социјален дијалог на земји-членки на Европската Унија

Игор Гуардианцич, Оскар Молина

СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

КОН ЕФЕКТИВЕН И ФУНКЦИОНАЛЕН СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Компаративна анализа на Економско-социјалниот совет на Република Северна Македонија со националните институции за социјален дијалог на земји-членки на Европската Унија

СЕПТЕМВРИ 2019 ГОДИНА

ТИМ ЗА ТЕХНИЧКА ПОДДРШКА ЗА ДОСТОИНСТВЕНА РАБОТА И ПОДРЕГИОНАЛНА КАНЦЕЛАРИЈА ЗА ЦЕНТРАЛНА И ИСТОЧНА ЕВРОПА

Copyright © International Labour Organization 2019

Прво издание 2019

Изданијата на Меѓународната канцеларија на трудот се предмет на авторски права врз основа на Протокол 2 на Универзалната конвенција за авторски права. Меѓутоа, кратки извадоци може да се репродуцираат без одобрение, под услов да се наведе изворот. Барањето за права за репродукција или превод треба да се поднесе до ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland или на следната електронска пошта: rights@ilo.org. Меѓународната канцеларија на трудот ги поздравува таквите барања.

Библиотеките, институциите и другите корисници што се регистрирани кај поврзаните Организации за права за репродукција, може да прават копии во согласност со лиценците што им се издадени за таа намена. Посетете ја www.iflro.org за да најдете организација за права за репродукција во вашата земја.

Наслов: **Кон ефективен и функционален социјален дијалог во Северна Македонија**

Поднаслов: **Компаративна анализа на Економско-социјалниот совет на Република Северна Македонија со националните институции за социјален дијалог на земји-членки на Европската Унија**

Јазик: **Издание на македонски јазик**

ISBN 9789220315309 (web pdf)

Исто така достапно и на англиски јазик: Towards effective and functional social dialogue in North Macedonia. Comparative Analysis Between the Economic and Social Council of North Macedonia and National Social Dialogue Institutions of Member States of the European Union, 2019, ISBN 9789220314050 (web pdf)

Ознаките што се користат во изданијата на МОТ, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување на какво било мислење од страна на Меѓународната канцеларија на трудот во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, на нејзините власти или во врска со нејзините граници.

Одговорноста за ставовите што се изнесени во потпишаните статии, студии и останати прилози ја снесат исклучиво нивните автори, а изданието не претставува одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот за изнесените мислења.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на Меѓународната канцеларија на трудот, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак на неодобрување.

Информации за изданијата и електронските производи на МОТ може да се најдат на: www.ilo.org/publns.



Оваа публикација е изработена во рамките на проектот Зајакнување на социјалниот дијалог, проект финансиран од Европската Унија, а го спроведува Меѓународната организација на трудот.

Оваа публикација е изготвена со финансиска помош на Европската Унија. Содржината е единствена одговорност на авторот и не ги одразува официјалните мислења на Европската Унија.

СОДРЖИНА

1. Вовед	6
2. Теоретска рамка	8
2.1. Улогата на социјалниот дијалог	8
2.2. Услови за ефективност	9
3. Анализа на студија на случај	13
3.1. Хрватска	13
3.2. Италија	17
3.3. Холандија	22
3.4. Португалија	25
3.5. Словачка	30
3.6. Словенија	33
4. Северна Македонија	38
5. Компаративна анализа на предностите, слабостите, можностите и заканите (SWOT-анализа)	44
5.1. Релевантност	44
5.2. Оперативна ефективност	45
5.3. Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание	47
6. Заклучоци и препораки	48
7. Користена литература	45
Анекс: Компаративен приказ на ефективноста на НИСД	55

1. ВОВЕД

Историјатот на социјалниот дијалог по Втората светска војна, кој според МОТ се дефинира како *сите видови преговори и консултации, како и размената на информации помеѓу претставниците на владата, работодавачите и работниците во врска со прашања од заеднички интерес што се однесуваат на економската и социјалната политика*¹, бележи голем број неоспорни успеси. Економскиот раст во 1950/1960-тите години беше поткрепен од интензивниот социјален контакт меѓу владата и социјалните партнери и тоа помогна во дистрибуција на добивката меѓу трудот и капиталот (Schmitter 1974). Во текот на 1970-тите години, целта на социјалниот дијалог беше зачувување на работните места во време на внатрешни превирања и сè поголема глобална конкуренција. Во 1980-тите и 1990-тите години се појавија социјалните пактови, дури и во земјите каде што не постоеја силни институции за социјален дијалог (Baccaro and Galindo 2018; Avdagić, Rhodes and Visser 2011). Непосредно по глобалната финансиска криза, социјалниот дијалог успеа да ги заштити работните места насекаде во светот (Ghellab 2009).

Меѓутоа, социјалниот дијалог се соочи со сериозни предизвици пред Големата рецесија од 2008/2009 година. Распространетоста на националните институции за социјален дијалог и сè пошироката ратификација на Конвенцијата бр. 144 за трипартитните консултации (МОТ 2017) не придонесувале секогаш со позитивни резултати на терен. Се сметаше дека социјалниот дијалог не е доволно ефективен за да ја спречи сè поголемата ранливост и несигурност (Standing 2011), сè поголемата нееднаквост во примањата (МОТ 2017; ОЕЦД 2015), дерегулацијата на индустриските односи (Baccaro and Howell 2017), намалувањето во покриеноста со колективно договарање (ОЕЦД 2017: 138), склучувањето помалку амбициозни социјални пактови споредено со минатото (Guardiancich and Molina 2017; Baccaro and Galindo 2018; МОТ 2018) итн.

Секако, едно од најважните прашања што се појавија во 2018 година за време на 107-та седница на Меѓународната конференција на трудот беше перцепцијата дека социјалниот дијалог не е ефективен како што тоа го налагаат тековните околности, како што е нагласено и во неколку документи на МОТ, оние што произлегуваат од Канцеларијата (МОТ 2018), Конференцијата (МОТ 2018a), и оние што произлегуваат од коментарите на социјалните партнери (МОТ 2018b). Резолуцијата за социјален дијалог и трипартизам изречно бара соработка од МОТ за (МОТ 2018a: 4) *унапредување на ефективността и за вклучување механизми и институции за национален трипартитен социјален дијалог меѓу владите и социјалните партнери, вклучително, во врска со области поврзани со иднината на работата и ЦОР (Целите за одржлив развој).*

Како резултат на ова, важно е да се направи проценка како и кога националните институции за социјален дијалог покажуваат пониска ефективност од она што се

¹ Видете на [%20%20a">https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm)

очекува при исполнување на нивните задачи, како да се измери таа ефективност и како да се подобрат оперативниот капацитет и влијанието на овие институции.²

Анализата се состои од теоретски и емпириски дел. Во рамките на теоретскиот дел, целта е да се добие подобра дефиниција за двата концепти што често се земаат здраво за готово. Прво, имајќи ги предвид различните улоги на социјалниот дијалог во процесот на носење одлуки, се појавува потребата да се изолира неговиот конкретен придонес кон генерирањето политики што се предмет на разгледување. Второ, откако ќе се изолира таа улога, ќе може да се конкретизираат оние услови што меѓусебно не се исклучуваат и што овозможуваат ефективно работење на Националните институции за социјален дијалог (НИСД). Овој втор дел ќе се фокусира на компаративна анализа на економско-социјалниот совет на Северна Македонија наспроти димензиите што ќе се идентификуваат како клучни за неговата ефективност.

Инспирирани од литературата од сферата на менаџментот, ефективноста на социјалниот дијалог – од аспект на давање придонес и влијание врз резултатот од креирањето политики, со фокус на „суштинските“ наместо „процедуралните“ аспекти на социјалниот дијалог – главно ќе зависи од комбинацијата на капацитетот за решавање проблеми на НИСД, сеопфатниот мандат што овозможува справување со релевантните социоекономски прашања и поволното окружување за политичко вклучување на социјалниот дијалог во процесот на одлучување.

Оттука, емпириската анализа разгледува избрани студии на случај: Хрватска, Италија, Холандија, Португалија, Словачка и Словенија.

² Согласно достапните податоци, анализата е ограничена на конкретни форми на социјалниот дијалог. Како што е добро познато, во многу земји, социјалниот дијалог се случува надвор од националните институции за социјален дијалог што се основани за таа цел. Јесоп (Jessor 2015) тврди дека новите структури на управување се појавуваат уште од 1980-тите години и вклучуваат многу различни чинители во процесот на одлучување. Гвардианцич и Молина (Guardiancich and Molina 2017) забележуваат случаи во кои со цел справување со кризата се формирале форуми за социјален дијалог (Германија, Франција), каде што бипартитните преговори го замениле трипартизмот (Шпанија) и каде што бипартизмот е норма и функционира непрекинато (Шведска).

2. ТЕОРЕТСКА РАМКА

За целите на овој труд, социјалниот дијалог се гледа како *систем на креирање политики*, а не како *структура за застапување интереси*.³ Ова упатува на тоа дека, без оглед на несомнената и сè поголема важност, тековното портфолио на политики не ги вклучува прашањата поврзани со вклученоста (инклузивноста) (кои чинители се застапени) и репрезентативноста (дали засегнатите страни што се вклучени во социјалниот дијалог правично ги одразуваат основните категории работници, работодавачи, граѓанскиот сектор, итн.), т.е. таканаречениот „влезен легитимитет“ на социјалниот дијалог, и наместо тоа, се фокусира на тоа колку се ефективни вклучените НИСД во креирањето политики, т.н. „излезен легитимитет/легитимитет на резултатот“ (Scharpf 2003).⁴

Во рамките на литературата од сферата на менаџментот, според мислењето на Ван де Вен (Van de Ven 1976: 74), ефективноста (еден од показателите на успешност за една организација) се дефинира како *степенот до кој се постигнуваат организациските цели. Конкретна цел вообичаено упатува на посакуваното ниво на промени во организацискиот придонес, трансформацијата и резултатите во определена временска рамка. [...] Тогаш, степенот или процентот на постигнување на целта на крајот од оперативниот период е мерка за ефективноста.*

Според ова, придонесот се стреми кон издвојување две основни карактеристики на социјалниот дијалог што се клучни за тој да биде или да не биде успешен. Прво, ја нагласува улогата на социјалниот дијалог во креирањето политики според која се проценува неговата ефективност. Второ, ги издвојува оние услови од опсегот на социјалниот дијалог што се клучни за тој да биде ефективен.

2.1 Улогата на социјалниот дијалог

Иако со неколку забелешки, анализата се однесува на поедноставен модел за политичкиот циклус на креирање политики, прво дефиниран како серија чекори – дефинирање на агендата, формулирање на политиката, одлучување, спроведување и процена на политиката – од Харолд Ласвел (Harold Lasswell) во 1950-тите години

³ Ваквата двојна природа на корпоративните режими е тема на дебати подолго време во литературата за неокорпоратизмот (видете, меѓу другото, кај Шмитер и Лембрух (Schmitter and Lehbruch 1982); Молина и Роудс (Molina and Rhodes, 2002), Бакаро (Bassago 2003)). На пример, Косон (Cawson 1986: 38) корпоратизмот го дефинира како специфичен социополитички процес во кој организациите што ги застапуваат монополистичките функционални интереси се вклучуваат во политички дијалог со државните тела за резултатите од јавните политики, кои ги вклучуваат таквите организации во улога што е комбинација од застапување интереси и имплементација на политика преку делегирана самоизвршност.

⁴ МОТ (2013) предлага четири макроуслови за успешен национален (трипартитен) социјален дијалог: основата на демократијата и слободата на здружување; силни, легитимни, независни и репрезентативни организации на работодавачите и работниците, политичка волја, чувство на одговорност и заложба кај сите страни да се вклучат во социјалниот дијалог; соодветна институционална поддршка. Во овој документ не се дискутира за слободата на здружување и постоењето силни социјални партнери.

(Howell and Giest 2012: 17). Во идеални услови, социјалниот дијалог треба да биде вклучен во секој чекор од политичкиот циклус, како што е наведено со дефиницијата на МОТ, која на целиот процес на креирање политики му дава т.н. „легитимитет на реализација“ (Schmidt 2013).

Студијата се однесува на оние делови од политичкиот циклус каде што се случува социјалниот дијалог на високо ниво, т.е. каде што има континуирана интеракција меѓу владата и социјалните партнери. Поконкретно, се фокусира на случаите на социјален дијалог каде што социјалните партнери заедно со владата придонесуваат за политиките во процесот на нивното формулирање, со цел значително да влијаат врз резултатите од тие политики, кои се дефинираат со одлуки.

2.2 Услови за ефективност

Фокусирајќи се на улогата на социјалниот дијалог во процесот на трансформирање на придонесот во политиките (преку преговори, консултации и информирање) и во резултати на политиките (владини одлуки насочени кон подобрување на социоекономската политика), сега е можно да се издвојат оние услови од опсегот што овозможуваат социјалниот дијалог да биде ефективен.

Очигледна почетна точка е да се постигне, како што се наведува во класичната литература од областа на менаџментот, мерење на успешноста на организацијата. На пример, Лустхаус и соработниците (Lusthaus et al. 2002) упатуваат дека успешноста на организацијата е резултат на интеракцијата на три основни карактеристики: i) организацискиот капацитет, кој се мери преку водството со организацијата, нејзината структура, ресурсите, итн.; ii) организациската мотивираност, која зависи од нејзината историска улога, нејзината мисија, итн.; iii) окружувањето – политичко, административно, социокултурно, итн.

Иако овие карактеристики не може да се третираат како услови за успех, тие меѓусебно се зајакнуваат: кога има поклопување на сите три – т.е. кога организацијата има доволно капацитети, кога е мотивирана и кога функционира во поволно окружување – тогаш може да се очекуваат позитивни резултати кај еден или повеќе показатели на успешност.

Ваквата, иако модифицирана шема, може понатаму да се примени во институциите за социјален дијалог, со цел да се определи кога за нив има поголема веројатност да бидат ефективни. Почетната точка е во литературата за теоријата за ресурсите на моќта на синдикатите (Schmalz and Dörre 2017) и за политичката економија на корпоратизмот (Molina and Rhodes 2002).

Во однос на организацискиот капацитет на социјалниот дијалог за активно да учествува во формулирањето политики и да овозможи значаен придонес за процесот на креирање политики, НИСД треба да поседуваат капацитет за решавање проблеми. Како што ни покажуваат Кулпепер и Реган (Culpepper and Regan 2014) или Регалиа

и Реџини (Regalia and Regini 2018), за синдикатите, владите ги земаат предвид оние учесници во дијалогот што или ја загрозуваат стабилноста на владата (преку, на пример, нивниот капацитет за мобилизација) или оние што покажуваат капацитет за решавање на проблемите.

Капацитетот за решавање проблеми има најмалку две поддимензии што треба да се разграничат. Прво, институциите за социјален дијалог полесно се интегрираат во процесот ако имаат ресурси (човечки, финансиски и технички) за да бидат добри во решавањето проблеми. Институциите што располагаат со задоволителни буџети, како што е *Sociaal-Economische Raad* (SER) во Холандија, која вработува 100 луѓе во својот персонал и има мултимилионски буџет, игра клучна улога со својот придонес за креирање на политиките за одговорните носители. Второ, мора да постои рамнотежа на моќта помеѓу работодавачите и работниците и владата, вклучително, во однос на составот на поединечните НИСД (за опсежна дискусија за механизмите за определување на минималната плата, видете кај Гуардианџич и Артале (Guardiancich and Artale 2018)).⁵ Овој услов овозможува одлуките што се носат во рамките на институцијата за социјален дијалог да не бидат систематски пристрасни за едната или за другата застапена група.

