



**ISTAŽIVANJE O STANJU  
SOCIJALNOG DIJALOGA NA NIVOU  
PREDUZEĆA**

**IZVJEŠTAJ ZA CRNU GORU**



Istraživanje je pripremljeno u okviru projekta WIM „Uključivanje radnika za bolje i održivije upravljanje preduzeća u Sloveniji, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji“ koji je kofinansiran od strane Evropske komisije

► **KLIJENT**

Združenje delodajalcev Slovenije

Dimičeva ulica 9

1000 Ljubljana

► **PROJECT MENADŽERI**

Hana Vodeb

+386 41 6 1234 7

hana@skupina-fabrika.com

Nina Kristl

+386 40 4 3376 2

nina@skupina-fabrika.com

► **NON-DISCLOSURE AGREEMENT ON PERSONAL DATA OF RESPONDENTS**

Prema ESOMAR i AAPOR kodeksu, Skupina FABRIKA je u obavezi da zaštiti lične podatke svih učesnika u istraživanju. Takođe, Skupina FABRIKA d.o.o. je u obavezi da sve varijable ili polja podataka koja bi mogli direktno uputiti ka identitetu ispitanika eliminisati iz baze podataka i izvještaja. Takođe, svi odgovori ispitanika su fizički odvojeni od njihovih ličnih podataka.

## SADRŽAJ

SADRŽAJ.....	3
O ISTRAŽIVANJU .....	4
METODOLOGIJA .....	4
Analiza .....	5
REZIME.....	6
OPIS UZORKA ISTRAŽIVANJA .....	6
SINDIKATI.....	9
KOLEKTIVNI UGOVOR.....	12
RADNIČKI SAVJETI.....	17
PREDLOZI .....	25

## **O ISTRAŽIVANJU**

Glavni cilj istraživanja je dobijanje relevantnih podataka (informacija) o trenutnoj situaciji vezanoj za uključivanje radnika u proces donošenja odluka u preduzećima i o socijalnom dijalogu u zemljama kandidatima Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji. Istraživanje se fokusiralo na dobijanje osnovnih informacija u cilju definisanja nivoa razvoja uključenosti radnika u svakoj zemlji. Dobijene informacije pomoći će partnerima u planiranju i pripremi aktivnosti po mjeri za prenos znanja (studijske posjete i radionice) o prilagođavanju određenih situacija u pojedinačnim zemljama.

Nacionalni izvještaj uključuje odgovore crnogorskih kompanija. Komparativni izvještaj i dodatna dva nacionalna izvještaja, za Makedoniju i Srbiju, su takođe dostupni.

## **METODOLOGIJA**

Web istraživanje je korišćeno kao osnovni alat metodologije za prikupljanje podataka. Upitnik je prilagođen na tri jezika: srpski, makedonski i crnogorski. Specijalan naglasak je stavljen u fazi prevoda na kreiranju jasnih i jedinstvenih pitanja na svakom jeziku, da bi se obezbijedila značajna komparacija između zemalja. Iz ovih razloga sve zemlje su prilagodile upitnik.

Istraživanje je u prosjeku poslato prema nešto više od 2000 kontakata, dok je stopa odgovora bila nešto iznad 8%. Uzorak korišćen za istraživanje je bio ograničen na članove poslodavačkih organizacija, što na kraju čini uzorak ne potpuno slučajnim.

U toku procesa prikupljanja podataka korišćene su osnove etike istraživanja, što obezbjeđuje najveći nivo anonimnosti ispitanika.

Prvi set pitanja upitnika sadržao je opšta pitanja o karakteristikama kompanija (sektor aktivnosti, veličina i vlasnička struktura), drugi set se fokusirao na dobijanje informacija vezanih za sindikalne jedinice u preduzećima i kolektivni ugovori sa njima. Treći set pitanja se fokusirao na radničke savjete i socijalni dijalog. Upitnik sadrži 12 pitanja, s tim što svi ispitanici ne odgovaraju na sva pitanja. U slučaju da ispitanik odgovori da njegova kompanija nema sindikat, ili radnički savjet, on ne odgovara na pitanja koja se odnose na ove dvije kategorije.

Kada ispitanik nije imao odgovor, ili nije želio da odgovori na postavljeno pitanje, većina pitanja iz upitnika su nudila mogućnost “bez odgovora”. Ovo je dopuštalo ispitaniku da ima slobodan izbor pri odgovaranju, kao i potencirne dobrovoljnosti u samom procesu učešća u istraživanju. Sva pitanja u istraživanju su bila obavezujuća, dakle, ispitanik je morao da odgovori na svako pitanje u nizu. Iz gore navedenih razloga, važnost opcije “bez odgovora” je u tome da bi se izbjegla konfuzija ili rano odustajanje od istraživanja.

## **ANALIZA**

Analiza uzorka u istraživanju je predstavljena u prvom poglavlju. Sve analize u izvještaju su napravljene sa naglaskom komparacije preduzeća po njihovoj veličini. Analiza otkriva kako preduzeća uključuje svoje zaposlene u proces donošenja odluka i socijalnom dijalogu.

Prvi dio analize uključuje osnovne informacije o preduzećima, drugi dio obuhvata zastupljenost i ulogu sindikata u preduzećima, uključujući i kolektivne ugovore na nivou preduzeća. Treći dio se odnosi na radničke savjete i njihovoj funkciji u socijalnom dijalogu.

Nedostajući odgovori (kad ispitanici obilježe “bez odgovora”) su isključeni iz analize. Zato svaka analiza sadrži informacije o veličini uzorka svakog individualnog segmenta (veličina preduzeća). Ako ispitanik ranije odustane od istraživanja, njegovi dati odgovori će biti isključeni iz analize u ovom dokumentu. Upravo zbog toga broj odgovora varira od pitanja do

pitanja. Ako ispitanici, koji ne dovrše istraživanje, budu isključeni iz uzorka, uzorak će biti umanjen, što će se izbjeći pravilnim tretmanom nedostajućih podataka iz analize.

## **REZIME**

Uprkos veoma visok stepenu odgovora, broj odgovora u glavnim segmentima analize je veoma nizak. Razlog za ovo je stanje da većina preduzeća nema sindikat ili radničke savjete na nivou preduzeća. Iz tog razloga rezultati analize se moraju interpretirati sa velikom pažnjom. U budućnosti, neophodno je naći i odgovor zašto je stanje na ovom nivou.

Kao što je već spomenuto, većina preduzeća nema sindikat organizovan na nivou preduzeća. Srednja preduzeća su ona u kojima je sindikat organizovan u najvećoj mjeri. Procjena uloge sindikata je više pozitivna nego negativna, a najpozitivnija je kod srednjih preduzeća. Većina preduzeća posjeduje kolektivni ugovor zaključen sa sindikatom; najzastupljenije teme kolektivnog ugovora su zarade. Samo nekoliko preduzeća izjavilo je da imaju radničke savjete (iako zakonski oni nisu definisani pa su ispitanici vjerovatno neki vid radničkog udruživanja shvatili kao radnički savjet), i to je najzastupljenije kod srednjih kompanija. Radnički savjeti najčešće igraju ulogu u procesu konsultacija; njihova uloga je ocijenjena više pozitivno nego negativno. Osim godišnjih odmora i zaštite na radu, najzastupljenija tema dijaloga sa radničkim savjetima su, takođe, zarade. Više od trećine preduzeća iskazalo je da imaju neki drugi vid socijalnog dijaloga, što je uglavnom povezano sa neformalnim dijalogom.

