



СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ

КОЛЕКТИВНИТЕ ДОГОВОРИ И НИВНИОТ ОПФАТ ВО ИЗБРАНИ ДРЖАВИ

-компаративен преглед-

Есељ Лукрис

Аналитичар и истражувач по компаративно право и правни системи

Ноември 2021 година

СОДРЖИНА

РЕЗИМЕ	2
ВОВЕД.....	3
I КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ СКЛУЧЕНИ ПОМЕЃУ СИНДИКАТИТЕ И РАБОТОДАВАЧИТЕ И ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ ПРОИЗЛЕГУВААТ ОД ИСТИТЕ.....	3
ЛИСТА НА ИЗВОРИ	11

РЕЗИМЕ

Колективните договори во сите држави кои се дел од истражувачката работа се склучуваат помеѓу претставници, организации, здруженија (синдикати) на работниците од една страна и работодавачите односно организации на работодавачите од друга страна. **Применливоста на склучените колективни договори за работниците кои не се дел од синдикатот кој го склучил договорот се разликува.** Во најголем број од државите колективните договори кои се склучени на ниво на определен сектор, индустрија, гранка, оддел, на ниво на работодавач, се применуваат како во однос на работниците кои се дел од синдикатот кој го склучил договорот, така и во однос на останатите работници кои не се дел од него, меѓутоа се дел од секторот, индустријата, гранката, одделот односно се вработени кај работодавачот кој го склучил договорот (**Австрија, Италија, Црна Гора, Словенија, Финска, Хрватска, Белгија, Словачка, Северна Македонија**). Од друга страна во **Унгарија** со закон е регулирано дека обемот на колективниот договор склучен во Комисиите за секторски преговори се однесува на работодавачот чии интереси се застапуваат и работниците вработени кај него. Постои можност да се побара проширување на применливоста на колективниот договор од Министерот за социјален дијалог. Во **Шведска** нема начин за проширување на опсегот на колективниот договор со што тој би станал применлив за сите. Во **Естонија** со Закон се регулира опсегот на примена на колективниот договор. Колективниот договор се однесува на работодавачите и работниците кои припаѓаат на организација која склучила колективен договор, освен ако со колективниот договор поинаку не е пропишано. Во **Кипар**, колективниот договор има важност само помеѓу страните кои го склучиле договорот. Колективниот договор се применува за работниците кои членуваат во синдикатот кој преговарал со работодавачот, меѓутоа, доколку Владата одлучи овие услови ќе важат и за работодавачите и работниците од целиот сектор. Во **Португалија** колективниот договор се применува за работниците кои членуваат во синдикатот кој преговарал со работодавачот, меѓутоа, доколку Владата одлучи овие услови ќе важат и за работодавачите и работниците од целиот сектор/гранка.

ВОВЕД

Предмет на оваа истражувачка работа е опфатот на колективните договори и нивната примена. Со овој преглед се опфатени следниве држави: Австрија, Чешка, Грција, Унгарија, Шведска, Италија, Црна Гора, Словенија, Естонија, Финска, Луксембург, Хрватска, Кипар, Латвија, Белгија, Литванија, Полска, Романија, Португалија и Словачка. Како извор во истражувачката работа е користен Европскиот центар за парламентарни истражувања и документација односно Прашалникот бр. 4737 – Работничките права кои произлегуваат од колективните договори.

Оваа истражувачка работа е изработена **по сопствена иницијатива**, согласно *Правилникот за вршење на надлежностите на Парламентарниот институт*.

I КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ СКЛУЧЕНИ ПОМЕЃУ СИНДИКАТИТЕ И РАБОТОДАВАЧИТЕ И ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ ПРОИЗЛЕГУВААТ ОД ИСТИТЕ

Во **Република Северна Македонија**, правата што произлегуваат од колективните договори, особено општиот колективен договор за приватниот сектор во областа на економијата, важат за сите вработени кои работат во приватниот сектор. Исто така, можат да се склучат колективни договори на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач со кои може да се утврдат и поголеми права за работниците од оние утврдени со Закон или со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството. За вработените во јавниот сектор постои друг колективен договор кој се нарекува **општ колективен договор за јавниот сектор**. Правата што произлегуваат од колективните договори важат еднакво за сите вработени, а не само за членовите на синдикатите.