Кога станува збор за организациската мотивираност, најкорисно е да се постави прашањето дали социјалниот дијалог игра улога што му е доделена (формално или неформално) во креирањето политики, кое, пак, укажува на тоа дека во таков случај постои право на преговори, консултации и информации во повеќе политички области. Треу (Treu 1992) го развил концептот дека типовите институционализација на корпоративните системи им даваат различен пристап на социјалните партнери во креирањето политики, при што, се разбира, колку е поголема интеграцијата во процесот на одлучување, толку е поголемо влијанието врз конципирањето на резултатите од политиката.

Меѓутоа, важно е да се забележи дека малку НИСД имаат директна моќ во преговорите. На пример, во однос на одредувањето на минималната плата, Ејро и Саже (Eyraud and Saget 2005) укажуваат дека соодносот на институциите за социјален дијалог, кои даваат необврзувачки мислења во однос на институциите што донесуваат одлуки, е приближно пет на една, на глобално ниво. Она што е уште поважно е дали институцијата за социјален дијалог има „ефективен мандат“ да консултира и/или да преговара или да не преговара за конкретно социоекономско прашање. На пример, во случајот на Европскиот социјален дијалог, една од клучните забелешки е дека темите што тековно се разгледуваат се маргинални во однос на агендите за вработување и социјалната политика (Prosser and Perin 2015).

Во однос на окружувањето, постојат најмалку три аспекти што вреди да се разгледаат.

⁵ Треба да се нагласи дека литературата за социјалните пактови и корпоратизмот им дава различна тежина на трипартитните социјални партнери. Иако постарата литература за корпоратизмот се фокусира речиси исклучиво на централизација и координација на синдикатите, авторите како што се Хол и Соскис (Hall and Soskice 2001) и Телен (Thelen 2002) тврдат дека клучни се капацитетот за координација и волјата за да се учествува во социјалниот дијалог на работодавачите. Авдаџиќ (Avdagić 2011) тврди дека интензивната употреба на социјалниот дијалог во 1990-тите години била условена од слабите или малцински влади што се потпирале на социјалните партнери за нивниот легитимитет.

Прво, Гвардианцич и Молина (Guardiancich and Molina 2017) забележуваат дека неопходен услов за да функционира социјалниот дијалог е да постои политичка волја за де факто да го вклучи во процесот на одлучување. Како што е јасно уште од почетокот на кризата, без оглед каква е институционалната поставеност, владиниот унилатерализам секогаш е резервната опција (Culpepper 2014; Ghellab and Papadakis 2011). Понатаму, според одредени темелни аналитичари на креирањето јавни политики (види: Richardson 2018), постои една општа тенденција стилските за носење политики основани на расправа и консензус постепено да се заменуваат со агресивни обиди и наметнувања ставови во процесот на одлучување. Институцијата што постепено се маргинализира, политички гледано, е Националниот совет за економија и труд (CNEL) во Италија. И покрај нејзините капацитети, кои овозможуваат квалитетно решавање на проблемите и уставно загарантираниот статус, долго време беше игнорирана од социјалните партнери и на крајот ѝ се закани укинување кон крајот на 2016 година.

Второ, во услови на економска криза или финансиски притисок, често носителите на одлуки ги обвинуваат институциите за социјален дијалог дека не се брзи или доволно решителни да генерираат прецизни политички решенија. Ваков беше случајот со предизвиците со кои се соочуваше Економско-социјалниот совет во Шпанија (*Consejo Económico y Social* (CES)). Според мислењето на Молина и Мигелес (Molina and Miguèlez 2017), во периодот на кризата, во неколку автономни заедници, овие совети беа потиснати како дел од фискалната консолидација со изговор дека наводно имаат ограничено влијание врз политиките. Истовремено, честите случаи на носење закони по брза постапка во голема мера ја ускратија улогата на ЕСС во креирањето на националните политики.

Трето, заемната доверба меѓу социјалните партнери е клучен предуслов за социјалниот дијалог, не само кај НИСД, за да може да функционираат правилно и да играат конструктивна улога во процесот на креирање политики. Ако преовлада еден од трипартитните партнери или коалицира со втор против третиот, разумно е да се очекува нарушување на односите меѓу партнерите и, како резултат на тоа, многу понизок легитимитет на одлуките што се постигнуваат преку социјалниот дијалог. Вреди да се спомнат неколку примери. За време на националната должничка криза, владата на Словенија водеше одделни преговори и се договори за едни отстапки со работодавачите, а за други со работниците. Ваквите нарушени односи помеѓу социјалните партнери ги присилија организациите на работодавачите да го бојкотираат трипартитниот социјален дијалог во *Ekonomski in Socialni Svet* (ECC) во Словенија по повеќе од 15 години непрекинато функционирање (Guardiancich 2017). Од друга страна, повторно за време на кризата, конзервативната влада на Ирска на Фиана Фаил (Fianna Fáil) го ослабе социјалниот дијалог претставувајќи ги синдикатите како група од интерес за јавниот сектор, лобирајќи во одбрана на „натплатените бирократи“ и „инсајдерите на пазарот на трудот“ (Culpepper and Regan 2014). На почетокот на 2000-тите години во Италија, по периодот на непрекинати социјални пактови, новопоставената централно-десничарска власт, како и најголемата организација на работодавачи „Confindustria“ сметаа дека националните преговори се помалку корисни во минатото, а тоа доведе до сè

поинтензивно напуштање на склучувањето социјални пактови (Baccaro and Howell 2017).

Трите карактеристики што заемно се зајакнуваат, како што е прикажано на Слика 1, се следните:

- i) Капацитет на НИСД за решавање проблеми, т.е. организациски или капацитет за решавање проблеми:
 - а. Достапност на човечки, финансиски и технички ресурси,
 - б. Рамнотежа на моќта помеѓу работниците и работодавачите;
- ii) Имплицитен или експлицитен, т.е. „ефективен мандат“ што ќе овозможи справување со голем број социоекономски прашања што се во интерес на социјалните партнери, одразувајќи ја организациската мотивираност во социјалниот дијалог;
- iii) Прифаќањето на социјалниот дијалог како дел од процесот на креирање политики, т.е. постоење поволна надворешна средина:
 - а. Политичка волја и владина поддршка,
 - б. Перцепција дека резултатите од социјалниот дијалог се брзи и имаат далекосежни ефекти,
 - в. Заемна доверба меѓу социјалните партнери.



3. АНАЛИЗА НА СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ

3.1 Хрватска

Економско-социјалниот совет на Хрватска (GSV) е главната трипартитна институција за социјален дијалог основана во 1994 година. Во моментот, работата и членството на Советот се заснова на колективниот договор за основање економско-социјален совет од 2013 година, кој е предвиден со Законот за работни односи и Законот за репрезентативност на синдикатите и организациите на работодавачите. Договорот е потпишан помеѓу Владата на Република Хрватска, Хрватското здружение на работодавачи (HUP), Независните синдикати на Хрватска (NHS), Сојузот на независни синдикати на Хрватска (SSSH), Здружението на хрватски синдикати (MHS) и Хрватското здружение на работнички синдикати (HURS). Во моментот, социјалните партнери се во фаза на потпишување нов договор. Основната промена е тоа што новите критериуми за репрезентативност се однесуваат на синдикатите: ако во 2013 година имаше четири репрезентативни, сега се само три. Главната последица од непотпишување на новиот договор е фактот што Советот и неговите комисии немаат одржано седници речиси цела година и најверојатно тоа ќе продолжи сè до потпишувањето на новиот договор.

3.1.1 Релевантност

Социјалните партнери имаат право да бидат консултирани за сите јавни политики и регулативи пред тие да бидат усвоени од Владата или од Парламентот. Член 10 од Договорот од 2013 година му дава на GSV долг список на надлежности, вклучувајќи го и следното:

- Промовирање на трипартитната соработка за социоекономските прашања;
- Следење и анализа на влијанието на социоекономските политики, како и влијанието од промените во цените и платите врз социјалната стабилност и врз развојот;
- Предлагање мерки за усогласена економска, социјална и развојна политика; како и за постигнување макроекономска стабилност, конкурентност на економијата и урамнотежен економски и социјален развој;
- Давање мислења за предлог-државниот буџет, за законите во областите на трудот, економијата и социјалните прашања, како и за другите закони од јавен интерес;
- Предлагање мерки за координирана ценовна и политика за плати;
- Следење на состојбите во областите на работните односи, пензиското и здравственото осигурување, образованието, пазарот на трудот и безбедноста при работа;
- Поттик за склучување и примена на колективните договори, како и давање аргументирано мислење до одговорното министерство;

- Поттик за мирно решавање на колективните и индивидуалните работни спорови, како и изготвување список (и процедурални правила) за помирувачите во колективните работни спорови;
- Давање мислења и следење на примената на законите во областа на трудот и социјалната сигурност, како и заштита на сродните права;
- Усвојување извештај за работата на Советот и неговите работни тела.

Покрај ова, примарниот фокус на GSV е дискусијата за стратешките прашања, како што се документите од Европскиот семестар, воведувањето на еврото, итн. А комисиите и постојаните работни тела се фокусираат на експертската дискусија за предлог-законските акти. Социјалните партнери, исто така, може да учествуваат во работните групи за изготвување конкретни нормативни акти, согласно нивните интереси.

И покрај широкиот мандат, Советот дејствува главно како форум каде што се среќаваат социјалните партнери, но од него не произлегуваат аналитички документи и не врши истражувачки активности. Советот дава мислења за предлог-закони или акти и носи одлуки за назначување членови во други трипартитни тела. Во однос на колективните договори, GSV работи во насока на нивно промовирање, но без директна улога. Од примарна важност е улогата на Советот во утврдувањето на списокот на помирувачи.

3.1.2 Оперативна ефективност

Советот работи според годишна работна програма, која се базира на годишниот план за законодавство на Владата, како и спроведувањето на европското законодавство и конкретни прашања што на агендата ги поставуваат социјалните партнери. Оваа работна програма содржи стратешки теми што се дискутираат во GSV, а тоа се често теми што ги поставуваат социјалните партнери.

Приближно една до две недели пред одржувањето на седницата на Советот, претседателот и двајца потпретседатели се консултираат и ја дефинираат агендата за секоја седница. Секоја страна има право да предложи конкретна тема за дискусија. Претседателството е ротирачко меѓу социјалните партнери и се менува на годишна основа.

Во моментот, GSV се состои од 14 члена плус замениците. Владата има шестмина претставници во Советот (Министерот за труд и пензиски систем, Министерот за финансии, Министерот за демографија, семејство, млади и социјална политика, Министерот за економија, претприемништво и занаетчиство, Министерот за администрација и Министерот за образование и наука), додека, пак, по четворица претставници од (четирите) синдикални конфедерации и работодавачите. Со новиот договор се намалуваат двајца претставници на социјалните партнери на по тројца од секој социјален партнер. Претставниците ги номинира секој од социјалните партнери поединечно.

Советите имаат комисии и постојани работни тела. Во моментот има пет комисии: i) за политика за плати, даночен систем и стандард на живеење; ii) за социјална политика; iii) за вработување, образование и усогласување на пазарот на трудот; iv) за законодавство, колективно договарање и заштита на работничките права; v) за одржлив развој, унапредување на стопанството, енергетиката и климатските промени. Со следниот договор ќе бидат шест комисии: vi) следење на активностите на МОТ. Секоја комисија се состои од дванаесетмина члена, по четворица члена што ги претставуваат Владата и социјалните партнери и секој член има свој заменик. Овие претставници се главно експерти (на пониско ниво од оние во Советот). Со новиот договор, бројот на членовите ќе се намали на вкупно деветмина (по тројца од секоја страна) плус замениците.

Секретаријатот се нарекува Независна служба за социјално партнерство⁶ и се грижи за организациските и техничките аспекти од работењето на Советот. Во неговиот состав има петмина вработени од Министерството за труд (раководителот на секторот, двајца виши стручни советници, еден стручен советник и еден стручен соработник). Нема аналитичка или истражувачка поддршка.

Советот нема автономен буџет, ниту, пак, дополнителни трошоци. Персоналот е платен преку буџетот на Министерството за труд и пензиски систем. За активностите на Советот се користат капацитетите на Министерството (или, евентуално, други јавни органи). Членовите на GSV не добиваат надоместок преку државниот буџет.

Хрватска има регионални социјални совети, кои целосно се независни од GSV. Тие може да контактираат со Службата за социјално партнерство ако имаат прашања и може да иницираат дискусија на конкретна тема во рамките на GSV. Ова се случило во неколку наврати, на пример, во врска со хрватската бродоградба или за квалитетот на воздухот во Славонски Брод, итн. Службата ја следи нивната работа и на крајот од секоја година тие доставуваат извештај, кој понатаму се презентира заедно со годишниот извештај на GSV пред самиот Совет. Регионалните совети, исто така, содржат членови од организациите на работодавачи и од синдикатите (исто како и GSV), како и претставници од локалната самоуправа. И синдикатите и работодавачот, исто така, поднесуваат извештај на национално ниво и кај нивните матични организации.

Бидејќи GSV нема аналитички функции, тие немаат стабилна соработка со други тела надвор од телата на државната управа. Сепак, кога има седница, секоја страна може да повика експерти што ќе поднесат извештај на седницата на GSV.

Советот и комисијата одлучуваат едногласно, но, ако не може да се постигне консензус, секоја страна може да поднесе мислење што се праќа заедно со другите. Често има вакви ситуации.

GSV одржува редовни седници еднаш месечно, освен во летниот период (по обичај, поради обезбедувањето кворум). Социјалните партнери може да побараат свикување

⁶ <http://socijalno-partnerstvo.hr/>

вонредни седници и тоа се случува по потреба. Секоја седница се одржува во Загреб, во просториите на Министерството за труд (или во другите министерства или во Владата, ако учествува Премиерот).

3.1.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Советот усвојува годишен извештај на почетокот од годината, кој понатаму се презентира пред GSV. Извештајот го подготвува Службата и потоа се доставува до сите членови од кои се очекуваат коментари. Потоа се презентира од страна на министерот за труд и пензиски систем или неговиот заменик-министер, пред Советот, кој на крајот го усвојува. Извештајот е преглед на седниците и темите што биле дискутирани од Советот и комисиите, како и извештаи за спроведени колективни работни спорови.

Не се користат експлицитни или имплицитни показатели за процена на ефективноста на GSV. Службата е во контакт со претставниците на Владата и социјалните партнери. Тие се информирани за проблемите на Советот и комисиите, кон кои понатаму се упатува во годишниот извештај за работата на GSV, кој се презентира и се усвојува на почетокот од секоја година. На ниво на комисија, имаат проблеми со постигнувањето кворум. Дополнително, телата од државната администрација треба да ги праќаат законодавните акти најмалку седум дена пред почеток на седницата на GSV, така што Службата ќе може да ги дистрибуира материјалите до комисијата или до членството на Советот. Понекогаш тие не го почитуваат овој зададен рок.

GSV има своја веб-страница⁷, каде што Службата ги објавува повиците за одржување седница, мислењата и одлуките на Советот и на комисиите. Покрај ова, не се следи колку луѓе реално пристапуваат на страницата. Дополнително, пред секоја седница, Министерството за труд праќа известување до медиумите за времето и местото на одржувањето на седницата. Медиумите може да го покриваат почетокот на седницата кога Претседателот ја презентира агендата. По седницата, вообичаено Претседателот и потпретседателите, а поретко другите учесници, може да дадат официјални изјави за работата на Советот, а најчесто тоа е на конференцијата за медиумите што се одржува по седницата.