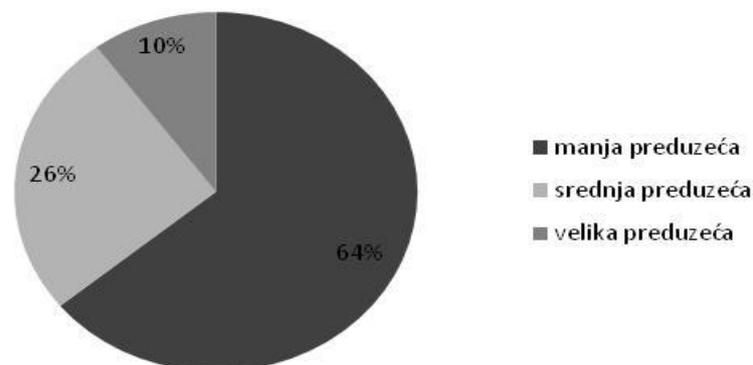
## **OPIS UZORKA ISTRAŽIVANJA**

Uzorak je pristrasan, što pokazuje i činjenica da uzorak uključuje samo članove poslodavačkih organizacija, što u potpunosti za svaku zemlju ne predstavlja ukupnu zbilju. Ovaj faktor se mora uzeti u razmatranje kada se interpretiraju i generalizuju rezultati. Nepotpuni odgovori su tretirani ka nedostajuće vrijednosti i isključene su iz analize.

Kompletno istraživanje je obuhvatilo ukupno 477 ispitanika iz Srbije, Makedonije i Crne Gore. Crnogorske kompanije u ovom istraživanju predstavljaju 29% od ukupnog broja.

Ukupan broj crnogorskih preduzeća koji su odgovorili na upitnik iznosio je 140, ali neki od njih nisu kompletirali upitnik u cjelosti, i iz tog razloga broj ispitanika varira od pitanja do pitanja.

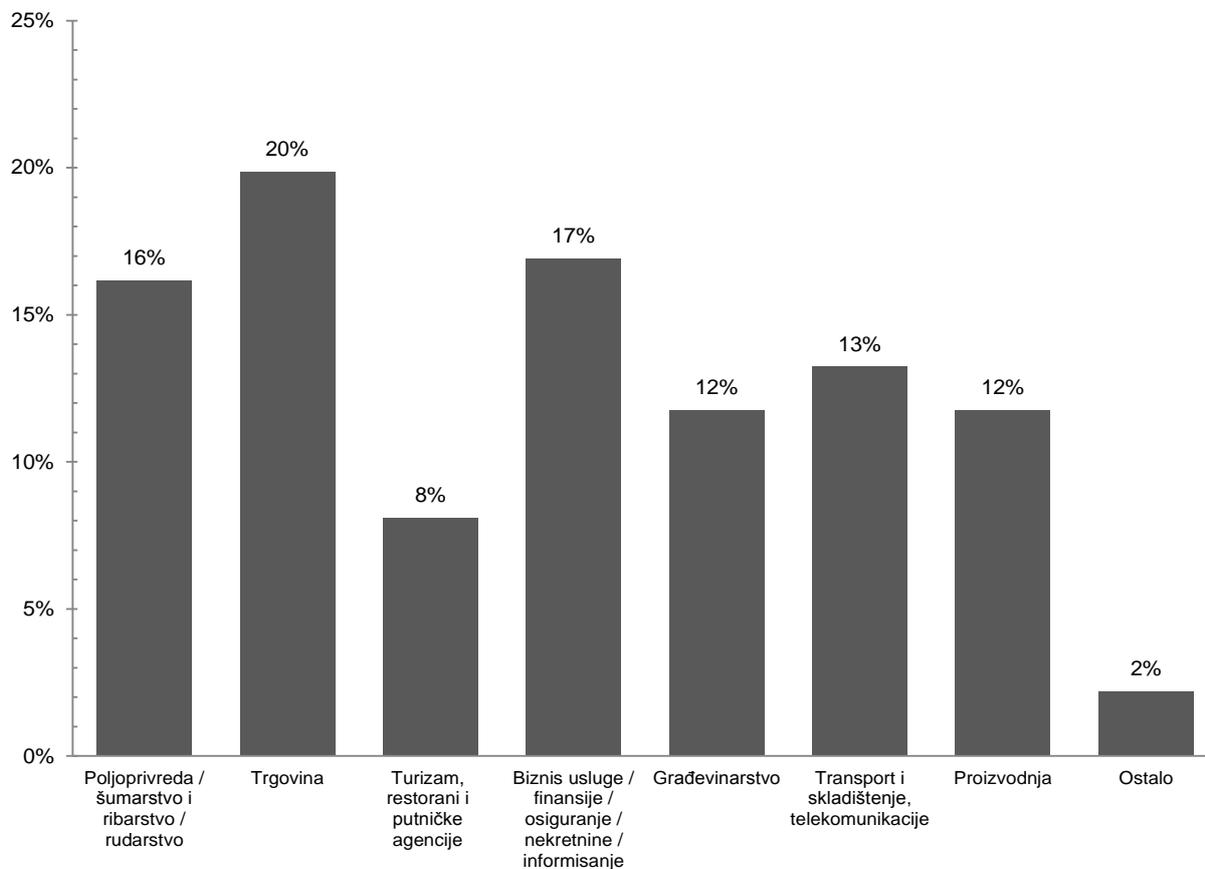
Kada je u pitanju veličina preduzeća (predstavljena po broju zaposlenih), najzastupljenija u uzorku za Crnu Goru su mala preduzeća (64%), takođe više od jedne trećine preduzeća ima zaposleno između 11 i 50 zaposlenih, i nešto manje (30%) predstavljaju preduzeća sa najviše 10 zaposlenih. Srednja preduzeća, preduzeća koja zapošljavaju između 51 i 250 zaposlenih, zastupljena su sa 26% u ukupnom uzorku. Samo 10% su velike kompanije koje imaju više od 250 zaposlenih.



**Slika 1: Preduzeća na osnovu veličine (n=139)**

Najveći udio kompanija (20%) predstavlja sektor trgovine. Veoma visok nivo obuhvata i sektore biznis usluge/finansije/osiguranje/poslovi sa nekretninama/informisanje (17%), kao i sektori poljoprivrede/šumarstva i ribarstva, kao i vađenje ruda (16%). Sektorski uzorak je veoma dobro distribuiran.