Во **Австрија**, можност за склучување колективни договори имаат телата формирани согласно Закон кои ги претставуваат интересите на работодавачите и работниците, кои имаат директна или индиректна цел да придонесат за одредување на условите за вработување и се независни во формулирањето на нивните политики за претставување на таквите интереси. Тие тела може да бидат работни или стопански комори. Професионалните здруженија на работодавачи и работници (Berufsvereinigungen) формирани врз основа на доброволно членство (синдикати, професионални здруженија на работодавачи) имаат капацитет да склучуваат колективни договори доколку такво одобрение им додели Централната канцеларија за преговарање (медијација). Најголемиот дел од колективните договори се склучуваат помеѓу законско формираните тела на работодавачите (Стопанските комори или нивните подредени здруженија како што се еснафите и трговските здруженија), од една страна, и доброволното професионално здружение на работниците (на пр. австриската синдикална федерација), од друга страна. Со оглед дека сите работодавачи од соодветната гранка се членови на законски формираните претставнички тела, кои согласно Законот за работни односи имаат право да склучуваат колективни договори, истите се обврзувачки за сите работници независно дали членуваат во телата или не. Од таму произлегува дека сите работници се покриени со колективни договори во повеќето гранки од економијата.

Согласно **чешкиот** Закон за работни односи, само синдикатот може да склучи колективен договор во име на вработените. Колективниот договор може да ги регулира правата на вработените во работните односи, како и правата или обврските на страните на договорот. Одредбите во колективниот договор кои наметнуваат обврски за вработените или ги ограничуваат нивните права според Законот за работни односи, немаат важност. Согласно Законот, исто така, синдикатот склучува колективен договор во име на работниците кои не членуваат во синдикатите. Колективниот договор е обврзувачки за работниците.

Во **Грција**, примената на колективните договори зависи од нивната категорија. Националните меѓуресорски колективни договори, кои се однесуваат на одредби за минимална плата, се обврзувачки само за работниците чии работодавачи им припаѓаат на организациите што ги склучиле спогодбите. Износот на овие минимални плати треба да е повисок од вредноста на минималната плата предвидена со Закон. Националните меѓуресорски колективни договори, кои се однесуваат на сите други прашања (на пр., работно време, одмор, услови за работа) важат за сите работници низ целата земја, дури и ако тие не се членови на синдикат, вклучително и за државните службеници, работниците вработени во јавните претпријатија, како и во органите на локалната самоуправа. Колективните договори кои се однесуваат на определени гранки и професии се обврзувачки само за работниците и работодавачите кои им припаѓаат на организациите што ги склучиле спогодбите. Колективните договори на одредена компанија се обврзувачки за работниците кои работат во компанијата. Министерот за труд може, во консултација со Високиот совет за труд, да одлучи да го прошири опсегот на колективниот договор и да го направи обврзувачки за сите работници од одредена економска гранка или професија.

Во **Унгарија**, постојат три вида на склучување на колективни договори: на национално ниво, на секторско ниво и на ниво на компанија. Најбројни се договорите на ниво на компанија. Колективен договор може да се склучи само со согласност на работодавачот и на синдикатот на вработените и тој овозможува отстапување од Законот за работни односи во корист и на работодавачите и на вработените. Синдикатот има право да склучи колективен договор со работодавач, доколку бројот на неговите членови кои се вработени кај работодавачот изнесува 10% од вкупниот број вработени. Со колективните договори може да бидат опфатени: а) правата и обврските кои произлегуваат од или се во врска со работните односи; б) однесувањето на страните поврзано со склучувањето, спроведувањето и раскинувањето на колективниот договор, и в) остварувањето на нивните права и обврски. Колективните договори на секторско ниво се регулираат со Законот LXXIV од 2009 година за секторски комитети за преговарање и одредени аспекти на социјален дијалог на средно ниво. Со актот е регулирано дека обемот на колективниот договор склучен во комисиите за секторски преговори се однесува на работодавачот чии интереси се застапуваат и на работниците вработени кај него. Комисиите за секторски преговори се занимаваат со економски и работни прашања за одреден сектор или професија. Во комисиите има претставници и од работодавачите и од работниците, тие се информираат и консултираат едни со други, имаат право да склучуваат колективни договори и можат да бараат проширување на применливоста на колективниот договор од Министерот за социјален дијалог.