⁷ <http://gsv.socijalno-partnerstvo.hr/>

3.2 Италија

CNEL е основан со членот 99 од Уставот на Италија од 1946 година, како помошно тело на Владата и тој е регулиран со Законот од 1957 година, член 99, кој гласи:

“Националниот совет за економија и труд, според Законот, е составен од експерти и претставници од економските категории со застапеност согласно нивниот број и квалитативна важност. Советот служи како консултативно тело за двата дома на Парламентот и за Владата за прашања и функции што му се доверени во надлежност со закон. Може да предлага закони и може да придонесе за изготвување закони од економско-социјалната сфера согласно принципите и во рамките на надлежностите утврдени со закон.”

Според тоа, Советот е бипартитен-плус НИСД, која треба да функционира како трет парламентарен дом. Уставот му доверил истражувачка функција, консултативна улога и задача да преговара во границите на законодавната иницијатива. Меѓутоа, како што се одвиваше спроведувањето се намалија надлежностите на CNEL, поконкретно, исчезна задолжителната консултација, назначувањето на претседателот се делегираше во Владата, состаноците станаа затворени за јавноста и се намали финансиската автономија.⁸

И покрај релативно позитивниот почеток, економскиот бум во 1960-тите години помогна да се развијат силни социјални партнери – особено трите синдикални конфедерации поделени по идеолошка линија – Италијанската генерална конфедерација на трудот (CGIL), Конфедерацијата на синдикати на Италија (CISL) и Италијанската федерација на синдикати (UIL) – која почна да го заобиколува CNEL во меѓусебните преговори и во преговорите со Владата. Многубројните обиди за заживување на CNEL не ја променија состојбата. Всушност, за успешните социјални пактови во 1990-тите години се преговараше надвор од неговите простории. Како што е кажано во повеќе наврати, на пример, кај Бакаро и Хавел (Baccaro and Howell 2017) и кај Кулпепер (Culpepper 2014), постепеното одвојување на владиното работење од која било форма консултации со социјалните партнери што започна со централно-десничарските влади на почетокот на 2000-тите години и продолжи со централно-левичарските влади во 2010-тите години, кулминираше со предлогот за укинување на CNEL од централно-левичарската влада на Матео Ренци преку уставниот референдум што требаше да се одржи на 4 декември 2016 година.

CNEL беше обвинуван за неколку грешки. Конкретно, суштинскиот недостиг на мандат значително го попречи неговиот капацитет за придонесување за политиките (уште од 1970-тите години ја немаше улогата на вистинска институција за социјален дијалог за социјалните партнери) и за влијанието врз резултатите од политиките (неговите законодавни иницијативи не резултираа со конкретни закони). Исто така, генералното мислење на јавноста дека не треба да се трошат премногу средства направи CNEL да биде „жртвеното јагне“ за расипничко трошење средства (Riz-

⁸ Види на <https://www.cnel.it/Chi-Siamo/La-Storia>

zo and Stella 2013).⁹ Се овозможи делумно прифаќање на неговите функции со таканаречениот „Документ од 56 уставни правници“, кои се пожалија дека CNEL не треба едноставно само да се укине, туку треба да се замени со други канали на посредништво меѓу политичките институции и социјалните партнери (Feggeto 2016).

На крајот, референдумот во 2016 година не успеа, а тоа покренува континуирано редефинирање на улогата на институцијата. Ова започна како законодавна иницијатива за самореформа во февруари 2017 година, која од мај 2017 година продолжи во рамките на Претседателството на поранешниот министер за труд, Тицијано Треу, исто така, на барање од трите италијански синдикални конфедерации. Едниот предлог, кој го иницираше CNEL, беше да ги преземе функциите на таканаречен Национален одбор за продуктивност, како независна институција што помага во анализата на економската продуктивност и развојот и предизвиците во однос на конкурентноста. Сите земји од еврозоната се повикани да воспостават вакво тело, а Италија сè уште нема назначено вакво тело. Сепак, во моментот, десничарско-популистичката влада на Конте изгледа дека не е наклонета кон посредништвото (повторно произлезе идејата да се укине CNEL во текот на кампањата за изборите за Европскиот парламент), а со тоа се отежна заживувањето на CNEL.

Главната лекција за ефективност на социјалниот дијалог е дека дури и на уставно утврдена институција, која на располагање има ресурси и знаење и која, теоретски, може да се потпре на силни и релативно рамноправни социјални партнери, ќе ѝ недостига силен „ефективен мандат“ за да може да учествува во креирањето на политиките. Претпоставката за ниската ефективност што произлегува од таквата состојба негативно влијае врз поддршката од јавноста и политичката волја да се одржи една таква институција.

3.2.1 Релевантност

Главната задача на CNEL е да биде консултирана од Парламентот, Владата и од регионите (како резултат на многубројните реформи за децентрализација, т.е. федерализација, која се случуваше во изминатите децении). Посилна улога во дефинирањето на агендата би значела капацитет на оваа институција да предлага закони во економско-социјалната сфера.

Меѓутоа, одредени пратеници не се наклонети кон идејата социјалните партнери да може да даваат свои законодавни предлози. Во неколку наврати, тие наменски поделија делови од CNEL, а со тоа се ослабе клучната функција на оваа институција. Ниту еден од неколкуте предлог-закони на CNEL (помалку од дваесетина) не се директно земени предвид, но, и покрај тоа, делови од нив се копирани и се предложени како закони од поединечни пратеници. Понатаму, направени се неколку анализи

⁹ Повеќето од медиумските напади на институцијата се случија кога не беше пополнето Претседателството. Всушност, Владата на Ренци не покренува обновување на членството на CNEL и Претседателството. CNEL ја изгуби репрезентативноста и на крајот прекиот на седницата од поранешниот претседател предизвика бојкот од неколку (поголеми) социјални партнери. На крајот, ова предизвика оставка од тогашниот претседател Антонио Марцано, кој не бил заменет, а тоа суштински го намалил капацитетот на CNEL да се брани од критики.

вклучени заедно со закони што директно не упатуваат на CNEL (карактеристичен пример се напорите за поедноставувања во даночната сфера, кои потоа само се усвојуваат преку Законот за буџет).

Најсилниот аспект на CNEL е неговата функција на депозитар на сите колективни договори што се потпишани во Италија (бесплатно достапни онлајн).¹⁰ CNEL ги следи состојбите по сектори, користејќи различни механизми, како што е редовно известување и информатори, кои се објавуваат на интернет. Институцијата дојде до интересни наоди, како што е огромното зголемување на (националните) колективните договори склучени по Големата рецесија, чија цел беше да се намалат платите и/или работничките права, на пример, преку „променливи клаузули“. Овој проблем стана особено акутен во услужниот сектор и во трговијата.

3.2.2 Оперативна ефективност

CNEL се состои од неколку комисии. Тие се четири и се формираат со акт на Претседателот: i) за политичка економија, која дава мислења за клучните економски документи на владата – законот за буџет наесен и економскиот и финансиски плански документ (DEF) напролет; ii) за социјална политика – се занимава со DEF, но, исто така, со развивањето индекси како алтернатива на БДП, како и за ДДВ, социјалната инклузија, итн.; iii) за европски политики и меѓународни односи; iv) за труд и информирање. Со првите три претседава претставник од синдикатот или од работодавачите, а со комисијата за труд и информирање претседава Претседателот Треу.

Во однос на човековите ресурси, Советот се состои од 64 члена, претставници на работниците (22), работодавачите (17), самовработени и професии (9) и третиот сектор (6), десетмина експерти плус претседателот.¹¹ 64-те члена не примаат плата за нивниот ангажман во CNEL. Секретаријатот брои дополнителни 54 члена што се вработени од јавниот сектор. Седиштето се наоѓа во Вила Лубин во центарот на Рим.

Секретаријатот ја врши административната работа и обезбедува техничка и поддршка со експертиза за анализите, истражувањата, законите и документите за кои се расправа, кои се изменуваат или за кои одлучуваат членовите на CNEL. Администрацијата ги подготвува овие документи што се засновани на приоритетите изразени од членството на CNEL.

Финансиските ресурси ги добива преку генералниот буџет на Италија што наменува околу 7 милиони евра годишно за CNEL, кој ги покрива трошоците за персоналот (слично како за службениците што работат во министерствата) и трошоците за одржување на објектот и за закупнини. Потенцијално, има и надворешни извори на финансирање. За миграциската политика, Министерството за труд финансираше неколку заеднички извештаи (за интегрирање на мигрантите на ниво на провинции). Сепак, овие се помали износи, околу 100 илјади евра. Неодамна, CNEL учествуваше во Европски проект што го финансираше Комисијата за воведување нов метод за

¹⁰ <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>

¹¹ За време на кулминацијата на националната должничка криза, декретот „Спас за Италија“, донесен под технократската власт на Монти во втората половина на 2011 година, го преполови бројот на членови на CNEL од 121 на 64.

компаративно архивирање на колективните договори (а главно тело за истражувањето беше Универзитетот од Амстердам). Сите овие се *еднократни* извори на финансии. Годишниот план се изготвува во јануари секоја година и е усогласен со планот што се изготвува на почетокот на 5-годишниот мандат на секое назначување на CNEL. Претседателот го презентира пред целото Собрание. Откако ќе се гласа за него, претседателот определува различни делови од него на четирите комисии.

Дел од своите активности, CNEL ги предвидува со закон и со внатрешни регулативи за организациските аспекти на своите конститутивни органи и за процедурите за одлучување. Собранието ги претставува сите социјални партнери. Кабинетот на Претседателството е составен од Претседателот и двајца заменици-претседатели назначени од Собранието, кои ги застапуваат работодавачите („Confindustria“) и синдикатите (CGIL). Советот на претседателството е тело што се состои од 10 члена, кои се раководители на секоја делегација од социјалните партнери (не пример, CISL, UIL и другите за синдикатите, итн.) и, согласно тоа, е поголемо од Кабинетот.

Во процесот на одлучување, целта е постигнување едногласна одлука, иако кворумот е апсолутното мнозинство од 64 члена на Собранието. Кога не се постигнува консензус, секој член што не се согласува треба да се евидентира во постапките на Собранието. Во таков случај, се ослабува позицијата на CNEL. Имајќи го предвид ова, тековниот претседател Треу сака да се изнајде поширок компромис.

Во врска со транспарентноста, сè што произлегува од CNEL се објавува на неговата веб-страница (освен приватната кореспонденција на претседателот со генералниот секретар).¹²

Што се однесува до соработката со другите институции, по референдумот во 2016 година, отфрлени се договорите со надоместок. Истражувањата и анализите може да се прават внатрешно или во соработка со надворешни институции. CNEL соработува со ARAN (Италијанската агенција за застапување на јавната администрација во преговори, која е во составот на Претседателството на Советот на министри) за колективните договори. Заеднички тие управуваат со текот на националните колективни договори во јавниот сектор. Потоа се предаваат на Националната институција за социјална заштита (INPS), која врши инспекции за точната исплата на придонесите. Во другата насока, INPS го информира CNEL за бројот на работници опфатени со колективниот договор. Дополнително, CNEL соработува со различни министерства и со неколку университети, како што се Сапиенца (Sapienza) и Рома Тре (Roma Tre) (на пример, за примената на технологијата блокчејн на колективните договори). Банката на Италија учествува на семинарите што ги организираат, а, исто така, и Здружението на италијанските банки (ABI), итн. Порано, имало економско-социјални совети во два региони, меѓутоа тие никогаш немале поголема улога и повеќето од нив престанале да функционираат.

¹² <https://www.cnel.it/>

3.2.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Сега CNEL е помала институција, па нема свој ИТ-центар и ги користи услугите на поголемата ИТ-фирма наречена SOGEL, која е ангажирана од Судот на ревизори, Министерството за економија и финансии, итн. Преку нив, CNEL добива одреден број (месечни) извештаи на своите веб-страници. Бројот на надворешни „кликнувања“ определува колку CNEL е видлив и корисен. Од пред неколку години, извештаите што ги изготвува CNEL станаа прилично популарни. Најпосетениот дел од веб-страницата е Архивата за националните колективни договори, која ја користат адвокати, судови, итн., бидејќи колективните договори се сеопфатни и достапни.

Институцијата наречена Независен орган за проценка (OIV) изготвува годишен извештај за успешноста во работењето на персоналот на CNEL и тој се објавува на веб-страницата. Извештајот содржи анализа на административната успешност, ефикасноста и работењето на раководството. OIV е независна институција што се состои од тројца члена номинирани од редовите на експертите. Еден е судија од Судот на ревизори, а двајца се експерти од Министерството за економија и финансии. Ова тело им служи на поголемиот дел од италијанските администрации.

На состаноците на Советот на претседателството не само што се дефинира агендата краткорочно, туку и се земаат предвид коментарите од различните извештаи, со цел да се прекинат или да се унапредат одредени активности на CNEL. Слична раководна улога имаат Претседателот и Кабинетот, а Собранието е преголемо за да врши такви задачи.

На крајот, ефективностa на CNEL се совпаѓа со ефективностa на социјалните партнери. Во ваква клима, која е неповолна за посредништво, социјалните партнери и CNEL се гледаат како залудно потрошени јавни пари (особено во периодот на кулминација на кризата). Се случуваа и проблеми во комуникацијата со јавноста, на пример, погрешно толкување од страна на новинари на трети страни, итн. Така, CNEL ги засили напорите за комуникација. Друг проблем беше ниската транспарентност на различни организации, вклучително синдикатите, кои не ги откриваат своите активности. Конечно, третиот проблем на CNEL е тоа што социјалните партнери често претпочитаат директен контакт со Владата, а не преку CNEL. Досега имало различни влади што биле многу блиски со „Confindustria“, на пример, имплицирајќи дека врската помеѓу работодавачите и министерствата била блиска, а со тоа се заобиколювале мислењата на синдикатите (и обратно). Така што, оддалечувањето од посредувањето бил и не е исклучително проблем само на италијанскиот CNEL.

3.3 Холандија

Економско-социјалниот совет на Холандија (SER) е советодавно тело во кое заедно работат работодавачите, работниците и независните експерти (членови назначени од Кралот) за постигнување договор за клучни прашања од социоекономската сфера.

SER ги советува владата и парламентот на Холандија за социоекономската политика. Исто така, дејствува како посредник при склучувањето договори. Примери за ова се Договорот во холандската енергетика за одржлив развој и други различни договори за одговорно дејствување на меѓународно ниво. Дополнително, SER врши административни задачи, на пример, унапредување на учеството на работниците.

3.3.1 Релевантност

SER е главно тело што ги советува владата и парламентот на Холандија за социоекономската политика. На барање или на своја иницијатива, SER ги советува владата и парламентот за рамката на социоекономската политика. Имајќи предвид дека во составот на SER има експерти од академската заедница и од индустријата, тој располага со значителен капацитет на знаење во овие области. Ова му овозможува на SER да дава совети за прашања што влијаат врз холандските граѓани, како што се работата, нивото на приходи, социјалната сигурност, даноците, професионалното образование, урбаното планирање и животната средина.

Иако владата не е обврзана да ги следи насоките дадени од SER, секој едногласно постигнат договор меѓу организациите на работодавачите, синдикатите и членовите назначени од Кралот е моќен сигнал. Владата е обврзана да одговори на дадените насоки од SER во рок од три месеци. Ако владата избере да не ги испочитува насоките од SER, мора да ги наведе причините за тоа.