NACIONALNI IZVJEŠTAJ PREMA MEĐUNARODNOM ON-LINE ISTRAŽIVANJU: CRNA GORA



**Slika 2: Procenat preduzeća u zavisnosti od sektora poslovanja (n=136)**

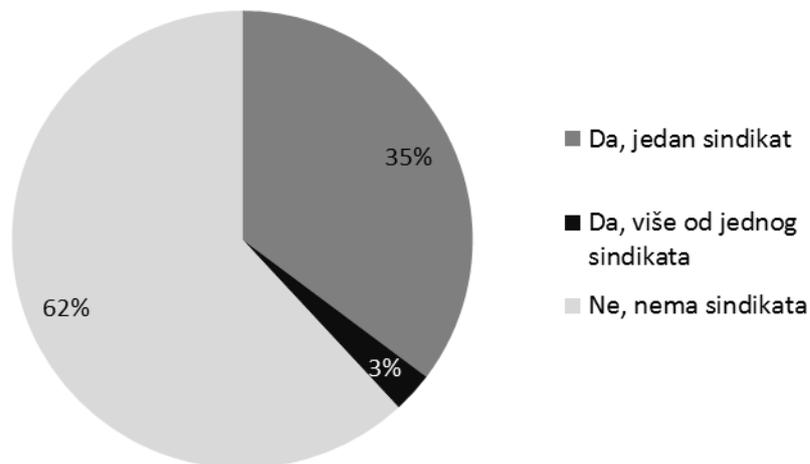
U pogledu vlasničke strukture, većina preduzeća je u privatnom vlasništvu – 70% sa pretežno domaćim kapitalom i 19% sa pretežno stranim kapitalom. Samo 2 % preduzeća su javna preduzeća, i ostatak od 9% su multinacionalne korporacije.



**Slika 3:** Preduzeća u zavisnosti od porijekla kapitala (n=140)

## SINDIKATI

Istraživanje je fokusirano na prisustvo sindikata na nivou preduzeća i na socijalni dijalog u preduzećima koje imaju organizovan sindikat. Prvo pitanje, koje je selektivno, je *Da li imate organizovan sindikat na nivou preduzeća?* I ako je ispitanik odgovorio da u preduzeću postoji barem jedan organizovan sindikat, oni su pitani tri dodatna pitanja o sindikatima. Ovi su odgovori dati od strane 49 ispitanika. Većina crnogorskih kompanija nema organizovan sindikat na nivou kompanije (62%). 38% preduzeća konstatovalo je da ima sindikat, a samo 3% ima organizovan više od jednog sindikata na nivou preduzeća.



**Slika 4:** Organizovanost sindikata na nivou kompanija (Da li imate organizovan sindikat na nivou kompanije?) (n=139)

Kako je i prikazano na slici ispod, većinom srednja preduzeća imaju organizovan sindikat u preduzeću (81%), dok je taj nivo kod velikih kompanija (71%), ali kasnije je uočljivo da 21% velikih preduzeća koje imaju sindikat imaju organizovano više od jednog sindikata.

Od ukupnog broj malih preduzeća njih 84% nema organizovan sindikat. Takođe, ne postoji malo preduzeće koje ima organizovan više od jednog sindikata.

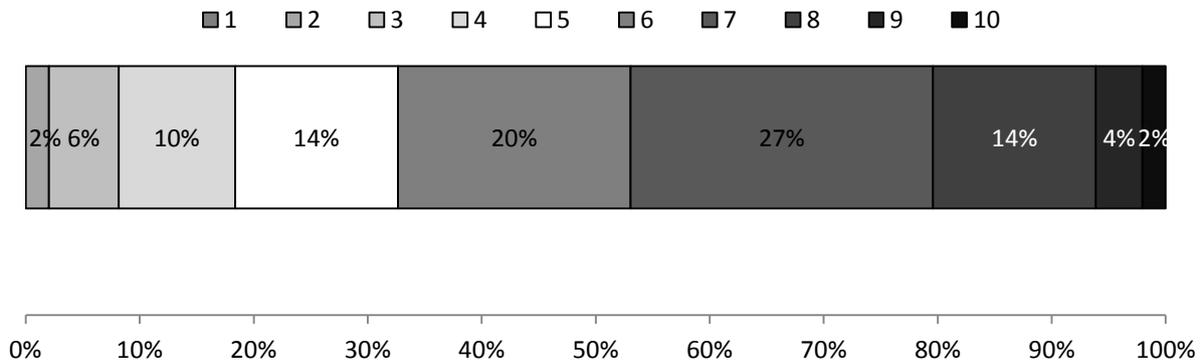
	manja preduzeća (n=89)	srednja preduzeća (n=36)	velika preduzeća (n=14)
Da, jedan sindikat	16%	78%	50%
Da, više od jednog sindikata	0%	3%	21%
Ne, nema sindikata	84%	19%	29%

**Slika 5:** Organizovanost sindikata prema veličini preduzeća (Da li imate organizovan sindikat na nivou kompanije?) (n=139)

*Kako crnogorska preduzeća ocjenjuju ulogu sindikata u preduzećima?* Ispitanici su procjenu izvršili na skali od 1 do 10, gdje je veća ocijena reflektovala pozitivniju procjenu uloge sindikata.

Prosječna ocjena uloge sindikata je 6.14 na skali do 10. Dvije trećine (66%) ispitanika procijenilo da je uloga sindikata na skali ili jednaka ili veća od 6. Najveći broj ispitanika

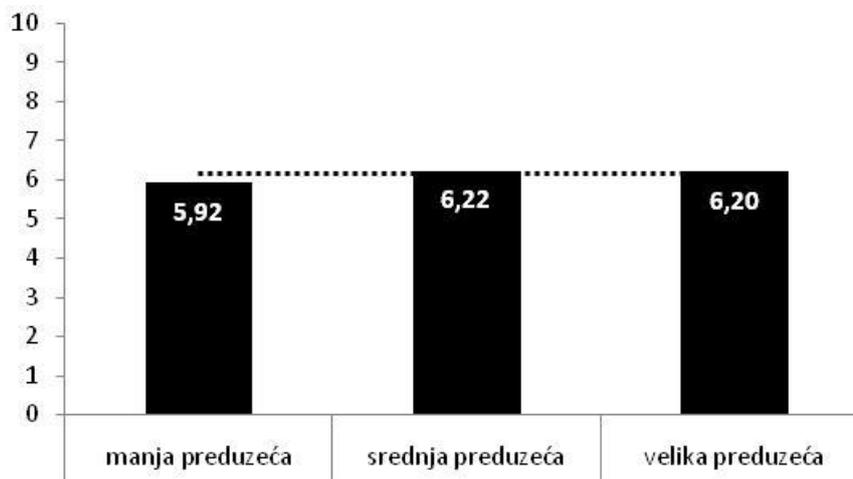
procijenilo je ulogu sindikata sa ocjenom 7 i to njih 27%. Ispitanici koji su ocjenili ulogu sindikata sa 5 ili manje (33%) u najvećoj mjeri su dali ocjenu 5 (14%).



**Slika 6: Procjena uloge sindikata u kompanijama (kako ocjenjujete ulogu Sindikata u Vašem preduzeću?) (n=49)**

Procjenjena uloga sindikata među srednjim preduzećima (6.22) je nešto veća u odnosu na velika preduzeća (6.20), i prevazilazi prosjek među crnogorskim preduzećima. Prosječna ocjena (4.89) predstavljena je na slici ispod.