Во **Шведска**, има приближно 700 колективни договори, со кои се опфатени 90 проценти од работниците. Колективното договарање се одвива на три нивоа:

национални меѓусекторски договори, национални секторски договори и локални колективни договори. Колективните договори се обврзувачки за потписниците и за страните на договорот. Нема начин за проширување на опсегот на колективниот договор со што тој би станал применлив за сите. Сепак, работодавачите кои се обврзани со колективниот договор се должни да се придржуваат кон условите предвидени во договорот кога се во прашање работници односно лица кои не се дел од договорот.

Во **Италија**, Уставот дозволува регистрирани синдикати со својство на правно лице, да склучуваат колективни договори за работа со обврзувачки ефект за сите членови на гранките (областите) на кои се однесува договорот. Иако ова не е предвидено со закон, сепак, колективниот договор има дејство меѓу страните на договорот, но ги обврзува и синдикатите и работниците кои не членуваат во синдикатот кој го склучил договорот. Затоа, колективните работни договори што регулираат определена област имаат ефект врз сите работници, вклучително и оние кои не се членови на синдикат, ги обврзува договорните страни (организации на работодавачи и синдикати) и соработниците на тие организации, работници и работодавачи. Ако работодавачот е член, тој мора да го применува колективниот договор склучен со организацијата на работодавачи во којашто членува, како во однос на работните односи со работниците регистрирани кај еден од синдикатите потписници, така и во однос на работниците кои не се дел од ниту еден синдикат. Доколку регистрираниот работодавач се повлече од организацијата на работодавачи во која членувал, тој не е обврзан да ги применува колективните договори склучени по неговото повлекување, туку останува обврзан со колективниот договор кој е во сила во моментот на неговото повлекување. Доколку работодавач не е член на ниту една организација на работодавачи, може доброволно да биде потписник на колективниот договор. Вработените кои не се членови на синдикатот ги имаат истите права и обврски како и работниците кои се членови. Сепак, регистрираните работници може да уживаат голем број бенефиции, како што е помош во случај на потреба, советување и др. Дополнително, некои синдикати имаат договори за попусти резервирани за членовите како што се (патување, позајмици, осигурување.)

Во **Црна Гора**, согласно членот 182 од Законот за работни односи („Службен весник на Црна Гора“ бр. 74/19 и 08/21), постојат три вида на колективни договори - општи колективни договори, колективни договори кои се однесуваат на определени гранки и колективни договори со индивидуални работодавачи. Општ колективен договор се склучува за целата територија на Црна Гора и е применлив за сите работодавачи и вработени во земјата. Колективните договори кои се однесуваат на определени гранки се склучуваат за одредена гранка, за група или подгрупа на активности, и се применуваат за сите работодавачи и работници кои работат во одредена гранка, група или подгрупа на активности. Колективните договори за гранки се применливи и за лица кои самостојно вршат уметнички или други културни активности. Колективните договори со индивидуални работодавачи се однесуваат на сите работници кај работодавачот потписник. Колективните договори склучени во Црна Гора помеѓу синдикатите и работодавачите важат за сите работници, без оглед дали вработените се дел од соодветниот синдикат или не.

Во **Словенија**, сите права што произлегуваат од колективните договори склучени помеѓу синдикатите и работодавачите, важат за сите работници, а не

само за оние кои се членови на синдикатите. Во 2006 година, Словенија го усвои Законот за колективни договори кој целосно ја регулира оваа област. Колективните договори ги склучуваат синдикати или здруженија на синдикати како страна која ги претставува работниците, и од работодавачи или здруженија на работодавачи како страна која ги претставува работодавачите. Здруженијата на синдикатите и вработените склучуваат колективни договори во согласност со нивните статuti или други соодветни документи. Општата применливост на колективните договори е утврдена со Законот и гласи: колективниот договор важи за сите лица вработени кај работодавач или работодавачи на кои се однесува колективниот договор, доколку колективниот договор е потпишан од еден или повеќе репрезентативни синдикати. Кога индивидуален работодавач е обврзан со повеќе колективни договори од ист вид и на исто ниво, се применуваат оние одредби кои се поповолни за вработените. Доколку се склучи колективен договор за една или повеќе активности помеѓу еден или повеќе репрезентативни синдикати и едно или повеќе репрезентативни здруженија на работодавачи, една од страните во колективниот договор може да му предложи на министерот одговорен за труд да се прошири применливоста на колективниот договор или дел од него, на сите работодавачи кои ја вршат активноста или групата на активности за кои е склучен колективниот договор.