Дополнително на неговата советодавна улога, SER, исто така, има административна улога. SER ја следи усогласеноста со важните закони во индустријата, како што е законот во чија надлежност се работните совети. Основата за успешна работа на SER е втемелена во општеството и во законот. Во однос на општеството, членството на SER е составено од претставници на организациите на работодавачите и работниците, но и нивните следбеници и претставници назначени од Кралот. Правната основа на SER е утврдена со Законот за економско-социјален совет (претходно Закон за индустриска организација), со кој се дефинира што претставува SER и кои се неговите задачи. Оваа општествена поддршка и законскиот мандат ја дефинираат улогата на SER во холандското општество.

Системот на консултација помеѓу социјалните и економските партнери во Холандија не е феномен што е ограничен само на Холандија. Вакви консултации меѓу работодавачите, работниците и владата постојат и во други земји; и многу други земји имаат колективни договори и институции споредливи со SER. Одредена форма на социјален дијалог е предуслов за членство во Европската Унија; многу

земји надвор од ЕУ ја согледале важноста од тесната соработка помеѓу социјалните партнери и владата.

Холандскиот систем или „консултативната економија“, исто така, се нарекува и „полдер модел“. Холандскиот консултативен систем има свои предности и мани, но страните што се вклучени во него секогаш сметаат дека е клучно меѓусебно да се консултираат. Сите чинители во системот сметаат дека имаат обврска да работат заеднички, со цел обезбедување стабилна јавна политика. Ваквото чувство на обврска за консултации е карактеристика на Холандија, која отсекогаш била земја на релативни политички малцинства. Бидејќи ниту една група немала апсолутно мнозинство, отсекогаш имало потреба од коалиции, преговори и заедничко работење.

3.3.2 Оперативна ефективност

SER има значителна внатрешна експертиза што овозможува квалитетни совети и препораки. Меѓутоа, не е доволен само квалитетот; исто така, мора препораките да бидат поддржани во општеството. Од оваа причина, за дефинирање на своите препораки, SER разговара со сите засегнати страни. Накратко, мотото на SER е „Размислување, за поддршка преку дијалог“ („Denkwerk, voor Draagvlak door Dialoog“).

Додадената вредност на советите и насоките што ги дава SER е главно во комбинацијата на знаење и социјална поддршка што SER ја носи во социоекономската расправа. И членовите назначени од Кралот и од социјалните партнери (т.е. претставниците на работодавачите и работниците) придонесуваат за високиот степен на експертиза. Членовите назначени од Кралот обезбедуваат експертиза во своите области, а социјалните партнери овозможуваат експертиза врз основа на секојдневното работење во рамките на претпријатијата. Заедно, ваквиот увид во состојбите служи како корисен извор на информации.

Советите и насоките на SER, исто така, на Владата ѝ овозможуваат увид во тоа дали има доволно поддршка кај социјалните партнери за нејзините планови или предлози. Функцијата на организациите на работодавачите и работниците, пред сè, е заштита на интересите на своето членство: понекогаш се случува овие интереси да бидат различни. Преку насоките што ги дава SER им предочува на социјалните партнери да го земат предвид заедничкиот интерес во реализацијата на своите заложби и активности.

Затоа, советите на SER не се ограничени само на известување за ставовите на страните.

Препораките на SER за политиките се поддржани со анализа и аргументи, а со тоа се овозможува проценка дали тие препораки се во корист на јавниот интерес и целите за општествен напредок. Советите што владата ги добива од SER – едногласни или поделени – овозможуваат да се определи дали има доволно поддршка кај различните

членови за одредена предлог-политика. Едногласно донесените препораки јасно упатуваат на широка поддршка, а поделените мислења ѝ покажуваат на владата дека нема поддршка за одредени важни сектори во општеството.

SER е материјално и финансиски независно тело. Иако е основан со закон, SER не е владина институција. SER е финансиран индиректно од индустријата преку Генералниот фонд за невработеност (*Algemeen Werkloosheidsfonds – Awf*).

3.3.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Најпознатата функција на SER е советување на владата и парламентот на Холандија (на барање или на своја иницијатива) за рамката на социоекономската политика. Аргументите и мислењата што се изразени со препораките на SER често играат улога во јавните расправи за социоекономските прашања, во парламентот и надвор од него.

Советодавните извештаи на SER се достапни за јавноста и најчесто се објавуваат во форма на книга и на интернет. Тие опфаќаат широк опсег социоекономски прашања, вклучително прашања поврзани со: макроекономската политика; економската структурна политика; просторното планирање и сообраќајната инфраструктура; одржливиот развој; социјалната сигурност и здравствената заштита; пензиите; пазарот на трудот и неговата поврзаност со образованието, учеството на работниците и трудовото и индустриското право; работните услови; прашањата од интерес за потрошувачите; прашањата од меѓународната социоекономска сфера.

SER, исто така, често ги изразува своите ставови за прашања што на прв поглед се надвор од вообичаениот опсег на социоекономските прашања. На пример, во 1950-тите години, SER даде препораки за земјоделската и транспортната политика.

Низ годините, бројот на ваквите препораки бележи пораст, особено во областите на просторното планирање и мобилност, животната средина и енергетиката и здравството и образованието. Причината за ова е тоа што политиките во овие области имаат големо влијание врз општата социоекономска политика со далекусежни социоекономски последици. За ова се потребни сеопфатна анализа и процена на состојбите и плановите. Исто така, и владата сè повеќе користи сеопфатен пристап за справување со проблемите, а не од гледна точка на едно министерство. Ова објаснува зошто министрите често поднесуваат заеднички барања за препораки од SER.

3.4 Португалија

ЕСС е уставно утврдено тело за консултација и социјален дијалог. Главните цели на ова тело се промовирање на учеството на економските и социјалните чинители во процесот на одлучување на државните тела во рамките на прашањата во социоекономската сфера. Тоа претставува простор за дијалог меѓу Владата, социјалните партнери, организациите од граѓанскиот сектор и експертите.

3.4.1 Релевантност

Уставот на Португалија (во член 92) утврдува два типа надлежности за ЕСС, една консултативна, а другата надлежност за социјалниот дијалог.

Надлежностите во делот на консултациите се засноваат на учество на најрепрезентативните организации во португалскиот социоекономски контекст и се спроведуваат преку изготвување мислења на барање на Владата или другите институции, или на сопствена иницијатива. Во опсегот на оваа надлежност, ЕСС изразува мислење за нацрт-програмите и политиките за социоекономски развој, позицијата на Португалија во рамките на европските институции во однос на овие политики, користењето на европските фондови на национално ниво и регионалната политика за развој. Откако ЕСС ќе состави мислење, се поканува да ги презентира резултатите од тоа мислење пред Парламентот.

Два типа активности се сметаат за особено значајни од гледна точка на релевантноста на ЕСС на Португалија. Најпрво, извештаите по сопствена иницијатива за прашања што се од социоекономска важност. Целта на овие извештаи е да им се обезбедат докази на креаторите на политики, да се збогати политичката дебата и да се придонесе за иницирање законски предлог. Сепак, се истакнува дека процесот во кој владата ги разгледува овие извештаи по сопствена иницијатива на ЕСС е долг и бавен. Вообичаено, препораките содржани во мислењата на ЕСС се разгледуваат и се вметнуваат во законодавството со доцнење од една година.

Другиот инструмент што се смета за клучен во зајакнувањето на релевантноста на политиките на ЕСС се тематските конференции што ги организираат и на кои се собираат експертите, социјалните партнери, граѓанското општество и претставници од владата. Дел од темите од претходни конференции опфаќаат финансиска стабилност на системот за социјална заштита, економија на шумарство, пензии, итн. Конференциите се еднодневни и според ЕСС се многу успешни и се клучна алатка во зајакнувањето на политичката релевантност на ЕСС. Посетеноста на овие конференции е висока, а резултатите од конференциите се објавуваат во форма на записници што се праќаат до сите пратеници и до универзитетски професори. Важноста на овие конференции може да се согледа и во фактот што зафаќаат голем дел од буџетот на ЕСС.

Присуството на претставници на ЕСС на формални и неформални владини

состаноци, но и присуството во медиумите (кое е често) исто така служи како механизам за зголемување на видливоста и релевантноста на ЕСС.

Уште една значајна улога на ЕСС е посредувањето при спорови и утврдувањето минимални услуги при штрајк.

3.4.2 Оперативна ефективност

Активностите на ЕСС се вршат преку изготвување мислења и студии, дополнети со информативни документи и организирање конференции со цел промовирање дебата за прашањата поврзани со економската политика, политиката за вработување, социјалната, буџетската и финансиската политика, како и други прашања што се од интерес за граѓанското општество.

Работата на ЕСС се извршува преку телата на Советот, имено, претседател, пленарна комисија, специјална постојана комисија за социоекономска политика, специјална постојана комисија за регионален развој и просторно планирање, координативен одбор, административен одбор и постојана комисија за социјален дијалог, која работи независно од ЕСС и е надлежна за обезбедување на горенаведените комисији со логистичка и административна поддршка.

Претседателот на ЕСС е едно од телата на Советот и го избира Парламентот со двотретинско мнозинство од присутните пратеници, под услов да биде поголемо од простото мнозинство пратеници. Мандатот одговара на мандатот на Парламентот и може неограничено да се продолжува.

Претседателот, исто така, го застапува Советот на национално и на меѓународно ниво, дополнително на функцијата за претседавање и координирање на различните тела, имено пленарните седници, координативниот одбор и административниот одбор. Ако тој смета дека е соодветно, може, исто така, да учествува на состаноците на специјалните комисији и постојаната комисија за социјален дијалог, меѓутоа без право на глас.

Пленарниот состав се состои од 64 полноправни членки, со советнички статус, вклучително Претседателот на ЕСС, кој претседава со пленарните седници и кој го избира Парламентот, заедно со четворица потпретседатели, кои ги избира пленарната комисија како поддршка.

Иако членството на ЕСС не е формално категоризирано, може да се разграничат шест групи според карактерот на интересите што ги застапуваат: влада, работодавачи, работници, претставници на регионалната и локалната власт, истакнати заслужни поединци.

Пленарниот состав се среќава шест пати годишно на редовни седници, иако може да се сретне на вонредна седница на иницијатива на Претседателот или на барање

на една петтина од членовите.

Пленарниот состав има широк опсег надлежности, од кои го нагласуваме давањето мислење за владините предлози, како што се предлог-нацртите за „Резиме за клучните опции“ и „Плановите за социоекономски развој“.

Седниците на пленарниот состав се јавни во фазата на гласање, освен ако ЕСС не одлучи да побара поинаков пристап од органите. Мислењата на ЕСС мора да бидат одобрени од мнозинството, освен кога тие се резултат од примена на правото на сопствена иницијатива, при што се одобруваат со две третини од членовите на пленарната комисија.

Заедно со претседателот и пленарниот состав, ЕСС има и четири постојани специјализирани комисии:

- Најзначајна е Постојаната комисија за социјална соработка. Составена е од четворица претставници од двата најголеми синдикати, четворица претставници од работодавачите во различни сектори и од Министерството за труд. ЕСС, исто така, присуствува на состаноците преку Претседателот на ЕСС, иако улогата на Претседателот на ЕСС не е активна. Улогата на оваа комисија е да се постигнат договори за одредени прашања. Тука спаѓа и минималната плата, која ја утврдува владата, но сепак се дискутира и во рамките на оваа комисија. Освен тоа, оваа комисија создава сеопфатни социјални пактови (еден на четири или пет години). Дополнително, пред секоја седница на Европскиот совет, Министерството за труд организира состанок со комисијата и им ги презентира на социјалните партнери главните прашања и ставовите на Владата во Европскиот совет.
- Специјалната постојана комисија за социоекономска политика (CEPES). Таа е составена од четворица претставници од Владата, организациите на работодавачите, синдикатите и локалната самоуправа, претставник од секој автономен регион и претставник од секој од секторите што се застапени во ЕСС. Исто така, членуваат еден или двајца члена од истакнатите заслужни поединци. Со CEPES раководи Претседател, на кого му помагаат двајца заменици-претседатели што се избираат од редовите на членството на првиот состанок по утврдувањето на составот. Состаноците на CEPES не следат фиксиран распоред; тие се закажуваат на иницијатива на претседателот или на барање на третина од членството. Комисијата е одговорна за подготовка на мислењата за националната економска активност, буџетот, Националната програма за реформи. Оваа е најзафатената Постојана комисија во рамките на ЕСС на Португалија.
- Специјална постојана комисија за регионален развој и просторно планирање (CDROT). Специјалната постојана комисија за регионален развој и просторно планирање (CDROT) расправа за прашања поврзани со регионалниот развој и просторното планирање. Таа е составена од четворица претставници од Владата, организациите на работодавачите, синдикатите и локалната самоуправа, претставник од секој автономен регион и претставник од секој од секторите што

се застапени во ЕСС. Исто така, членуваат еден или двајца члена од истакнатите заслужни поединци. Со CDROT раководи Претседател, на кого му помагаат двајца заменици-претседатели што се избираат од редовите на членството на првиот состанок по утврдувањето на составот. Состаноците на CDROT не следат фиксиран распоред; тие се закажуваат на иницијатива на претседателот или на барање на третина од членството.

Оваа комисија се состанува најмалку два пати годишно.

- Специјалната постојана комисија за интердисциплинарен пристап кон наталитетот и за демографски прашања (CEPIN) е составена од четворица претставници од Владата, организациите на работодавачите, синдикатите и локалната самоуправа, претставник од секој автономен регион и претставник од секој од секторите што се застапени во ЕСС. Исто така, членуваат еден или двајца члена од истакнатите заслужни поединци. Со CEPIN раководи Претседател, на кого му помагаат двајца заменици-претседатели што се избираат од редовите на членството на првиот состанок по утврдувањето на составот. Состаноците на CEPIN не следат фиксиран распоред; тие се закажуваат на иницијатива на претседателот или на барање на третина од членството.

Има две области каде што улогата на ЕСС е особено важна: социјалниот дијалог и арбитражата.

Целта на надлежноста за социјалниот дијалог е промовирање на социјалниот дијалог и преговорите меѓу Владата и социјалните партнери – синдикатите и организациите на работодавачите – и се спроведува врз основа на трипартитни преговори со претставниците од овие тела, во текот на кои се врши процена на законодавните проекти од аспект на прашања од социјалната и од сферата на трудот, по што се склучуваат договори како резултат од социјалниот дијалог.

Владата и социјалните партнери, т.е. претставниците од конфедерациите на работодавачите и од синдикатите, се членови на Постојаната комисија за социјален дијалог (CPCS), чија главна задача е унапредување на социјалниот дијалог и консултациите, во насока на склучување договори. CPCS, исто така, е одговорна за:

- Изразување мислења за реформите, социоекономските случувања и политики и нивното спроведување;
- Предлагање решенија во насока на нормалното функционирање на стопанството, особено имајќи го предвид влијанието врз социјалната и професионалната сфера;
- Редовна процена на социоекономскиот развој на земјата;
- Преглед на нацрт-законите поврзани со прашања од опсегот на социјалната и трудовата политика, имено трудовото право.

Во CPCS, работата се спроведува во неколку фази, имено, предлогот и времето кога се расправа за темите и дефинирањето на најсоодветната методологија за нивната анализа врз основа на распоредот за работа, на годишно ниво или од законодавниот

дом, со согласност од сите членови. Списокот на теми за кои ќе се дискутира ги вклучува, меѓу другото, јавните политики за вработување, стручното усовршување, социјалната сигурност, даноците и јавната администрација.

Исто така, за одредени прашања прво има претходна расправа во CPCS, како што е случајот со утврдување на годишниот износ за минималниот гарантиран месечен надоместок (RMMG), кој е утврден со член 273 од Законот за работни односи.