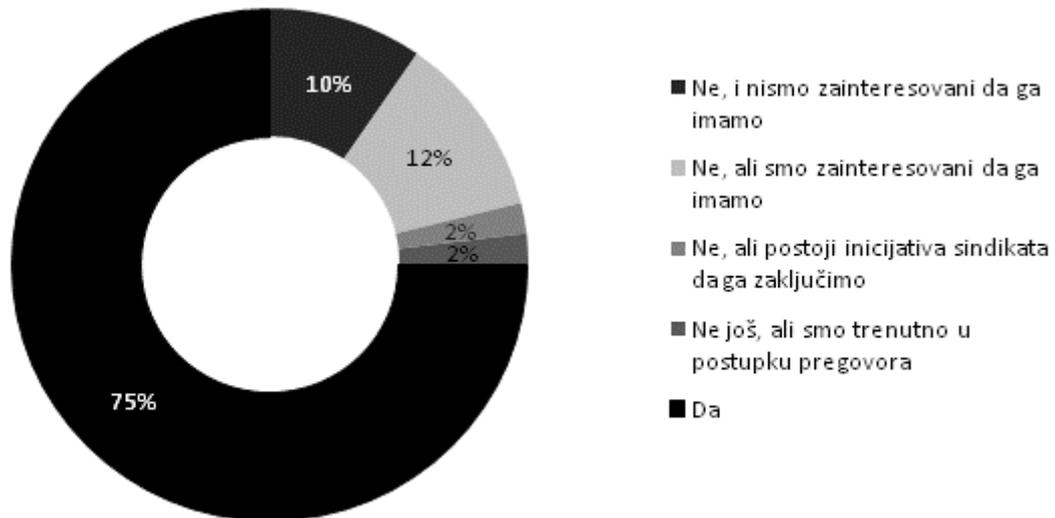
Ocjena uloge sindikata je najniža kod malih preduzeća (5.92). Samo mali procenat malih preduzeća je odgovorio na ovo pitanje, jer je kod njih samo mali broj sindikalno organizovanih. Kako god, broj ispitanika je veoma mali, pa se rezultati moraju uzeti sa rezervom.



**Slika 7: Procjena uloge sindikata u kompanijama prema veličini preduzeća (kako ocjenjujete ulogu Sindikata u Vašem preduzeću?) (n=49)**

## KOLEKTIVNI UGOVOR

Ispitanici koji su odgovorili da u preduzećima postoji osnovan sindikat bili su upitani o zaključivanju kolektivnog ugovora na nivou kompanije. Ponuđeno pitanje je dalo četiri mogućnosti, predstavljene na slici 8.



**Slika 8: Kolektivni ugovor na nivou preduzeća (Da li imate Kolektivni ugovor zaključen na nivou preduzeća?) (n=52)**

Kako je i pokazano na slici iznad, 75% preduzeća koja imaju organizovan Sindikat zaključili su da imaju potpisan/zaključen kolektivni ugovor. Ostatak je iskazalo da još uvijek nemaju kolektivni ugovor, ali su neki u procesu pregovaranja (2%) ili su zainteresovani da zaključe isti (12%) ili uopšte nisu zaključeni da potpišu kolektivni ugovor (10%), i takođe samo nekoliko (2%) preduzeća izjavilo je da postoje inicijative od strane sindikata za zaključivanje kolektivnog ugovora.

Prema veličini preduzeća, sva velika preduzeća koja imaju organizovan sindikat imaju i zaključen kolektivni ugovor. Iskazano je da 82% srednjih preduzeća sa organizovanim sindikatom imaju takođe i zaključen kolektivni ugovor, i samo 43% malih preduzeća koji imaju sindikat imaju zaključen i kolektivni ugovor. Kako god, ostatak srednjih preduzeća su zainteresovani da imaju zaključen ugovor (11%) ili nisu zainteresovani da imaju isti (7%).

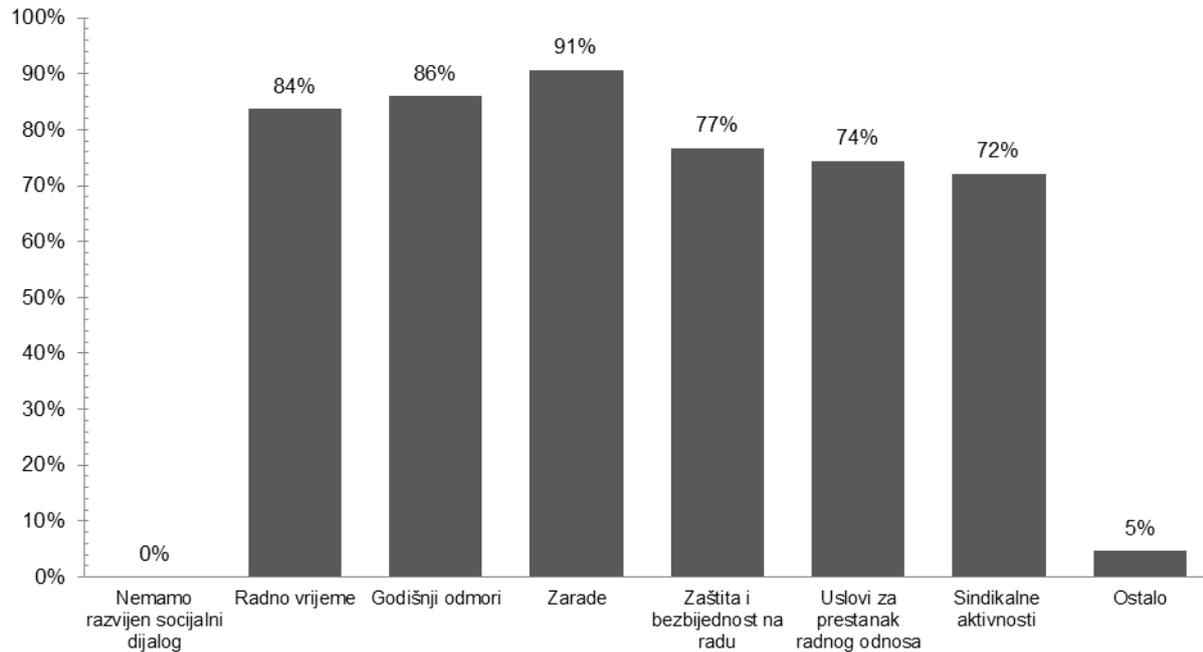
Kolektivni ugovor je u manjoj mjeri zastupljen kod malih preduzeća (43%), od kojih 21% je zainteresovan da zaključi jedan ili nije zainteresovan da ima kolektivni ugovor.

	manja preduzeća (n=14)	srednja preduzeća (n=28)	velika preduzeća (n=10)
Ne, i nismo zainteresovani da ga imamo	21%	7%	0%
Ne, ali smo zainteresovani da ga imamo	21%	11%	0%
Ne, ali postoji inicijativa sindikata da ga zaključimo	7%	0%	0%
Ne još, ali smo trenutno u postupku pregovora	7%	0%	0%
Da	43%	82%	100%

**Slika 9: Kolektivni ugovor na nivou preduzeća prema veličini preduzeća (Da li imate Kolektivni ugovor zaključen na nivou preduzeća?) (n=52)**