Во **Естонија**, правата на работниците се заштитени со меѓународни договори (на пример со конвенции на МОТ) и закони, додека правата на некои од вработените се регулираат и врз основа на колективно договарање и договор помеѓу синдикатите и работодавачите. На пример, од 1992 година, националната минимална плата е резултат на договор помеѓу социјалните партнери - двопартиски состаноци помеѓу Естонската конфедерација на синдикати (ЕКС) и Естонската конфедерација на работодавачи (ЕКР) - и потоа се утврдува со акт на Владата. Согласно Законот за колективни договори – колективниот договор е доброволен договор помеѓу работници или здруженија или федерација на работници и работодавач или здруженија или федерација на работодавачи, како и државни органи или локални власти, со кој се регулираат работните односи помеѓу работодавачите и работниците. Со Законот се регулира опсегот на примена на колективниот договор. Колективниот договор се однесува на работодавачите и работниците кои припаѓаат на организација која склучила колективен договор, освен ако со колективниот договор поинаку не е пропишано. Значи, правата на работниците предвидени според колективните договори се однесуваат на сите работници во истата организација, дури и ако тие не се членови на синдикатот. Согласно закон, работникот има право да биде член на синдикат кој ги претставува правата на работниците на претпријатието во кое тој работи, но, исто така, може да биде член и на друг синдикат. Правата на работникот како и на лицето кое бара работа не треба да е ограничено врз основа на неговото членство во синдикат. Значи, на лицето не може да му биде ограничено правото на вработување и други права кои произлегуваат или се поврзани со неговиот работен однос.

Во **Финска**, во согласност со меѓународните договори и националното законодавство, деталите за условите за вработување, по правило, се преговараат и договараат со колективни договори помеѓу синдикатите и здруженијата на работодавачи. Овие договори се генерално применливи за сите вработени и претпријатија во секторот, ако процентот на вработените кои се вклучени во синдикатот е доволно висок.

Во **Луксембург**, според член 162-8 од Законот за работни односи, лицата опфатени со колективниот договор за работници се сите лица што потпишале колективен договор, лично или преку синдикат, и неговите одредби се однесуваат на нив. Работодавачот обврзан со колективен договор мора да го примени договорот врз сите вработени кои се опфатени со договорот. Доколку не е поинаку предвидено, менаџерите кои се на повисоко сениорско ниво се исклучени од опсегот на колективниот договор и тие можат да бидат опфатени со посебен колективен договор.

Во **Хрватска**, правата на работниците се заштитени со меѓународни договори и закони, додека правата на некои од работниците се регулираат и со колективно преговарање и договарање помеѓу синдикатите и работодавачите. Работничките права за кои синдикатите преговараат со работодавачите, се применуваат и за сите други работници во рамките на истата индустрија, дури и ако тие не се членови на синдикатот.

Во **Кипар**, во однос на колективните договори се применуваат истите правила предвидени во договорното право без законодавна рамка предвидена посебно за нив. Кога синдикатот ги претставува своите членови, колективниот договор се однесува на нив и тие стануваат страни на договорот преку нивното членство во тој синдикат. Во случај кога колективниот договор е дел од условите за вработување, тој соодветно се применува и врз лицата вработени врз основа на тие услови.

Во **Латвија**, според Законот за работни односи, колективен договор склучуваат работодавачот и синдикатот на вработените или доколку немаат формирано синдикат, овластени претставници на работниците. Овластени претставници на работниците можат да бидат избрани доколку претпријатието брои пет или повеќе вработени. Овластените претставници на работниците се избираат за одреден мандат со просто мнозинство гласови од присутните на состанокот на кој учествуваат најмалку половина од вработените во фирмата на соодветниот работодавач. Текот на состанокот се запишува во записник, а донесените одлуки се внесуваат во записникот. Овластените претставници на работниците изразуваат единствен став во однос на работодавачот. Колективен договор за одреден сектор или територија (во натамошниот текст: општ договор) склучува работодавач, група работодавачи, организација на работодавачи или здружение на организации на работодавачи, со здружение на синдикати во кое членуваат најголем број од работниците во државата, или синдикат кој е дел од здружение кое обединува најголем број работниците во државата, доколку страните во општиот договор имаат соодветно овластување или ако имаат право да склучат општ договор и ако тоа е предвидено со статутот на таквите здруженија (синдикати). Работодавачот, групата работодавачи, организацијата на работодавачи или здружението на организации на работодавачи, доколку има соодветно овластување или право да се приклучи на веќе постоечки колективен договор за секторот или територијата предвидени во Статутот на организацијата или здружение на организации, може да се приклучат на колективен договор кој веќе е склучен за определениот сектор или територијата. Општиот договор склучен од организација на работодавачи или здружение на организации на работодавачи е обврзувачки за членовите на организацијата или здружението на организации. Оваа одредба се применува и за членовите на организацијата на работодавачи или здружението на организации на работодавачи, доколку соодветната организација на работодавачи или здружение на организации на