Во контекст на подготовката на посложени мислења што ги дава CPCS, се формираат тематски работни групи составени од социјалните партнери, кои анализираат релевантни прашања од аспект на техничка и конечна процена.

Арбитражата е еден од начините за решавање на колективните спорови во областа на индустриските односи и функционира во рамките на ЕСС.

Во овој контекст, функциите на ЕСС се во врска со организацијата и одржувањето на списоците за назначување арбитри, поставување арбитри каде што е потребно, гарантирање на исплатата на арбитрите и експертите и обезбедување техничка и административна поддршка за функционирање на арбитражниот суд.

Арбитражата има различни форми, може да биде задолжителна арбитража, неопходна арбитража и арбитража за дефинирање минимални услуги (минимално неопходно функционирање). Целта на задолжителната арбитража е решавање конфликт што резултира од склучување колективен договор и се случува во три околности:

- Каде што во случај на првиот договор, една од страните ќе побара арбитража бидејќи не е задоволна со преговорите;
- Ако има препорака во таа насока од постојаната комисија за социјален дијалог, или
- На иницијатива на министерот одговорен за прашања од работните односи, откако ќе се изјасни постојаната комисија за социјален дијалог, во случај кога станува збор за основните услуги.

Неопходната арбитража е потребна за склучување колективен договор во случај на истекување на важноста на еден или повеќе колективни договори, под услов да не биде склучен договор во период од 12 месеци потоа, а притоа да нема друг применлив договор за најмалку 50 % од вработените.

Арбитражата за утврдување на минималните услуги се спроведува во случај кога е потребно да се обезбеди извршување минимални услуги, за исполнување непредвидливи потреби во општеството, за време на штрајк во претпријатие во државна сопственост, а кои не се дефинирани со механизам за регулирање или со договор меѓу страните. Арбитражниот суд се состои од тројца арбитри: еден арбитер претседавач што го избираат арбитрите на едната страна или по случаен избор и двајца арбитри од другата страна, еден што ќе ги застапува работниците, а другиот работодавачите.

Во врска со ресурсите, ЕСС укажува дека имаат ограничени ресурси и дека треба да добие повеќе. Во ЕСС има само 14 вработени со полно работно време, вклучувајќи го и Претседателот. Главниот проблем во однос на ограничените ресурси е тоа што не може да присуствуваат на состаноците на европско ниво. Па нивното присуство на меѓународни состаноци е ограничено.

Во Португалија има два други регионални ЕСС: Азорски Острови и Мадеира. Поврзаноста со нив е многу мала затоа што има претставници од овие региони во националниот ЕСС. Сепак, согласно ЕСС Португалија, потребно е да се зајакне соработката. Исто така, има добри контакти со некои регионални ЕСС во Шпанија.

3.4.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Една од најслабите точки на португалското ЕСС е оценување и проценка на активности.

Согласно законот, владата секоја година треба да подготвува извештај со информации за спроведување на препораките дадени од ЕСС. Но, ова досега не е направено.

Според сегашното претседателство на ЕСС, оваа практика треба да се активира како механизам за проценка на влијанието на ЕСС врз политиките.

ЕСС, исто така, собира податоци за пристапот на интернет-страницата и за преземањата на документите на ЕСС, но овие податоци не се објавуваат и се користат само интерно.

3.5 Словачка

3.5.1 Релевантност

Советот за социоекономско партнерство на Република Словачка е консултативно тело на национално ниво што овозможува форум за заемни консултации во насока на постигнување договори во определени области или за приближување на ставовите на социјалните партнери.

Советот за социоекономско партнерство (HSV SR) произлезе како резултат на пактот меѓу владата и неколку правни субјекти во социоекономската сфера, вклучително и претставници на работодавачите и работниците.

Советот ги има следните задачи:

- Разгледување на клучните прашања поврзани со социоекономскиот развој;
- Разгледување на нацрт-државниот буџет;
- Разгледување нацрт-закони од трудовото право;
- Подготовка на препораки во врска со законодавни проекти на владата, и
- Формирање работни групи.

3.5.2 Оперативна ефективност

Советот е трипартитен: членовите ја претставуваат државата, работодавачите и работниците. Претставниците на државата ги назначува владата. Претставниците на работодавачите ги назначуваат репрезентативните здруженија на работодавачи. Претставниците на работниците ги назначуваат репрезентативните здруженија на синдикатите. Исто така, има и трета група што ги застапува засегнатите групи од граѓанскиот сектор, различни од работодавачите и синдикатите, кои ги сочинуваат здруженија и репрезентативни институции чии активности се спроведуваат на национално ниво, а се акредитирани од Европската Унија и биле активни во последните три години.

Има еден член за 100 илјади луѓе, без оглед дали станува збор за работодавачите или за работниците. Во случај да не се поклопуваат бројките, социјалните партнери се договараат за бројот на членовите што ќе ги назначат, имајќи предвид дека бројот на назначени членови од работодавачите и од работниците мора да биде ист.

Главните тела на Советот се Президиумот и седниците на Советот.

Президиумот се состои од

- претседател и заменик-претседател, кои ги назначува Владата
- заменик-претседателот и член што го назначуваат претставниците на работодавачите,
- заменик-претседател и член назначен од претставниците на работниците.

Владата го назначува заменик-премиерот и министерот за економија на Република Словачка како претседавач, а министерот за труд, социјална политика и семејство како заменик-претседавач. Должност на претседателот е да раководи со активностите на Советот и да ја информира Владата за заклучоците што ги носи Советот. Претседателот, исто така, ги свикува седниците на Советот и ги утврдува времето, местото и агендата за седниците.

Президиумот разговара за прашања што се поврзани со подготовката на седниците на Советот и предлага програма; понатаму, ги разгледува заклучоците од седниците на Советот и може да добие и дополнителни задачи од Советот. На крајот, Президиумот свикува вонредни седници на Советот.

Седницата на советот расправа за договорите и заклучоците поврзани со теми, поконкретно, дефинира под точката „мисија“.

Министрите и државните секретари имаат должност да поднесуваат документи за кои расправа Советот. Секретаријатот на Советот е задолжен за организацијата и администрацијата. Трошоците за Советот и неговиот секретаријат ги покрива буџетот на Владата; секој од социјалните партнери ги покрива трошоците за членството.

Седница на Советот се свикува месечно и има својство и кворум да расправа и да носи одлуки кога е присутно мнозинство од членовите на Советот што ги застапуваат работодавачите и работниците. Членовите на Советот не може да бидат заменети и тие имаат обврска да присуствуваат на состаноците.

Членството има право да поднесува предлози, информации и други документи на седниците на Советот, да ги презентира своите ставови во врска со документите за кои се дискутира и да гласа за соодветните заклучоци. Членовите на Советот може, исто така, да повикуваат експерти за определени теми на агендата на седницата на Советот.

Во случај кога социјалните партнери ќе постигнат консензус, тоа треба да биде наведено во заклучокот. Во случај на различни ставови, мислењето на секој социјален партнер се приложува кон заклучоците од седницата на Советот. Овие заклучоци претставуваат препораки за Владата и Претседателот ги доставува до Владата.

3.5.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Мислењата што ги дава ЕСС може да се поделат во три категории: задолжителни, изборни и на сопствена иницијатива.

Задолжителните мислења се фокусираат на прашања каде што законот утврдува дека ЕСС треба да даде мислење, во случај на „Клучните опции од планот“ што ги содржи клучните насоки за социоекономската политика, кои се спроведуваат секоја година од страна на Владата.

Изборните мислења се однесуваат на консултациите на теми за кои Владата и Парламентот одлучуваат да го вклучат ЕСС, иако ваквата интервенција не е задолжителна со закон. Ова е во случај на мислења за државниот буџет и за државната сметка.

Мислењата на сопствена иницијатива се поврзани со прашања за кои ЕСС одлучува да изрази мислење откако пленарно ќе се одобри предлогот за темата, иако за тоа не е консултирана Владата или Парламентот на земјата.

Работата ја вршат комисиите, раководени од претседатели, кои се одговорни за следењето на работата на известувачите и обезбедуваат почитување на крајните рокови. Секое мислење се заснова на нацрт изготвен од известувачот или од комисија

за изготвување нацрти и за него се дискутира во рамките на работна група што се состои од членовите на специјалната комисија. Проектите за студии, мислења, извештаи и информации што ги носат овие комисии конечно се одобруваат на пленарна седница.

3.6 Словенија

Економско-социјалниот совет е основан во 1994 година во рамките на Договорот за политиката за плати во стопанството за 1994 година, како анекс кон Социјалниот пакт помеѓу работодавачите, работниците и Владата на Република Словенија за 1994 година. Историјатот на активностите во двете децении е претставен со две клучни публикации (Kavčič 2004; Kavčič and Berlec 2014).

ЕСС е трипартитно тело што има диспропорционални надлежности во однос на законодавците, имајќи предвид дека не е во рамките на ниту еден правен акт, освен владината регулатива. Всушност, националното собрание дискутира само за законите од социоекономската сфера што веќе биле на расправа пред членовите на ЕСС. ЕСС соработува при изготвувањето на законодавството и дава препораки, има право на иницијатива (не е задолжително) за усвојување нови закони или изменување и дополнување постојни, изразува мислења и ставови за нацрт-закони и други документи, како и за буџетскиот меморандум и државниот буџет. ЕСС праќа мислења до националното собрание, националниот совет и до јавноста.

Клучни области во негова надлежност се следниве: социјалните пактови, социјалните права и целото социјално осигурување, вработување и индустриски односи, колективните договори, цени и даноци, економската политика, правната сигурност, соработката со МОТ и Советот на Европа, заедничкото одлучување за прашања, синдикалните права и слободи.

3.6.1 Релевантност

Задача на ЕСС се најрелевантните политички процеси во земјата. Прво, расправа за повеќето документи во рамките на циклусот на политиката од Европскиот семестар. Понатаму, Законот за буџет и указите за негово извршување. При секоја промена на Владата, се обидува да ги одржи разговорите за изготвување нов социјален пакт (еден од најважните програмски социоекономски документи во земјата). Тековната влада сè уште нема започнато расправа, меѓутоа наскоро се очекува да се определи групата за преговори.

Последниот социјален пакт – по низа вакви пактови од 1994 година (Stanojević 2010) – беше планиран за периодот 2015–2016 година, со исклучок што досега не се случил, односно Комората за стопанство и индустрија на Словенија (GZS), првично не го потпиша договорот. Во периодот по ратификацијата се намали

довербата меѓу социјалните партнери, а тоа резултираше со бојкот на договорот од четири организации на работодавачи. Во моментот се воспоставува нова група за преговори, со цел расправа за повеќе предлози од Министерството за труд. Целта е да се дојде до конечен договор до крајот на 2019 година, кој најмногу може да трае до крајот на мандатот на центристичката влада на Шарец.

Дополнително на овие клучни социоекономски процеси, ЕСС, исто така, расправа за клучните реформи во социоекономската сфера, како што се Законот за пензиско и инвалидско осигурување (ZPIZ) и Законот за здравствена заштита и здравствено осигурување (ZZVZZ) итн., кога тие ќе бидат ставени на агендата.

ЕСС, теоретски, треба да расправа за нацрт-закони пред тие да бидат усвоени од Владата. Реално, главно поради временските ограничувања, се случува спротивното: Владата веќе го има усвоено нацрт-законот и потоа ЕСС дебатира за него. Во ваков случај, улогата на ЕСС е да се согласи (или да не се согласи) со нацрт-законот, кој потоа оди пред Парламентот.

Имало случаи, како со минималната плата, кога работодавачите биле против. Во ваков случај, ЕСС не може да предлага измени и дополнувања на законот од име на поединечен социјален партнер (поради трипартитната структура на ова тело). Во овој случај, партнерите треба поединечно да ги поднесат амандманите. Исто така, во случајот со минималната плата, ЕСС има само консултативна функција, а конечниот збор останува кај државното собрание (главниот дом на Парламентот).

Сепак, Владата многу добро знае дека обидите да се постигне трипартитен договор за клучните прашања во рамките на ЕСС е клучен предуслов за зачувување на социјалниот мир во земјата. На пример, еден случај на несогласување беше реформата во пензиите од 2011 година, која предизвика протести, референдум и на крајот оставка на премиерот Борут Пахор (за повеќе информации, видете кај Гуардианцич (Guardiancich 2016, 2017).

Во однос на преговорите за платите или за други прашања поврзани со надоместокот, тие се случуваат на ниво на Министерството за јавна администрација. Иако вклучените претставници од социјалните партнери и од Владата во основата се исти (и дебатираат на состаноците на ЕСС), преговорите за надоместоците формално не припаѓаат во мандатот на ЕСС.

3.6.2 Оперативна ефективност

Првично ЕСС имаше 15 места, по пет од секој партнер. Со подоцнежните измени на правилата за работа, објавени во Службен весник и последно изменети и дополнети во 2007 година, секој од трите партнери сега може да има по осуммина претставници (и замени). Секоја национална конфедерација на синдикати – Сојузот на независни синдикати на Словенија (ZSSS), Конфедерацијата на нови синдикати на Словенија, Независност (KNSS Neodvisnost), Конфедерацијата на синдикати '90 на Словенија

(Konfederacija '90), Конфедерацијата на синдикати на Словенија, Пергам (KSS Pergam), Конфедерацијата на синдикати во јавниот сектор на Словенија (KSJS) и Синдикатот на машиновозачи на Словенија, Алтернатива (SZS Alternativa) – и сите организации на работодавачи и коморите – GZS, Комората на занаети и мали бизниси на Словенија (OZS), Здружението на работодавачи на Словенија (ZDS), Стопанската комора на Словенија (TZS) и Здружението на работодавачи за занаети и претприемачи на Словенија (ZDOPS) – номинираат најмалку по еден претставник. Претставниците на Владата се министрите за труд, финансии, јавна администрација, образование, здравство и државниот секретар од Претседателството на Советот (и поранешен министер за труд), како и претставникот од Институтот за макроекономска анализа и развој (UMAR). Во моментот има осуммина претставници од синдикатите и од владата и седуммина претставници од работодавачите. Членовите на ЕСС го избираат претседателот за период од една година.

Претседателот раководи со Советот, а секој од социјалните партнери може да го свика ЕСС, кој се состанува најмалку еднаш месечно (досега има одржано 319 редовни седници). Во случај на нерешени прашања, секој социјален партнер може да предложи вонредна седница или разгледување материјали по писмен пат и Колегиумот на ЕСС (види подолу) едногласно ја одобрува. ЕСС одлучува едногласно. Секој од социјалните партнери, независно од бројот на членовите, има право на еден глас (вкупно три). Најчесто, претставниците на секој партнер во ЕСС имаат функција во колегиумот. Ако не се постигне договор помеѓу социјалните партнери, ЕСС одлучува за рокот за постигнување договор, кој не може да биде подолг од 30 дена.

Во одредени случаи, седниците се „информативни“. Ако по расправата не се постигне едногласно решение, ЕСС усвојува забелешка каде што се наведува дека се одржала информативна седница, но дека на седницата не се усвоени дополнителни решенија. Ваквите решенија што не се усвоени се евидентираат во записникот за седницата, вклучувајќи ги и причините зошто за нив не е постигнат договор (на пример, ако несогласувањето било за одредена точка или член).