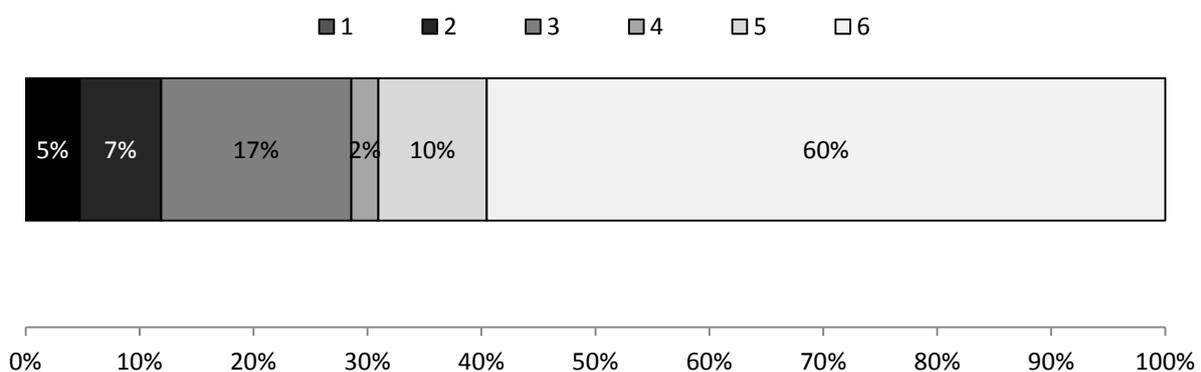
Najčešće teme u kolektivnim ugovorima sa sindikatima su zarade (91%), ali takođe radno vrijeme(84%) i godišnji odmori (86%) se često pojavljuju. Sve ponuđene teme se pojavljuju u relativno visokim frekvencijama. Postoji samo 5% preduzeća koji su naveli ostale teme u kolektivnim ugovorima. Sve kompanije koje imaju zaključen kolektivni ugovor sa sindikatima su se izjasnili da vode i socijalni dijalog. U ovim pitanjima suma od 100% je prevaziđena jer su pitanja bila u formi mogućnosti davanja više odgovora.

NACIONALNI IZVJEŠTAJ PREMA MEĐUNARODNOM ON-LINE ISTRAŽIVANJU: CRNA GORA



**Slika 10: Glavne teme u kolektivnom ugovoru / Socijalni dijalog sa sindikatom na nivou kompanija (Koje su glavne teme u kolektivnim ugovorima / Socijalni dijalog (sa sindikatom na nivou preduzeća)) (n=43)**

Kako je bilo moguće davanje odgovora na pitanje sa više odgovora, procenat ispitanika koji su izabrali određeni broj tema je dat na slici 11.



**Slika 11: Udio ispitanika koji su odabrali određeni broj od ponuđenih tema (Koje su glavne teme u kolektivnim ugovorima / Socijalni dijalog (sa sindikatom na nivou preduzeća)) (n=43)**

Skoro dvije trećine preduzeća (60%) misli da sve ponuđene teme (6 tema) su subjekti socijalnog dijaloga sa sindikatima. Takođe, postoji 17% kompanija koje su navele 3 teme kao

predmete socijalnog dijaloga. U manjem obimu su se izjasnile kompanije koje imaju pet tema (10%), dvije(7%) i jednu (5%) temu u dijalogu sa sindikatima, i one koje su navele četiri teme (2%).

Prema veličini preduzeća koje imaju zaključen kolektivni ugovor, tema "radno vrijeme" je u najvećem broju slučajeva zajednička za mala preduzeća (86%), ali je takođe veoma zastupljena i kod srednjih preduzeća (85%) i velikih preduzeća (80%). Tema "godišnji odmor" je najzastupljenija za velika preduzeća (90%) i za srednja preduzeća (88%), ali takođe zaokuplja pažnju i malih preduzeća (71%). Tema "zarade" u kolektivnim ugovorima je veoma značajna za velika preduzeća (100%); broj preduzeća koji spominju ovu temu je manji kod srednjih (88%) i malih (86%) preduzeća. Tema "Zaštita i zdravlje na radnom mjestu" se u najmanjoj mjeri pojavljuje kod malih preduzeća (57%) i u slučaju 77% srednjih preduzeća, ali je veoma značajna tema za velika preduzeća (90%). Značajne razlike prisutne su i kod teme "okvir za aktivnosti sindikalnih jedinica", tema koja je najčešća u kolektivnim ugovorima kod velikih preduzeća (90%), a najmanje značajna za mala preduzeća (29%). Srednja preduzeća uključuju ovu temu u 77% slučajeva. Velika preduzeća sa sindikalnim jedinicama imaju „ostale teme“ u najvećoj mjeri (10%).

Sumirano, tema "radno vrijeme" je u najvećem broju slučajeva zajednička za mala preduzeća. Sve ostale ponuđene teme se u najvećoj mjeri pojavljuju kod velikih i srednjih preduzeća, a manje kod malih preduzeća. Još jednom napominjemo, da su u skladu sa propisanom metodologijom, na ovo pitanje odgovarala samo preduzeća koja imaju organizovan sindikat na nivou preduzeća.

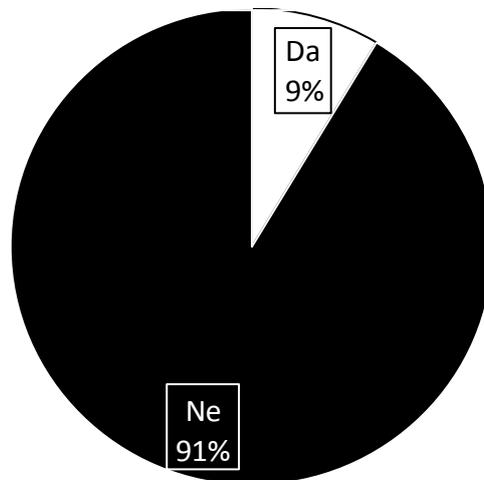
	manje kompanije (n=7)	srednje velike kompanije (n=26)	velike kompanije (n=10)
Nemamo razvijen socijalni dijalog	0%	0%	0%
Radno vrijeme	86%	85%	80%
Godišnji odmori	71%	88%	90%
Zarade	86%	88%	100%
Zaštita i bezbjednost na radu	57%	77%	90%
Uslovi za prestanak radnog odnosa	57%	77%	80%
Sindikalne aktivnosti	29%	77%	90%
Ostalo	0%	4%	10%

**Slika 12: Glavne teme kolektivnog ugovora / Socijalni dijalog sa sindikatom na nivou kompanija prema veličini kompanije (Koje su glavne teme u kolektivnim ugovorima/ Socijalni dijalog (sa sindikatom na nivou preduzeća)?) (n=43)**