работодавачи е приклучена кон колективен договор кој е веќе склучен. Евентуалното повлекување на член на организацијата на работодавачи или здружението на организации на работодавачи од организацијата на работодавачи или здружението на организации на работодавачи не влијае на важноста на колективниот договор во однос на таквиот работодавач или член на организацијата на работодавачи. Ако работодавачите, групата работодавачи, организацијата на работодавачи или на здружението на организации на работодавачи кои се приклучиле кон општиот договор, вклучително и работодавачите кои се приклучиле на колективен договор кој е веќе склучен за секторот или територијата, а кои бројат повеќе од 50% од работниците во кој било сектор според податоците на Централниот завод за статистика или прометот на нивните стоки или обемот на услуги е повеќе од 50% од прометот на стоки или обемот на услуги во секторот, тогаш општиот договор е обврзувачки за сите работодавачи од соодветниот сектор и се однесува на сите вработени кај таквите работодавачи. Во однос на горенаведените работодавачи и работници, општиот договор стапува во сила најрано три месеци од денот на објавувањето во службен весник и доколку во него не е предвидено друго време на стапување во сила.

Во **Белгија**, работничките права и должности кои произлегуваат од колективните договори се применливи за сите работници без разлика дали се членови на синдикатот потписник или не.

Во **Литванија** според член 197 од Законот за работни односи, колективните договори се однесуваат на работниците кои се членови на синдикатите што ги склучиле. Меѓутоа, синдикатот и работодавачот може да се договорат колективниот договор да се применува на ниво на работодавач или на ниво на работно место. Во вториот случај, колективниот договор мора да биде одобрен од генералното собрание на вработените на работодавачот. На генералното собрание се состануваат претставници на вработените избрани во структурните/организациските единици на претпријатието, институцијата или организацијата.

Во **Холандија**, кога Министерството за социјални работи и вработување ќе го прогласи Колективниот договор за труд за обврзувачки, тогаш тој се применува за сите работници, дури и за работниците кои не членуваат во синдикат. Шемата за членарините на работниците кои членуваат во синдикатите е договор помеѓу Генералното здружение на работодавачи и на четирите постојни синдикати во Холандија.

Во **Полска**, одредбите за колективните договори за труд се регулирани со Законот за работни односи. Колективен договор се склучува за сите работници вработени од страна на работодавачи кои се опфатени со неговите одредби, освен ако страните потписнички не се договориле поинаку. Договорот може да ги вклучува и пензионерите (старосна или инвалидска пензија). Договорот не се применува за: вработените во јавната администрација; назначени или именувани лица на државно и на локално ниво, судии, проценители и обвинители.

Во **Романија**, правата на работниците се регулираат со уставните одредби, како и со одредбите од Законот за работни односи. Во зависност од насоката во која се движи преговарањето за создавањето на колективните договори, од предметот на преговорите зависи применливоста на одредбите од колективниот

договор. Доколку одредбите кои произлегуваат од преговорите се однесуваат на синдикатите како целина, истите може да не се применуваат врз работниците кои не членуваат во синдикатите. Додека пак доколку од преговорите произлегуваат одредени права, истите ќе се применуваат за сите работници независно од нивното членство во синдикатите. Ако колективниот договор гарантира одредено право не постојат ограничувања за работниците кои не членуваат во синдикат, истото да го остварат. Важно е да се напомене дека остварувањето на овие права најчесто се одвива по судски пат. Согласно Законот за социјален дијалог, синдикатите ги бранат правата на нивните членови кои произлегуваат од: Законот за работни односи, од актите за државни службеници, колективните договори и индивидуалните договори за вработување, како и од договорите кои се однесуваат на работни односи на државните службеници, пред судовите, надлежните органи, други институции или државни органи, преку нивни избрани застапници. Овие права можат да ги остварат и работниците кои не се членови на синдикатот, но притоа пред судските органи сите дејствија ќе ги преземаат сами без посредство на претставници од синдикатите, како што е тоа случај со работниците кои се членови во синдикатите.