Најчесто, ЕСС е преголем форум за дискусија за сите детали од законите (до 30, 40 луѓе, т.е. претставници и нивни асистенти што се присутни на состанокот). Така, секој партнер номинира претставници што понатаму ќе се состанат во помали работни групи за определени прашања, а ЕСС дискутира за конечните мислења. Новите правила за работата на ЕСС, кои влегоа во сила во 2017 година, утврдуваат формирање групи за преговори или експертски комисии. Дополнително, новите правила го воведоа Колегиумот на ЕСС, кој претставува работно тело што е надлежно за организација на работата на ЕСС и што се состои од претседател (во моментот претставник од сојузот ZSSS) и претставник од секој од другите два партнери. Слично како Советот, и Колегиумот, исто така, се состанува еднаш месечно, а на тие состаноци учествува секретарот на ЕСС. За време на состаноците, кои не се отворени за јавноста, Колегиумот одлучува за агендата на ЕСС за наредбата седница.

Колегиумот досега има одобрено три тематски експертски комисии, како што се комисијата за труд, за социјална политика и за здравствена заштита. Секоја од нив

работи на прашањата во рамките на зададената тема. Што се однесува на членството во нив, тоа може значително да се разликува меѓу социјалните партнери. Сепак, со комисиите и групите раководи надлежното министерство, нив ги основа ЕСС и имаат обврска да поднесат извештај или да дадат предлог по завршувањето на нивната работа (ова не е временски ограничено), за кои потоа се дискутира на седница на ЕСС. Само во случајот со здравствената заштита, за време на претходната Влада, експертската комисија не успеа да ја заврши работата. Понатаму, Колегиумот утврди дека новата Влада треба да формира нова комисија (така што, претходно сработеното не е обврзувачко, во случај од новата комисија да произлезат нови заклучоци).

Кога групата за преговори или експертската комисија ќе дојде до консензус или ќе се соочи со непремостливи прашања, тогаш нивната одлука или извештај се разгледува на агендата на состанок на колегиумот на ЕСС. За тоа се информира Секретаријатот. Секретаријатот на ЕСС сега вклучува само двајца вработени и е во рамките на генералниот секретаријат на Владата, кој е надлежен за техничка и финансиска поддршка. Од неодамна, оваа поддршка се намалува и изнесува од 4 200 до 6 000 ЕУР годишно. ЕСС не исплатува надоместок („jetons de présence“), за тоа се надлежни социјалниот партнер и Министерството за труд. Од буџетот се исплаќаат само репрезентативни трошоци за дел од посетите (од ЕУ, ОЕЦД, итн.). Генералниот секретаријат има можност да користи услуги за толкување, но најчесто претставниците од ЕУ и од ОЕЦД носат свои преведувачи.

ЕСС не ги покрива и трошоците за истражување и анализи, кои посебно ги прави Владата или социјалните партнери. Така, ЕСС е само форум на кој дебатираат и преговараат партнерите.

Во однос на соработката со другите институции, во Словенија нема економско-социјални совети на локално, секторско или на друго ниво. Претставниците на неколку институции, како што е Заводот за статистика (SURs), често се поканети на состаноците со цел да придонесат за корисни информации. На барање на некои социјални партнери, Секретаријатот ја вклучува и јавноста или граѓанскиот сектор и Колегиумот потоа расправа за поканите. На состаноците на ЕСС, исто така, може да учествуваат членови на Европскиот економско-социјален совет.

3.6.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Не постои механизам за процена на ефективностa на консултациите во ЕСС. Не се мери „популарноста“ на документите што се поставуваат на веб-страницата на ЕСС. Не постои независно тело што ја проверува ефективностa на ЕСС. Прво, Владата или Парламентот немаат обврска да ги следат насоките што се дадени од ЕСС. Во однос на нивната реализација, тоа го следи Секретаријатот (и на крајот ги информира социјалните партнери дека нешто не е завршено и покрај тоа што било на агендата). На крајот се спроведува сè што ќе усвои ЕСС. Ако Владата или Парламентот променат нешто што било договорено на ниво на ЕСС, социјалните

партнери ќе приговорат на тоа, а тоа ќе доведе до нарушување на социјалниот мир. Европските семестрални документи сега имаат утврдена временска рамка. Веќе во јануари, Владата и социјалните партнери дебатираат за првите нацрт-верзии. За ова се дискутира на експертските комисии, кои се занимаваат со деталите од документите, а ЕСС ги одобрува по конечна дебата.

Колегиумот е задолжен за „транспарентноста“ на ЕСС и пред седницата на ЕСС утврдува дали за состанокот ќе има известување за медиумите. Секој што го следел состанокот може да учествува во известувањето за медиумите. Претседателот раководи со состанокот за информирање на медиумите, но и другите социјални партнери може да ги изразат своите ставови и има дел за прашања и одговори. Потоа на веб-страницата на ЕСС се објавува мал извадок од записникот од состанокот.¹³

¹³ <http://www.ess.si/ess/ess-si.nsf>

4. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

4.1 Профил

Економско-социјалниот совет (ЕСС) во Северна Македонија е основан во 1996 година со трипартитна спогодба помеѓу социјалните партнери и владата. Во тој период немаше здруженија на работодавачи (согласно дефиницијата на МОТ), па спогодбата ја склучија Стопанските комори. Поради неколку причини, меѓу кои и нејасните критериуми за репрезентативност, а особено недостигот на политичка волја, ЕСС не профункционира сè до 2010 година, кога Владата и социјалните партнери (*Организацијата на работодавачи на Македонија* (ОРМ), *Сојузот на синдикатите на Македонија* (ССМ) и *Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија* (КСС)) потпишаа нова спогодба за основање Економско-социјален совет, овој пат вклучувајќи ги организациите на работодавачите (според класичната дефиниција).

Правната рамка како дел од Законот за работни односи од 2005 година во еден член предвидуваше основањето на ЕСС да биде преку склучување трипартитна спогодба. Доцнењето беше поради прашања поврзани со критериумите за репрезентативност, сè до нивното надминување во 2010 година. Деловникот за работа на ЕСС последно беше изменет и дополнет во 2015 година.

ЕСС функционира како форум на кој социјалните партнери дискутираат за прашања од економско-социјалната сфера и тој нема својство на истражувачко или аналитичко тело.

4.2 Релевантност

ЕСС е релативно проактивен во однос на економските и социјалните политики што ги изготвува Владата. Сепак, досега ова тело има објавено само неколку мислења, предлози и препораки за големиот број прашања што се под негова надлежност, т.е. економскиот развој, политиките на пазарот на трудот, платите и ценовните политики во областа на трудот и социјалното осигурување, социјалната заштита, здравствената заштита, животната средина, фискалната политика, работните услови, безбедноста и здравјето при работа, образованието, културата, професионалниот развој, стручното усовршување и другите области од економски и социјален интерес за работодавачите и работниците. Дополнително, го дефинира составот на трипартитните делегации на Меѓународната конференција на трудот (МКТ) и дава предлози за ратификација на меѓународни стандарди на трудот (Трајанов и соработ. 2015).

Едната причина е тоа што областите за кои расправа ЕСС се категоризирани како задолжителни или незадолжителни со Спогодбата за основање на ЕСС. Областите поврзани со работните односи, вработувањето, пензиското и инвалидското осигурување и здравјето и безбедноста при работа се задолжителни. Другите не се задолжителни, иако ЕСС има можност да ги вклучи за разгледување.

Вообичаено, ЕСС редовно и задолжително ги разгледува спомнатите политики, главно бидејќи претседавач е министерот за труд и социјална политика. Ова е проблематика што најверојатно се провлекува уште од основањето на ЕСС. Надвор од политиките на Министерството за труд, Министерството за финансии има пратено повеќе закони на разгледување: Законот за данок на личен доход, Законот за задолжително социјално осигурување, Програмата за економски реформи. Очигледно, нема многу примери за акти што доаѓаат од други институции поврзани со споменатите области.

Според ова, ретко се случува другите министерства или институции, а, исто така, и самите членови на ЕСС да го гледаат Советот како консултативно тело на Владата што е навистина од важност, дополнително, поради фактот што речиси никогаш не е вклучено во процесот на изготвување на законите и предлог-законските акти. Во последните две и половина години се случија промени во позитивна насока. Според владини извори, Министерството за труд и социјална политика сега редовно ги консултира социјалните партнери од самиот почеток на процесот на креирање политики. Таков е случајот со Националната стратегија за вработување, Стратегијата за формализирање на неформалната економија, Стратегијата за безбедност и здравје при работа, Законот за работни односи, Законот за минимална плата, итн. Другите сегменти на Владата праќаат материјали, стратегиски документи и регулативи да бидат разгледани од ЕСС и за нив да биде дадено мислење за време на седниците на ЕСС.

ЕСС е релативно ефективен во однос на прашања што редовно се разгледуваат и за кои редовно се усвојуваат мислења. Она што се усвојува и за кое се одлучува на состанокот автоматски се спроведува во ревидираниот материјал, без оглед дали станува збор за закон, подзаконски акт или стратегиски документ. Потоа Владата ги усвојува новите документи заедно со промените што се направени на седниците на ЕСС. Повторно, причината е тоа што Министерството за труд е промотор на самиот документ. Едни од позначајните примери се Законот за минимална плата, Законот за работни односи, Законот за пензиско осигурување, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Работодавачите ја истакнуваат потребата од вклучување на Законот за образование во рамките на ЕСС.

Владата вложува напори да овозможи конструктивна дискусија на состаноците. Во моментот, клучното прашање е тоа што кај социјалните партнери, работодавачите се поконструктивни од синдикатите. Работодавачите се засегнати со социјалните и економските промени и имаат повеќе ресурси на располагање за да се вклучат во расправата. Според некои коментари, кај синдикатите има недостиг на знаење,

советодавни и технички капацитети, но ССМ не се согласува со ова.¹⁴

Редовно се дискутира за одредена група документи. Редовно се разгледува Програмата за економски реформи, а, исто така, се разгледуваат и Националната стратегија за вработување и акцискиот план и Извештаите во врска со постапката за пристапување кон ЕУ и процесот пред преговорите. Повторно, само оние што доаѓаат од Министерството за труд, Поглавје 3 за правото на основање и слобода на давање услуги и Поглавје 19 за социјалната политика и вработувањето. Така што, вклученоста на ЕСС е ограничена. И покрај тоа, во април 2019 година, Владата донесе одлука дека мислењата од ЕСС стануваат задолжителни и за другите документи од сферата на економските и социјалните прашања. Прашањата поврзани со работодавачите и работниците треба претходно задолжително да бидат разгледани од ЕСС, а потоа да бидат усвојувани од Владата. Имајќи го предвид ова, многу од институциите соработуваат во однос на ова прашање. Секретаријатот очекува веќе од мај 2019 година и другите документи од другите ресори да бидат пратени на разгледување до ЕСС. Ова претставува значајна промена.

ЕСС се обиде да изврши измена и дополнување на Деловникот на Владата, но тоа се покажа невозможно. Со ова, на некој начин, се пополни празнината: Владата наложи задолжително давање мислење за низа нови области: не само во делот на пристапниот процес, туку и во врска со законите поврзани со сите други сфери (култура, образование, итн.) што на некој начин се поврзани со работодавачите и со синдикатите. Некои од документите сè уште нема да се разгледуваат, како што се оние поврзани со граѓанскиот сектор, одбраната, животната средина, безбедноста, полицијата, итн.

ЕСС е олеснувач/посредник при склучувањето на националните, општи колективни договори. Ако има прашања во врска со нивното склучување, тогаш тие се дискутираат во рамките на ЕСС. Така, ЕСС е само форум без овластување за автономно донесување одлуки. Националните колективни договори се различни за јавниот и за приватниот сектор.

Во моментот се изготвува новиот Закон за работни односи. Еден од ставовите е да се вклучи ЕСС во проширувањето на колективните договори на секторско или на гранково ниво: ЕСС ќе го даде своето мислење пред донесувањето на одлуката, односно пред да донесе одлука Министерот за труд.

¹⁴ Се наведуваат неколку неодамнешни заложби, како што се: i) донесувањето на Законот за минимална плата во 2012 г.; ii) доставени и спроведени измени и дополнувања на Законот за безбедност и здравје при работа во 2014 г.; iii) иницирање на Законот за вознемирување на работно место, донесен во 2013 г.; iv) учество во работењето на локалните ЕСС; v) преговарање на Општиот колективен договор (ОКД) за приватниот сектор и подготовка на нов нацрт во 2019 г.; vi) подготовки на нов ОКД во јавниот сектор, за кои е основана работна група за преговори; vii) основни измени и дополнувања на Законот за работни односи во однос на заштитата од каква било дискриминација, итн.; viii) преговарање на новиот Закон за работни односи во 2018-2019 година и доставување нацрт до Министерството за труд; ix) усвојување на Законот за европски работнички совети, како и на голем број конвенции на МОТ и директиви на ЕУ.

4.3 Оперативна ефективност

ЕСС е составен од 12 члена. До 2019 година, ЕСС вклучуваше четворица претставници од Владата, четворица од ОРМ, двајца од ССМ и двајца од КСС. На почетокот на 2019 г., КСС нема побарано обновување на статусот за репрезентативност. Членовите на ЕСС не добиваат надоместок од буџетот за нивното присуство во Советот (ова се смета за проблем). Нивниот мандат е со времетраење од четири години, со можност за повторно назначување. Секој член има заменик. Во 2019 година, проблем претставува репрезентативноста. Критериумите што ги дефинира Законот за работни односи се ревидираат секои три години. Комисијата за утврдување на репрезентативноста до Министерството за труд укажува дека определен синдикат или организација на работодавачи ги исполнува критериумите.

Во претходните извештаи се нагласува еден проблем, имено, членовите на ЕСС се исто така членови на комисијата за утврдување на критериумите за репрезентативност, а поради ова се јавува голем судир на интереси. Освен тоа, членовите на ЕСС се исто така дел од одборите во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Агенцијата за вработување и Фондот за здравствена заштита, а со тоа се намалува капацитетот на Советот да ги разграничи доделените интереси. Што се однесува на вклучувањето нерепрезентативни групи, има нова оперативна практика во ЕСС, имено, да се вклучат нерепрезентативни синдикати и работодавачи во работата на ЕСС на подготвителните седници, каде што овие организации имаат можност да ги искажат своите мислења, но немаат право на глас.

ЕСС нема ротирачко претседателство, тоа беше побарано пред три години. Изготвени беа неколку студии за можниот начин на функционирање, и тоа останува отворена опција. Од страната на Владата, претставниците доаѓаат од Министерството за труд и социјална политика (министерот е претседавач на ЕСС), заменик-премиерот за економски прашања, министерот за финансии и министерот за економија. Двајцата заменици-претседатели доаѓаат од редовите на синдикатите и работодавачите.

Во периодот од 1996 година до денес (всушност, од 2010 година) ЕСС има одржано 74 седници. Седниците ги свикува претседателот на ЕСС (или замениците) со праќање покана заедно со нацрт-агенда и работни материјали најмалку осум дена пред одржувањето на седницата. Постои можност и другите членови да побараат одржување седници. Покрај министерот за труд, на седниците на ЕСС ретко се присутни министрите од другите ресори. Така, Советот се соочува со континуиран проблем на „претставници од понизок ранг (јуниоризација)“, кој не се реши со измената во оперативните правила на ЕСС.

Генералниот секретар на ЕСС го назначува Министерот за труд и социјална политика. Улогата, функциите и мандатот се дефинираат со Спогодбата и со Деловникот за работа. Постои и Секретаријат составен од тројца члена. Едниот е генералниот секретар, а другите двајца ги назначува организацијата на работодавачи и синдикатите (со мало доцнење).

ЕСС не располага со многу финансиски средства. Буџетот на ЕСС е дел од буџетот на Министерството за труд. Буџетот ги опфаќа само платите и одредени технички работи потребни за функционирање на ЕСС. Така што станува збор за мошне ограничен буџет.