## RADNIČKI SAVJETI

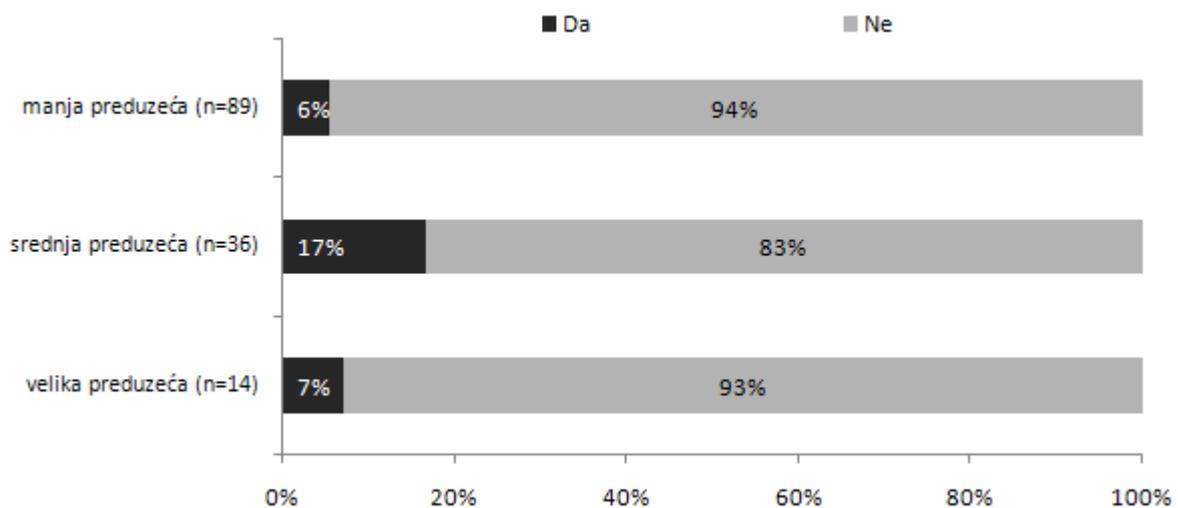
Treći dio istraživanja fokusiran je na postojanju radničkih savjeta na nivou kompanije i njihove uloge u socijalnom dijalogu u kompanijama gdje su organizovani radnički savjeti. Ovaj dio takođe obuhvata selektivno pitanje *Da li imate Radničke savjete organizovane na nivou preduzeća?* Na ovo pitanje odgovor daju svi ispitanici, bez obzira da li imaju sindikat ili ne. Ako ispitanik odgovori potvrdno na pitanje o postojanju radničkih savjeta na nivou kompanije, pitani su tri dodatna pitanja vezana za radničke savjete. Ova pitanja su odgovorena samo od strane 12 i manje ispitanika.

Od preduzeća iz Crne Gore koja su učestvovala u istraživanju, većina nema organizovane radničke savjete na nivou kompanije (91%). Samo 9% ispitanika je konstatovalo da imaju organizovane radničke savjete. Kompletna analiza ovog dijela treba da bude uzeta u razmatranje sa velikom pažnjom, jer je samo mali broj preduzeća učestvovao u odgovaranju na pitanja iz ovog dijela.



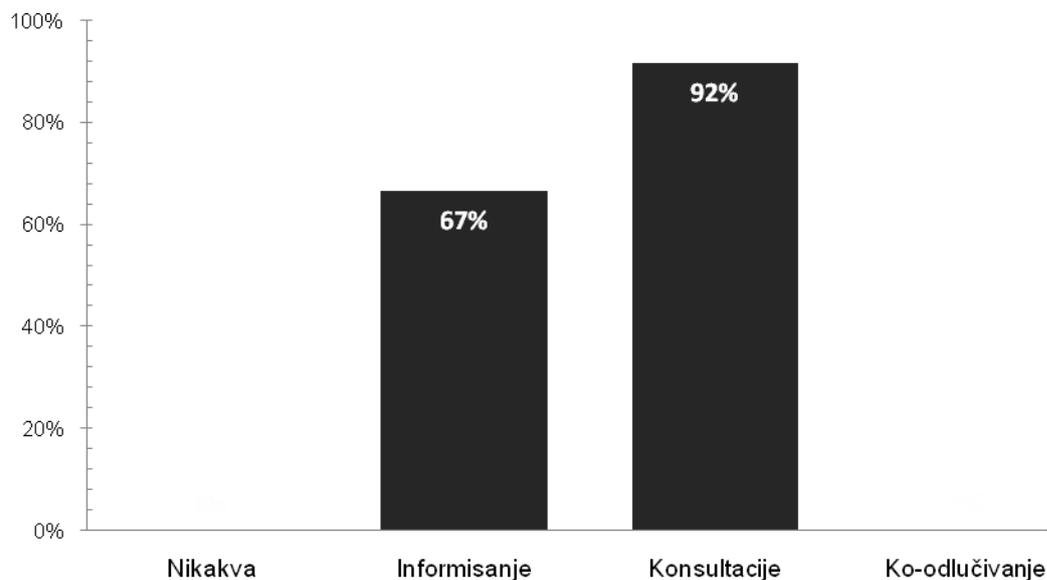
**Slika 13: Radnički savjeti organizovani na nivou preduzeća (Da li imate Radničke savjete na nivou preduzeća?) (n=139)**

Kao što pokazuje slika 14. najveći udio preduzeća koja imaju organizovan radnički savjet je kod srednjih preduzeća i to 17%. Uprkos tome ovaj udio je izuzetno nizak, a u ostalim preduzećima je na još nižem nivou. Samo 6% malih preduzeća ima organizovane radničke savjete, dok je nešto više (7%) kod velikih preduzeća.



**Slika 14: Radnički savjeti organizovani na nivou preduzeća prema veličini preduzeća (Da li imate Radničke savjete na nivou preduzeća?) (n=139)**

Najznačajnija uloga radničkih savjeta u procesu donošenja odluka u preduzeću je uloga u procesu konsultacija (92%). Uloga u informisanju je sledeća važna uloga i zastupljena je u mišljenju više od dvije trećine preduzeća (67%). Slika 15. nagovještava da u preduzećima ipak uloga radničkih savjeta u procesu donošenja odluka postoji, ako se uzme u obzir da niko od preduzeća nije zaokružio odgovor "nikakva", ali niko od preduzeća takođe nije izabralo odgovor "ko-odlučivanje".



**Slika 15: Uloga radničkih savjeta u procesu donošenja odluka u preduzećima (Koja je uloga radničkih savjeta u procesu donošenja odluka u Vašem preduzeću?) (n=12)**

Prema veličini preduzeća, uloga u procesu konsultacija kao glavna uloga radničkih savjeta u procesu donošenju odluka je najpovezanija za srednja preduzeća (100%), zatim za mala preduzeća (80%). Ovo je u suprotnosti sa ulogom u informisanju, koja je najznačajnija za mala preduzeća (80%) u odnosu na srednja preduzeća. Samo je jedno veliko preduzeće učestvovalo u odgovaranju pitanja o ulozi radničkih savjeta.

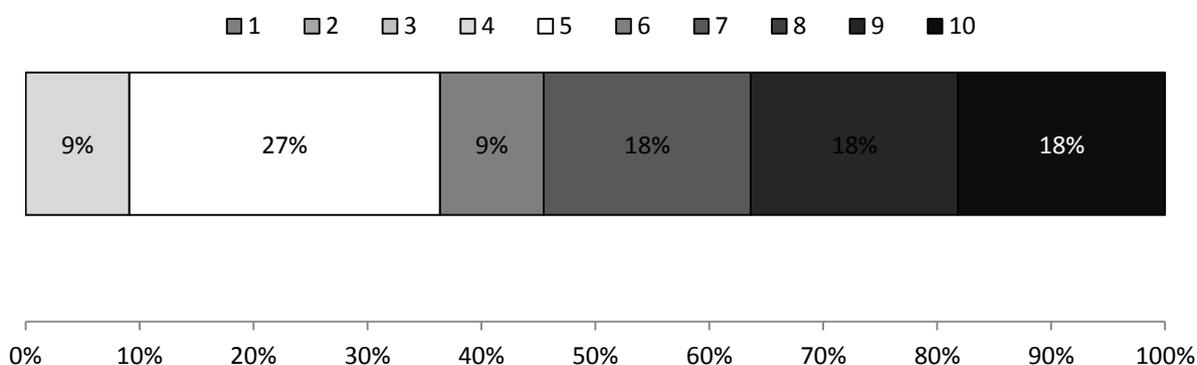
	manja preduzeća (n=5)	srednja preduzeća (n=6)	velika preduzeća (n=1)
Nikakva	0%	0%	0%
Informisanje	80%	50%	100%
Konsultacije	80%	100%	100%
Ko-odlučivanje	0%	0%	0%