Во **Португалија**, според Законот за работни односи, колективен договор е збир на правила и на норми кои имаат за цел да ги регулираат условите за работа, кои се воспоставуваат преку процес на преговарање помеѓу работодавачите или здруженијата што ги застапуваат и здруженијата што ги застапуваат работниците. Целта на овие договори е заштитата на правата и должностите на работниците, општо и ги опфаќаат сите компании од определен сектор, поврзани со здружението на работодавачи кое преговарало. Најпрво колективниот договор се применува за работниците кои членуваат во синдикатот кој преговарал со работодавачот, меѓутоа, доколку Владата одлучи овие услови ќе важат и за работодавачите и работниците од целиот сектор. Според Законот бр.^о 7/2009, од 12 февруари, конвенцијата којашто е високо ценета од синдикатот, федерацијата или конфедерацијата е обврзувачка за работодавачите и работници здружени соодветно во здруженија на работодавачи или синдикати. Дополнително, доколку еден или повеќе колективни договори се применливи во една компанија, работникот кој не е член на ниту еден синдикат, може да избере кој колективен договор ќе биде применлив за него под услов да се однесува на секторот во кој тој работи. Работникот не може да биде обврзан да плаќа надоместок/такса на синдикално здружение во кое не е регистриран. Меѓутоа, ако работникот избере колективен договор кој ќе биде применлив за него, плаќа надоместок утврден со колективниот договор кој го избрал.

Во **Словачка**, правата предвидени во колективните договори важат за сите работници, дури и ако не се членови на синдикат. Според Законот за работни односи работниците учествуваат во донесувањето на одлуки заедно со работодавачите во однос на нивните економски и социјални интереси, а со цел да се обезбедат фер и задоволителни услови за работа. Учеството е директно или преку надлежните синдикални тела, работнички совети или повереник на работниците; претставниците на вработените соработуваат еден со друг. Работниците имаат право на колективно преговарање само преку надлежен синдикат. Надлежниот синдикат склучува колективни договори и за вработените кои не се членови на синдикатот. Работниците кои се и претставници на

синдикатот уживаат повеќе бенефиции, како на пример дека земаат плата за активностите што ги преземаат во рамките на синдикатот.

Изработила: Есель Лукрис

Одобрила: Ивана Арсовска Трајановиќ

Согласна: Фани Коровешовска

Раководител на Парламентарен институт

Златко Атанасов

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Европски центар за парламентарни истражувања и демократија (ЕЦПИД), <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/public/page/about>



Насоки за користење на истражувачките услуги на Парламентарен институт

Кој
ги користи
услугите?



Зошто?

- пратениците
- работните тела
- советите
- пратеничките групи
- генералниот секретар

за обезбедување објективни и непристрасни информации заради:

- подобро аргументирање на ставовите;
- подобро запознавање со предлог-законите и другите акти;
- кристализирање на идејата за поднесување предлог-закон;
- учество на јавни настапи, комуникација со граѓани и дипломатски посети

Како?



- со поднесување барање за истражувачки работи:
- во писмена форма (на пропишаниот образец, потпишан лично од корисникот)
- во електронска форма (преку системот на е-парламент)



Кому
му се поднесува
барањето?



на раководителот на Парламентарен институт
(за дополнителни појаснувања во однос на темата и рокот,
истражувачот и раководителите се консултираат со корисникот
при добивањето на барањето и во текот на изработката на
истражувачката работа)

Какви услуги
и препорачан
минимален рок?

минимум работни дена:

- кратка информација	3
- хронолошки преглед	5
- тематски преглед	5
- компаративен преглед	7
- опширна информација	10



Што содржат
истражувачките
работи?

истражувачките работи се од информативна
природа, политички неутрални и објективни, се
фокусираат на факти и не содржат препораки, ниту
сугерираат решенија

Што
не може да
биде
побарано?

- правни совети и помош за индивидуални случаи;
- изработка на нацрт-закони или амандмани;
- информации од надлежност на други сектори во Собранието



parl.inst@sobranie.mk

070/409-544
070/352-474
070/320-349
070/320-348
071/305-384