Од шест постојани работни тела, во моментот функционира само едно. Едно од телата се соочува со организациски проблеми, а другите четири што се основани уште од 2016 година сè уште не функционираат. Функционира трипартитната комисија за издавање лиценци за помирувачи и арбитри, а координативното тело за општествена одговорност се соочува со проблеми од организациски аспект. Другите четири се: Комисијата за работни односи и плати, Комисијата за социјална заштита, Комисијата за здравје и безбедност при работа и Комисијата за политики за вработување.

Една од можните причини за неефективноста на постојаните тела е составот од членови од репрезентативните партнери што имаат ограничени капацитети и човечки ресурси. На последната седница, ЕСС одлучи да го преформулира составот на овие комисии. Составот ќе биде трипартитен, составен од членовите на ЕСС. Меѓутоа, размислуваат да се прошири составот со другите, нерепрезентативни синдикати, но само со статус набљудувач и без право на глас.

Во однос на соработката со академската заедница, експерти и така натаму, во тек се повеќе проекти што се обидуваат да го надоместат недостигот на финансиски средства за професионално ангажирање надворешни експерти или консултанти. Главно, нив ги финансира ЕУ. Министерството за труд аплицира за таков вид финансирање во соработка со социјалните партнери (или не). Тоа доаѓа во форма на директни грантови по повик за изразување интерес. Националниот претставник за ова е Министерството. Во последните 10 години имало вкупно три такви проекти. Тие незначително ја подобрија состојбата. Алтернативата на ова било да постои соработка на доброволна основа (во последните пет години само во еден или два наврати се случило тоа) и ова е посочено како клучен проблем од Трајанов и соработ. (2015).

ЕСС има годишна програма со активности за тековната година. Процесот за носење одлуки е едногласно, во спротивен случај важи правилото на просто мнозинство. И покрај ова, ако има различно мислење на еден од социјалните партнери, тоа се бележи во записникот. Владата го добива ова мислење и може да побара дополнително објаснување за тоа што се случувало. Тоа е редовна постапка што досега се случила само два пати, бидејќи во голем дел од случаите се одлучува консензуално.

Постојат 15 локални ЕСС во Северна Македонија по општини и тие се трипартитни тела, како што е националниот ЕСС (иако не се толку јасни правилата за формирање). Врската помеѓу нив и националниот ЕСС е врз основа на потреба и (сè уште) не се потпира врз одредена правна или институционална рамка. Годишните состаноци и тематските седници најчесто се формулираат поврзано со активностите во конкретни програми. Така што, нема обврска за состанок. Досегашното искуство

не е на највисоко ниво, исто така, поради фактот што во моментот соодветно функционираат само 30 % од ЛЕСС. Во Скопје се наоѓа најголемиот совет, од аспект на составот, меѓутоа тој не функционира во моментот, а преку овој проект на МОТ се прават обиди повторно да профункционира. Еден од проблемите истакнати од синдикатите е недоволното учество на работодавачите во локалните ЕСС.

4.4 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

Не постојат показатели со цел да се измери успешноста, настрана од следењето на тоа што го усвојува владата, а за кое претходно се расправало од ЕСС. Постои електронски регистар (посебна софтверска апликација). Записникот од седниците на ЕСС (каде што се забележани заклучоците, препораките и резимето на дискусијата) се проследува до Владата, Собранието и до соодветните тела. ЕСС редовно расправа за реализацијата во однос на дадените мислења, како прва точка на агендата на седниците на ЕСС. Сепак, синдикатите предлагаат дека има простор за подобрување, на пример, со вклучување информации во записникот за тоа кои одлуки од ЕСС се прифатени од Владата, што не е прифатено и причините за тоа.

Во врска со транспарентноста на работата на ЕСС, тоа не се мери бидејќи не се испитува мислењето на јавноста.

Главниот канал за комуникација е преку веб-страницата на ЕСС. Дополнително, дел од седниците на ЕСС се медиумски покриени и понекогаш се одржуваат и конференции за медиумите. Состаноците не се отворени за јавноста. ЕСС ја усвојува годишната програма на почетокот на секоја година, а потоа се доставува до Владата. Ова е документ од информативен карактер преку кој ЕСС комуницира со другите владини институции. Со претходни проекти, кои, исто така, беа финансирани од ЕУ, се започнаа неколку медиумски кампањи за кои промотор беше ЕСС, а беа поврзани, на пример, со мирно решавање работни спорови и промоција на колективното договарање.

Секои 4 до 5 години се врши процена, но тоа не е некој стандард или рутинска евалуација.

5. КОМПАРАТИВНА АНАЛИЗА НА ПРЕДНОСТИТЕ, СЛАБОСТИТЕ, МОЖНОСТИТЕ И ЗАКАНИТЕ (SWOT-АНАЛИЗА)

5.1 Релевантност

5.1.1 Предности

ЕСС на Северна Македонија ги покажува следните предности во однос на релевантноста:

- Целокупниот мандат е широк и тој – барем на хартија – е зајакнат во 2019 година, така што Секретаријатот очекува документи од неколку ресори (надвор од трудот и социјалната политика) да бидат поднесувани на разгледување до ЕСС;
- Спроведувањето на она што ќе го усвои ЕСС најчесто сериозно се зема предвид и се вклучува во соодветниот закон, подзаконски акт или стратешки документ, а повторно, причината за тоа е бидејќи министерот за труд претседава со ЕСС;
- Владата вложува повеќе напори за да овозможи конструктивни дискусии на ниво на ЕСС, а работодавачите покажуваат посветеност и дека располагаат со доволно ресурси;
- Новиот Закон за работни односи може да му овозможи на ЕСС улога во проширувањето на колективните договори.

5.1.2 Слабости

ЕСС на Северна Македонија ги покажува следните слабости во однос на релевантноста:

- И покрај широкиот правен мандат, ЕСС досега главно расправал за прашања поврзани со трудот и социјалната политика, главно поради фактот што Министерството за труд претседава со институцијата;
- ЕСС ретко е вклучен во изготвувањето на законодавните акти и главно дава мислења;
- Потребно е внатрешно зајакнување на техничките капацитети за да може социјалните партнери да спроведуваат анализи на политики и да даваат совети за

ефективни политики;

- ЕСС има улога на олеснувач за општите колективни договори (во јавниот и во приватниот сектор), но нема моќ самостојно да потпишува колективни договори. Ова е во согласност со компаративната практика, имајќи предвид дека повеќето ЕСС не се мешаат во колективното договарање, иако некои од нив (најистакнат е оној од Португалија) играат важна улога при посредувањето во решавање спорови, па дури и обезбедуваат услуги за арбитража;
- Одлуките и предлозите на социјалните партнери при разгледувањето на законите или правните акти не се секогаш базирани на докази.

5.1.3 Можности

- Проширениот мандат во 2019 година отвора можност за ЕСС да заземе позначајна улога во носењето на политиките.

5.1.4 Закани

- Ограничената автономија (бидејќи е раководен и финансиран од Министерството за труд) може да го ограничи капацитетот на ЕСС за стратешко приспособување.

5.2 Оперативна ефективност

5.2.1 Предности

ЕСС на Северна Македонија ги покажува следните предности во однос на оперативната ефективност:

- Ограничениот буџет незначително се надополнува преку учество од надворешни средства за кои аплицира Министерството за труд;
- Изгледа дека нема особени проблеми со правилата за носење одлуки на националниот ЕСС.

5.2.2 Слабости

ЕСС на Северна Македонија ги покажува следните слабости во однос на оперативната ефективност:

- Од 2019 година има отворени прашања во однос на репрезентативноста, бидејќи еден од двата синдикати нема побарано обновување на статусот – тоа може да предизвика проблем во работењето;

- Постои конфликт на интерес меѓу членовите на ЕСС и членовите што се дел од комисијата за утврдување на критериумите за репрезентативност; комисијата треба да биде составена не само од социјалните партнери што се веќе членови на ЕСС, туку и од надворешни експерти што би го следеле спроведувањето на постојните критериуми за репрезентативност;
- Прашања во однос на вклученоста, кои ЕСС може да ги решава со повикување, на пример, нерепрезентативни синдикати и нерепрезентативни организации на работодавачи на кои ќе им даде набљудувачки статус; на овој начин ќе се зачуваат и двата критериуми (репрезентативноста и инклузивноста);
- Сè уште не е реализирано барањето за ротирачко претседателство;
- Постои проблем со „присуството на претставници од понизок ранг (јуниоризација)“ на членовите што присуствуваат на седниците на ЕСС (особено од страна на Владата);
- Многу ограничениот буџет, кој го намалува оперативниот капацитет на Секретаријатот, ги попречува аналитичките и истражувачките функции и речиси оневозможува ангажирање експерти;
- Недоволна јавна видливост во однос на работата, улогата и релевантноста на ЕСС;
- Од шест постојани работни тела, во моментот соодветно функционира само едно, а едно од нив се соочува со проблеми од организациски карактер;
- Односите со локалните ЕСС се неформални и не се предвидени со правни акти, така што не е предвидена обврска за тоа;
- Во моментот функционираат само 30 % од локалните ЕСС.

5.2.3 Можности

- За проширувањето на мандатот ќе биде потребен посилен аналитички и технички капацитет. Ова може да биде можност за ЕСС да побара повеќе ресурси;
- Проширувањето на опсегот на ЕСС со услугите поврзани со колективното договарање и индустриските односи, каде што е и клучната стручност на членството на ЕСС, може да овозможи градење посилни технички капацитети.

5.2.4 Закани

- Неможноста за навремено обезбедување технички мислења може понатаму да доведе до нарушување на релевантноста и репутацијата на ЕСС кај јавноста, а со тоа ќе стане потешко да се дојде до зголемување на буџетот.

5.3 Квалитетот на услугите што се реализираат и нивното влијание

5.3.1 Предности

ЕСС на Северна Македонија ги покажува следните предности во однос на услугите и влијанието од нив:

- ЕСС редовно расправа за реализацијата на дадените мислења, како прва точка на агендата на седниците на ЕСС;
- ЕСС комуницира преку својата веб-страница, преку медиумска покриеност и преку конференции за медиумите;
- Некои медиумски кампањи се реализираат преку проекти финансирани од ЕУ;
- Годишната програма е информативен документ што го поврзува ЕСС со другите владини институции.

5.3.2 Слабости

ЕСС на Северна Македонија ги покажува следните слабости во однос на услугите и влијанието од нив:

- Не постојат квалитативни и/или квантитативни показатели за мерење на успешноста на ЕСС;
- Не постојат редовни внатрешни и надворешни механизми за повратни информации;
- Не постои систематска процена за тоа дали резултатите ги исполнуваат потребите и очекувањата на јавноста.

5.3.3 Можности

- Постојењето одредени практики (веб-страница, годишна програма) и инструменти би овозможиле спроведување построга процена без тоа да чини повеќе;
- Медиумските кампањи што ги финансира ЕУ претставуваат можност за зголемување на видливоста и важноста на улогата на ЕСС за јавноста.

6. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Документот разгледува дел од прашањата поврзани со тоа колку НИСД (националните институции за социјален дијалог) се ефективни во давањето значаен политички придонес што влијае врз резултатите од процесот на усвојување на политиките (така, ограничено на нивниот „легитимитет на резултатот“). Тука се укажува на три димензии на ефективност: ефективност и квалитет на реализираните услуги. Компаративната анализа на овие димензии кај повеќе ЕСС во Европа овозможува формулирање препораки за тоа како да се осигури нивната ефективност. Од компаративната анализа може да се утврди дека словенечкиот и хрватскиот ЕСС е најсличен на ЕСС на Северна Македонија (види табела во Анекс). Сепак, таквата споредба ги одразува многубројните слабости на овие два економско-социјални совети. Прегледот даден во Анекс 1 јасно укажува на тоа дека најдобри во индексот на ефективност се Холандија и Словенија. Сепак, имајќи предвид дека холандскиот SER има долгогодишна традиција, има буџет од повеќе милиони евра и е главно бипартитен, најдобрата практика што треба да се разгледува е словенечкиот Ekonomsko-socialni svet (ESS). Тој има повеќе компаративни предности: произлегува од заедничкото социоекономско и законодавно наследство, како македонскиот ЕСС, и функционира со ограничен буџет, така што и двата функционираат како форум за социјалните партнери и поголемиот дел од својот аналитички капацитет го добиваат од социјалните партнери, владата и од соработката со надворешни експерти.

ЕСС на Северна Македонија извршува значајна консултативна и советодавна улога на Владата на Северна Македонија. Освен тоа, предложено е да се прошири мандатот на ЕСС во 2019 г. со вклучување на продолжувањата на колективните договори, а ова претставува можност за зајакнување на политичката важност и за консолидирање на позицијата на советот. Ова е значаен аспект што произлегува од компаративната анализа на ЕСС. Релевантноста на ЕСС е поврзана со силен и широк мандат што не е ограничен само на советодавна улога. Тука може да спаѓа ефективниот капацитет за издавање технички извештаи или мислења на сопствена иницијатива, улогата при колективното преговарање или решавање спорови, итн. ЕСС врши надзор над механизмот за мирно решавање работни спорови преку трипартитна комисија, меѓутоа не дава услуги на помирување/медијација и нема надлежности за одлучување. Во споредба со другите земји што се опфатени во овој извештај, каде што НИСД имаат опсежен советодавен мандат за социоекономски прашања, ограничениот број области во кои е задолжителна советодавната функција на ЕСС на Северна Македонија може да се утврди како значаен недостаток во однос на релевантноста на ЕСС.

Освен тоа, фактот што ЕСС не е вклучен во креирањето на законите, туку само дава мислење на крајот на процесот, претставува големо ограничување на политичката релевантност на ЕСС. Како што покажуваат другите земји, учеството на ЕСС во

законодавниот процес може да биде во повеќе различни форми и во различни фази од процесот. Едниот начин за унапредување на учеството и за збогатување на изготвувањето закони би бил да се овозможи учество на членовите на постојаните комисии на ЕСС во работните групи во министерствата или во парламентарните комисии што се надлежни за разгледување на техничките аспекти на нацрт-законите.

Оперативната ефективност на ЕСС на Северна Македонија е ограничена од неколку фактори, и тоа е веројатно еден од најголемите недостатоци на оваа институција. Всушност, и покрај тоа што политичкиот мандат е зајакнат и проширен, влијанието ќе биде ограничено доколку не се зајакне оперативната ефективност. Во споредба со другите земји што се опфатени во оваа студија, ЕСС на Северна Македонија има ограничени финансиски ресурси и автономија. Исто така, потребна е акција во однос на надградувањето на техничкиот капацитет на дел од социјалните партнери што се членови во ЕСС. Има различни начини на финансирање на економско-социјалните совети, но може да се групираат во владино финансирање преку буџетот и преку други извори, како што е финансирањето од социјалните партнери. Најдобриот начин да се осигурат трајност и соодветни ресурси е преку наменска буџетска линија. Финансирањето преку придонес од социјалните партнери би ја зголемило независноста на ЕСС во однос на Владата, меѓутоа ова би го направило нестабилен и најверојатно помалку дарежлив.

Поддршката за улогата на ЕСС би требало да се прикаже со повеќе ресурси за да може институцијата да ги извршува задачите што ѝ се доделени. Ресурсите би овозможиле навремени и квалитетни одговори за исполнување на мандатот на институцијата и на тој начин би се зголемил легитимитетот на резултатот. Недоволните средства го ограничуваат капацитетот на Секретаријатот и можноста да ангажира експерти што би го подобриле севкупниот технички капацитет. Од компаративната анализа на другите НИСД што се вклучени во оваа студија, клучен аспект во остварувањето на оваа цел е создавањето целосно оперативни и релевантни технички постојани комисии.