**Slika 16: Uloga radničkih savjeta u procesu donošenja odluka prema veličini preduzeća (Koja je uloga radničkih savjeta u procesu donošenja odluka u preduzeću?) (n=12)**

Uloga radničkih savjeta u preduzećima je ocjenjena sa prosječnom ocjenom 7.0, na skali do 10 poena. Učesnici u istraživanju u najvećoj mjeri (27%) ulogu radničkog savjeta sa ocjenili sa 5.

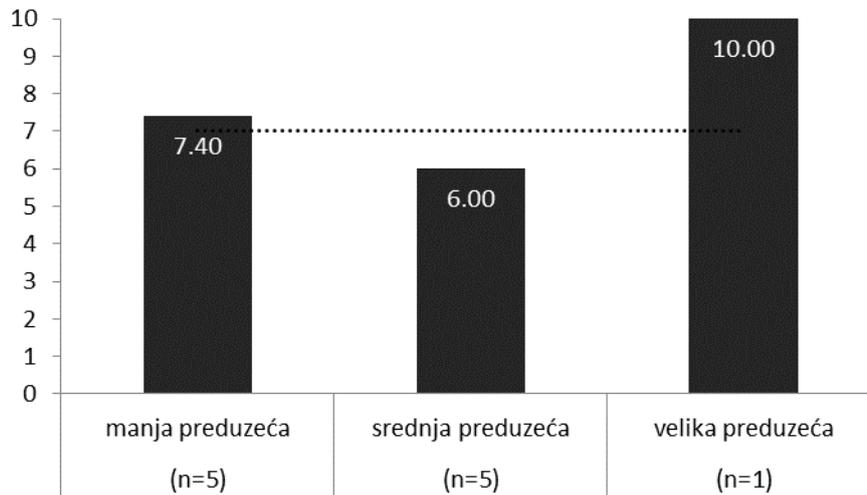
Od ukupnog broja preduzeća, njih 64%, ocjenilo je ulogu sa ocjenom većom ili jednakom 6, što nagovještava pozitivno mišljenje preduzeća o radničkim savjetima.

Treba još jednom napomenuti da broj odgovora u ovom pitanju je veoma mali, što nam ukazuje da moramo sa velikom pažnjom interpretirati dobijene rezultate.



**Slika 17: Radnički savjeti u preduzeću (Kako ocjenjujete ulogu radničkih savjeta u preduzeću?) (n=11)**

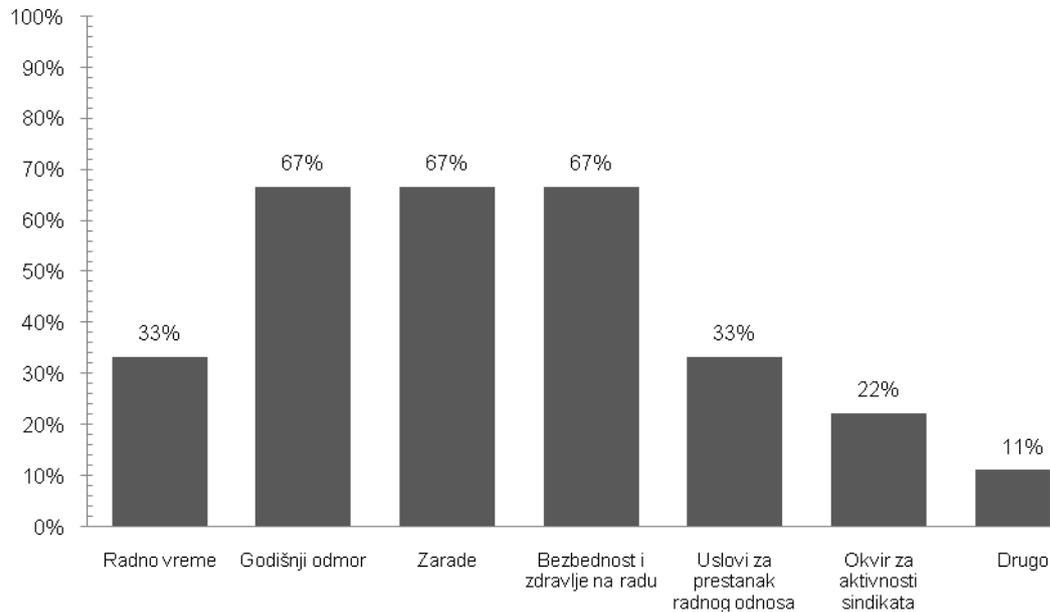
Slika 18. predstavlja prosječnu ocjenu uloge radničkih savjeta prema veličini preduzeća. Prosječna ocjena uloge kod malih preduzeća je (7.40) i veća je nego kod malih preduzeća (6.0), ali je niža nego u slučaju velikih preduzeća (10.00). Prosječna ocjena uloge je predstavljena tačkastom linijom na grafiku ispod.



**Slika 18: Radnički savjeti u preduzeću u zavisnosti od veličine preduzeća (Kako ocjenjujete ulogu radničkih savjeta u preduzeću?) (n=11)**

Glavne teme dijaloga sa radničkim savjetima su predstavljene na slici 19. Najčešće teme (67% svaka) su „zarade“, „godišnji odmor“ i „zaštita na radu i zdravlje radnika“. Trećina preduzeća (33%) su naveli „radno vrijeme“ i „uslove prestanka radnog odnosa“ kao značajne teme za razgovor sa radničkim savjetima. Tema „okvir za aktivnosti radničkih savjeta“ je najmanje zastupljena tema u dijalogu (22%).

NACIONALNI IZVJEŠTAJ PREMA MEĐUNARODNOM ON-LINE ISTRAŽIVANJU: CRNA GORA



**Slika 19: Glavne teme dijaloga sa radničkim savjetima (Koje su glavne teme dijaloga sa radničkim savjetima?) (n=9)**

Mali udio (11%) preduzeća ocijenilo je da postoje još neke teme dijaloga sa radničkim savjetima. Izjava ispitanika o ostalim temama dijaloga je sledeća:

“Upravo cilj radničkih sastanaka je diskutovanje svih tema koje su važne za kompaniju, a to je sve uvršteno u ovom pitanju”.