Процената и оценувањето на активностите на НИСД се главните предизвици со кои се соочуваат сите институции вклучени во оваа студија. Иако голем дел од нив имаат развиено индикатори за мерење на распределувањето и употребата на создадените материјали, само во мал број случаи се вклучени надворешни чинители во спроведувањето соодветна проценка. Ова делумно се должи на фактот дека најчесто НИСД зависат од министерствата за труд, па затоа оценувањето го вршат овие институции. Редовна независна надворешна евалуација ќе придонесе за зајакнување на кредибилитетот на ЕСС, а истовремено ќе ја зголеми свесноста за слабостите на ЕСС. Во однос на информирањето за активностите на ЕСС, се препорачува премин од пасивно информирање/комуникациска стратегија, базирана на поставување содржини на веб-страницата на ЕСС, кон поактивен пристап. За ова е потребно барем едно лице одговорно за овие задачи.

7. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Avdagić, S. (2011). The Conditions for Pacts: A Fuzzy-Set Analysis of the Resurgence of Tripartite Concertation. In S. Avdagić, M. Rhodes, & J. Visser (Eds.), *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization* (pp. 17–42). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Avdagić, S., Rhodes, M., & Visser, J. (Eds.). (2011). *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution, and Institutionalization*. Oxford: Oxford University Press.
- Baccaro, L. (2003). What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporatism. *British Journal of Industrial Relations*, 41(4), 683–706.
<https://doi.org/10.1046/j.1467-8543.2003.00294.x>
- Baccaro, L., & Howell, C. (2017). *Trajectories of Neoliberal Transformation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Baccaro, L., & Galindo, J. (2018). *Are social pacts still viable in today's world of work?* Geneva: International Labour Organization.
- Carothers, T. (2002). The End of the Transition Paradigm. *Journal of Democracy*, 13(1), 5–21. <https://doi.org/10.1353/jod.2002.0003>
- Cawson, A. (1986). *Corporatism and Political Theory*. London: Blackwell.
- Culpepper, P. D. (2014). The Political Economy of Unmediated Democracy: Italian Austerity under Mario Monti. *West European Politics*, 37(6), 1264–1281.
<https://doi.org/10.1080/01402382.2014.929334>
- Culpepper, P. D., & Regan, A. (2014). Why Don't Governments Need Trade Unions Anymore? The Death of Social Pacts in Ireland and Italy. *Socio-Economic Review*, 12(4), 723–745. <https://doi.org/10.1093/ser/mwt028>
- Diniz, E. (2011). Democracy, State, and Industry: Continuity and Change between the Cardoso and Lula Administrations. *Latin American Perspectives*, 38(3), 59–77.
<https://doi.org/10.1177/0094582X10391065>
- De Koster, A. (2015). *Social Dialogue in Morocco, Tunisia and Jordan: Regulations and Realities of Social Dialogue*. Brussels: European Commission.
- Doctor, M. (2007). Lula's Development Council: Neo-Corporatism and Policy Reform in Brazil. *Latin American Perspectives*, 34(6), 131–148.

<https://doi.org/10.1177/0094582X07308265>

- Eyraud, F., & Saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organization.
- Ferrero, E. (2016). *Il Cnel. Innovazione & Riforme*, (3), 42-45.
- Guardiancich, I., & Molina, O. (Eds.). (2017). *Talking through the Crisis: Social Dialogue and Industrial Relations Trends in Selected EU Countries*. Geneva: International Labour Organization.
- Guardiancich, I., & Artale, W. M. (2018). *Institutional Underpinnings of the Minimum Wage Fixing Machinery: The Role of Social Dialogue*. Geneva: International Labour Organization.
- Ghellab, Y. (2009). *Recovering from the Crisis through Social Dialogue (Dialogue in Brief No. 1)*. Geneva: International Labour Organization.
- Ghellab, Y., & Papadakis, K. (2011). The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue? In *The global crisis: Causes, responses and challenges* (pp. 81–93). Geneva: International Labour Organization.
- Guardiancich, I. (2017). *Rebuilding Social Dialogue in Slovenia: A Complex Task for the Post-Crisis Period*. In I. Guardiancich & O. Molina (Eds.), *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (pp. 233–256). Geneva: International Labour Organization.
- Hall, P. A., & Soskice, D. (2001). *An Introduction to Varieties of Capitalism*. In P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 1–68). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/0199247757.003.0001>
- ILO. (2015). *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*. Geneva: ILO.
- ILO. (2015). *The Future of Work Centenary Initiative, Report of the Director-General, International Labour Conference, 104th Session*. Geneva: ILO.
- ILO. (2017). *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2017a). *Towards the Universal Ratification of Convention no. 144 on Tripartite Consultation by the ILO Centenary in 2019*. Geneva: ILO.
- ILO. (2018). *Social Dialogue and Tripartism, Report VI, International Labour Conference, 107th Session*. Geneva: ILO.

- ILO. (2018a). Resolution Concerning the Second Recurrent Discussion on Social Dialogue and Tripartism, International Labour Conference, 107th Session. Geneva: ILO.
- ILO. (2018b). Sixth Item on the agenda: A Recurrent Discussion on the Strategic Objective of Social Dialogue and Tripartism, under the Follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, International Labour Conference, 107th Session. Geneva: ILO.
- Jessop, B. (2015). Corporatism and Beyond? On Governance and Its Limits. In E. Hartmann & P. F. Kjaer (Eds.), *The Evolution of Intermediary Institutions in Europe: From Corporatism to Governance* (pp. 29–46). London: Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/9781137484529_3
- Kim, D.-O., & Ahn, J.-Y. (2018). From Authoritarianism to Democratic Corporatism? The Rise and Decline of Social Dialogue in Korea. *Sustainability*, 10(12), 4514.
<https://doi.org/10.3390/su10124514>
- Kim, Y., & Westhuizen, J. V. D. (2018). Corporatism as a Crisis Response to Democratisation? Comparing the Rise and Fall of Corporatism in South Korea and South Africa. *Politikon*, 45(2), 291–308.
<https://doi.org/10.1080/02589346.2017.1398920>
- Lusthaus, C., Adrien, M.-H., Anderson, G., Carden, F., & Plinio Montalván, G. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. Ottawa and Washington, DC: International Development Research Centre and Inter-American Development Bank.
- Marzouk, H. (2018). Tous les détails sur le Conseil national du dialogue social en Tunisie. *l'Économiste Maghrébin*, 27 November.
- Molina, O., & Miguélez, F. (2017). Post-crisis Social Dialogue in Spain: The Calm after the Storm. In I. Guardiancich & O. Molina (Eds.), *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (pp. 257–280). Geneva: International Labour Organization.
- Molina, O., & Rhodes, M. (2002). Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept. *Annual Review of Political Science*, 5(1), 305–331.
<https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.5.112701.184858>
- Mosoetsa, S., & Williams, M. (Eds.). (2012). *Labour in the Global South: Challenges and Alternatives for Workers*. Geneva: International Labour Office.
- OECD. (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD. ((2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD.

- Prosser, T. J., & Perin, E. (2015). European tripartism: chimera or reality? The ‘new phase’ of the European social dialogue in the light of tripartite theory and practice. *Business History*, 57(3), 376–397. <https://doi.org/10.1080/00076791.2014.983481>
- Regalia, I., & Regini, M. (2018). Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. *South European Society and Politics*, 23(1), 63–79. <https://doi.org/10.1080/13608746.2018.1430608>
- Richardson, J. (2018). *British Policy-Making and the Need for a Post-Brexit Policy Style*. London: Palgrave Macmillan.
- Rizzo, S., & Stella G. A. (2013). “Sprechi plurimi” l’inchiesta sul CNEL. *Corriere della Sera*, 31 October.
- Scharpf, F. W. (2003). Problem-solving effectiveness and democratic accountability in the EU (Working Paper No. 03/1). MPIfG working paper. Retrieved from <https://www.econstor.eu/handle/10419/41664>
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen / The German Journal of Industrial Relations*, 21(3), 217–237.
- Schmidt, V. A. (2013). Democracy and Legitimacy in the European Union Revisited: Input, Output and ‘Throughput.’ *Political Studies*, 61(1), 2–22. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2012.00962.x>
- Schmitter, P. C. (1974). Still the Century of Corporatism?. *The Review of Politics*, 36(1), 85–131. <https://doi.org/10.1017/S0034670500022178>
- Schmitter, P. C., & Lehmbruch, G. (Eds.). (1982). *Patterns of Corporatist Policy-Making*. London: Sage.
- Siaroff, A. (1999). Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement. *European Journal of Political Research*, 36(2), 175–205. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.00467>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The Dangerous New Class*. New York: Bloomsbury Academic.
- Thelen, K. (2002). The Political Economy of Business and Labor in the Developed Democracies. In I. Katznelson & H. V. Milner (Eds.), *Political Science: The State of the Discipline* (pp. 371–403). New York: W. W. Norton.
- Treu, T. (1992). *Participation in Public Policy-Making: The Role of Trade Unions and Employers’ Associations*. Berlin: Walter de Gruyter.

- United Nations (UN). (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: UN General Assembly.
- van de Ven, A. H. (1976). A Framework for Organization Assessment. *Academy of Management Review*, 1(1), 64–78. <https://doi.org/10.5465/amr.1976.4408765>

АНЕКС: КОМПАРАТИВЕН ПРИКАЗ НА ЕФЕКТИВНОСТА НА НИСД

	Северна Македонија	Хрватска	Италија	Холандија	Португалија	Словачка	Словенија
Форма на социјален дијалог							
• Национално ниво	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
• Територијално ниво	Да	Да	Не	Не	Да (само за Азорските Острови и Мадеира)	Не	Не
Страни во социјалниот дијалог							
• Синдикати	4 члена се назначени од репрезентативните организации на синдикатите до 2019 г.; <i>Сојузот на синдикати на Македонија</i> (CCM, 2 места); <i>Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија</i> (KCC, 2 места)	4 члена: Независни синдикати на Хрватска (NHS), Сојуз на независни синдикати на Хрватска (SSSH), Здружение на хрватски синдикати (MHS), Хрватско здружение на работнички синдикати (HURS)	22 претставници на работодавачите (од кои 3 ги застапуваат јавните и приватните менаџери и извршни директори); 9 претставници на самовработените и професиите	11 члена: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV, 8 места); Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV, 2 места); Vakcentrale voor Professionals (VCP, 1 место)	8 члена: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical (CGTP, 4 места); União Geral de Trabalhadores (UGT, 4 места)	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky (KOZ)	8 члена: Здружение на слободни синдикати на Словенија (ZSSS), Конфедерација на нови синдикати на Словенија, Независност (KNSS Neodvisnost), Конфедерација на синдикати '90 на Словенија (Konfederacija '90), Конфедерација на синдикати, Пергам (KSS Pergam), Конфедерацијата на синдикати во јавниот сектор на Словенија (KSJS), Синдикатот на машиновозачи на Словенија, Алтернатива (SZS Alternativa)
• Работодавачи	4 члена: <i>Организација на работодавачи на Македонија</i> (OPM)	4 члена: Хрватско здружение на работодавачи (HUP)	17 претставници од претпријатија (неколку здруженија на работодавачи и дејности)	11 члена: Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO-NCW, 7 места); Midden- en Kleinbedrijf (MKB Nederland, 3 места); Land- en Tuinbouw Organisatie (LTO Nederland, 1 место)	8 члена: Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP, 2 места); Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP, 2 места); Confederação Empresarial de Portugal (CIP, 2 места); Confederação do Turismo Português (CTP, 2 места)	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky (AZZZ); Slovenská obchodná a priemyselná komora (SOPK); Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií SR (UDPT); Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora (SPPK)	7 члена: Стопанска и индустриска комора на Словенија (GZS), Комора на занаети и мали дејности на Словенија (OZS), Здружение на работодавачи на Словенија (ZDS), Словенечка стопанска комора (TZS), Здружение на работодавачи за занаети и претприемачи на Словенија (ZDOPS)

• Влада	4 члена номинирани од Владата: министерот за труд и социјална политика; министерот за финансии, министерот за економија; заменик-премиерот за економски прашања.	6 члена: министер за труд и пензиски систем, Министер за финансии, Министер за демографија, семејство, млади и социјална политика, Министер за економија, претприемништво и занаетчиство, Министер за администрација и Министер за наука и образование	Нема	Нема	8 члена претставници на Владата; 12 претставници од регионалната и локалната власт	Нема	8 члена: министрите за труд, финансии, јавна администрација, образование, здравство, државен секретар од Претседателството на Советот (и поранешен министер за труд), претставник од Институтот за макроекономска анализа и развој (UMAR)
• Други	Нема	Нема	10 експерти од областите на економија, социјална политика и право; 6 претставници од социјално ориентирани организации и добротворни организации	11 независни експерти (универзитетски професори од областа на економијата, финансии, правото и социологијата)	52 други члена, вклучително претставници од универзитетите, социјалниот сектор, здруженија за семејство, слободни професии, мигранти, млади претприемачи, итн.	Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied; Slovenská rektorská konferencia; Jednota dôchodcov na Slovensku	Нема

Релевантност

• Учество во изготвувањето на агендата на националните политики	Ограничено	Ограничено	Средно/ограничено	Силно	Силно	Ограничено	Силно
• Дава мислења за прашања од општ интерес	Да	Да	Да	Да	Да	Да	Да
• Спроведува анализи и истражувања на сопствена иницијатива	Не	Не	Да, но претежно за колективното договарање. Соработува со други институции на конкретни теми.	Да	Да, и организира конференции на одредени теми од важност.	Не	Не
• Анализи за дискусиите за владините политики	Ограничено	Ограничено	Ограничено	Да, во огромна мера.	Не	Ограничено	Не

Оперативна ефективност

• Постоене на технички постојани групи	Да	Да, постојат пет групи.	Да, постојат четири комисији.	Да	Да	Да	Да
• Доволно финансиски средства	Ограничено	Ограничено, во рамките на буџетот на министерството за труд.	Да, преку општиот буџет.	Да, финансирање преку општиот фонд за невработеност.	Ограничен буџет	Ограничено	Да, за неговите ограничени функции.
• Соработка со локални/регионални ЕСС	Да, но не е институционализирана/не е целосно во функција.	Регионалните ЕСС се автономни и соработката е мала.	Да, но ограничена.	Да	Не	Неприменливо	Неприменливо

Квалитетот на обезбедени услуги и нивното влијание							
• Процена на влијанието	Не	Нема систематска евалуација на влијанието.	Извештаи за посети на веб-страницата од надворешна агенција.	Да	Извештаи за посети на веб-страницата; преземање извештаи и мислења.	Не	Да (социјалните партнери, независно).
• Надворешни и внатрешни повратни информации	Не	Не	Не	Да	Не	Не	Не
• Процена на задоволството кај корисниците	Не	Не	Не	Да	Не	Не	Не
Вкупна оцена за ефективност (на скала од 0 до 10)	4	4	6	10	5.5	4.5	7

Забелешка: Вкупната оцена за ефективност е пресметана со додавање 1, 0,5 или 0 на секоја димензија, во зависност од тоа дали таа определена земја покажала силно Да (1), Ограничено (0,5) или воопшто Не (0) како одговор. Двата случаи каде што има соработка со поднационалните ЕСС (Словачка и Словенија) добија оцена 1, бидејќи ЕСС функционира само на едно ниво.