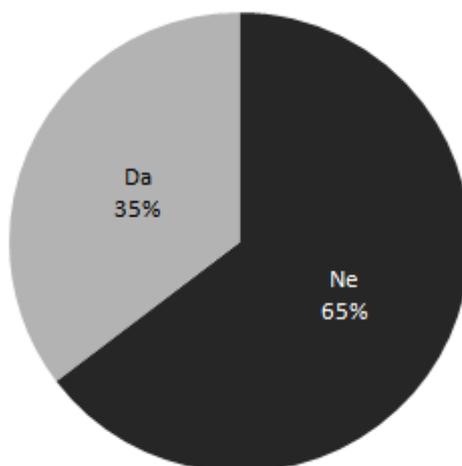
Kako je i pokazano na slici 20. mala i srednja preduzeća imaju u najvećoj mjeri različite teme socijalnog dijaloga sa radničkim savjetima. Tema “zarade” ima najveći značaj kod malih preduzeća (100%) nego u slučaju srednjih preduzeća (40%); isti rezultati su prisutni i u slučajevima “godišnji odmor” i “radno vrijeme”, ali u ovim slučajevima razlika je manja. Ostale teme su značajnije za srednja preduzeća nego za mala preduzeća.

	manje kompanije (n=3)	srednje velike kompanije (n=5)	velike kompanije (n=1)
Radno vrijeme	33%	20%	100%
Godišnji odmori	67%	60%	100%
Zarade	100%	40%	100%
Zaštita i bezbjednost na radu	33%	80%	100%
Uslovi za prestanak radnog odnosa	0%	40%	100%
Sindikalne aktivnosti	0%	20%	100%
Ostalo	0%	20%	0%

**Slika 20: Glavne teme dijaloga sa radničkim savjetima prema veličini preduzeća (Koje su glavne teme dijaloga sa radničkim savjetima?) (n=9)**

Pitanje *Da li postoji neki drugi oblik socijalnog dijaloga u preduzeću?* je postavljeno svim ispitanicima bez obzira da li imaju ili nemaju sindikat, ili radničke savjete.

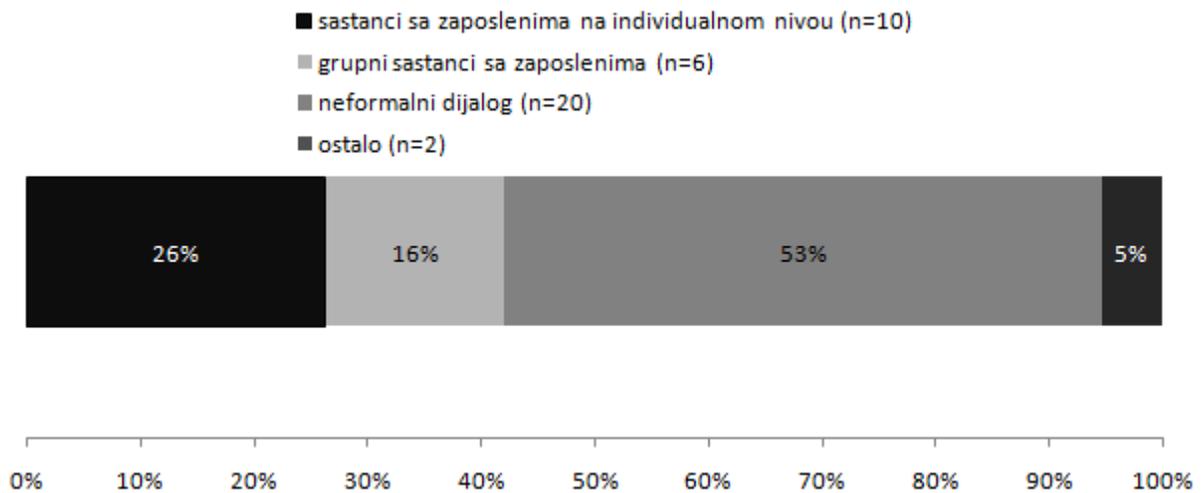
Kao što pokazuje grafik ispod, većina crnogorskih preduzeća nema zastupljen neki drugi vid socijalnog dijaloga (65%).



**Slika 21: Ostale forme socijalnog dijaloga (Da li u Vašem preduzeću postoji neki drugi vid socijalnog dijaloga?) (n=116)**

U slučaju da je ispitanik odgovorio da u preduzeću postoji neka druga forma socijalnog dijaloga (35% preduzeća), upitan je „koje su to forme“.

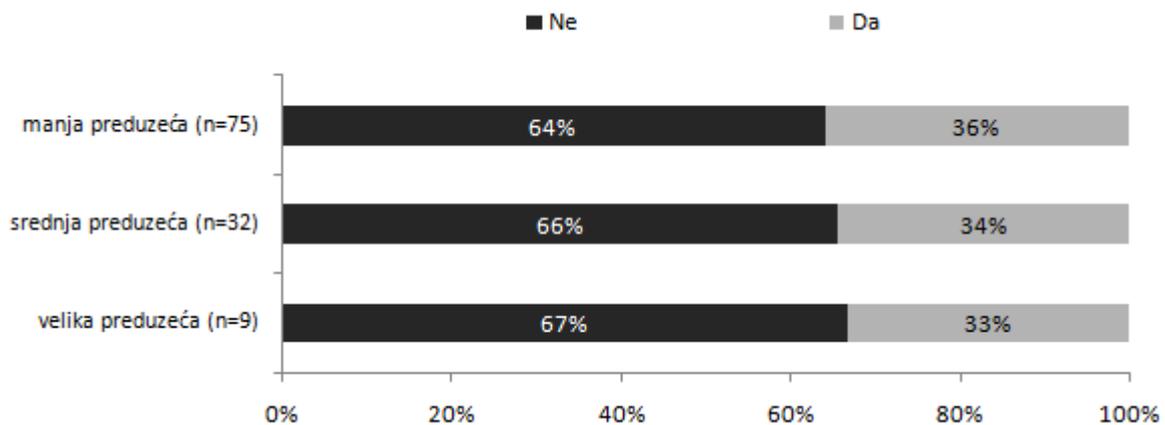
Otvoreni odgovori su klasifikovani u 4 grupe, prezentovano na slici 22.:



**Slika 22: Ostale forme socijalnog dijaloga (Da li postoje ostale forme socijalnog dijaloga u Vašem preduzeću?) (n=38)**

Najzastupljenija forma socijalnog dijaloga je neformalni dijalog (53%), ali takođe sastanci sa zaposlenim na individualnoj bazi (26%) se pojavljuje kao veoma često. Grupni sastanci sa zaposlenima imaju najmanje učešće (16%). Neklasifikovane izjave su grupisane u kategoriju "ostalo" (5%).

Kako su odgovori na ovo pitanje ravnomjerno raspoređeni, razlika između preduzeća u zavisnosti od njihove veličine nije bitna.



**Slika 23: Ostale forme socijalnog dijaloga u zavisnosti od veličine kompanije (Da li postoji neki drugi oblik socijalnog dijaloga u Vašoj kompaniji?) (n=116)**

## **PREDLOZI**

Glavni nalazi analize je da samo mali broj crnogorskih preduzeća ima osnovane sindikate ili neki vid radničkog savjeta na nivou preduzeća. Kako je broj veoma mali, ove rezultate treba interpretirati sa velikom pažnjom.

Ovo istraživanje može biti dopunjeno dodatnim metodima istraživanjem u cilju otkrivanja uzroka zašto kompanije nisu organizovane. U ove svrhe može se koristiti kvalitativni metod istraživanja, kao što su intervjui i fokus grupe, što će doprinijeti dubljem istraživanju samog problema.