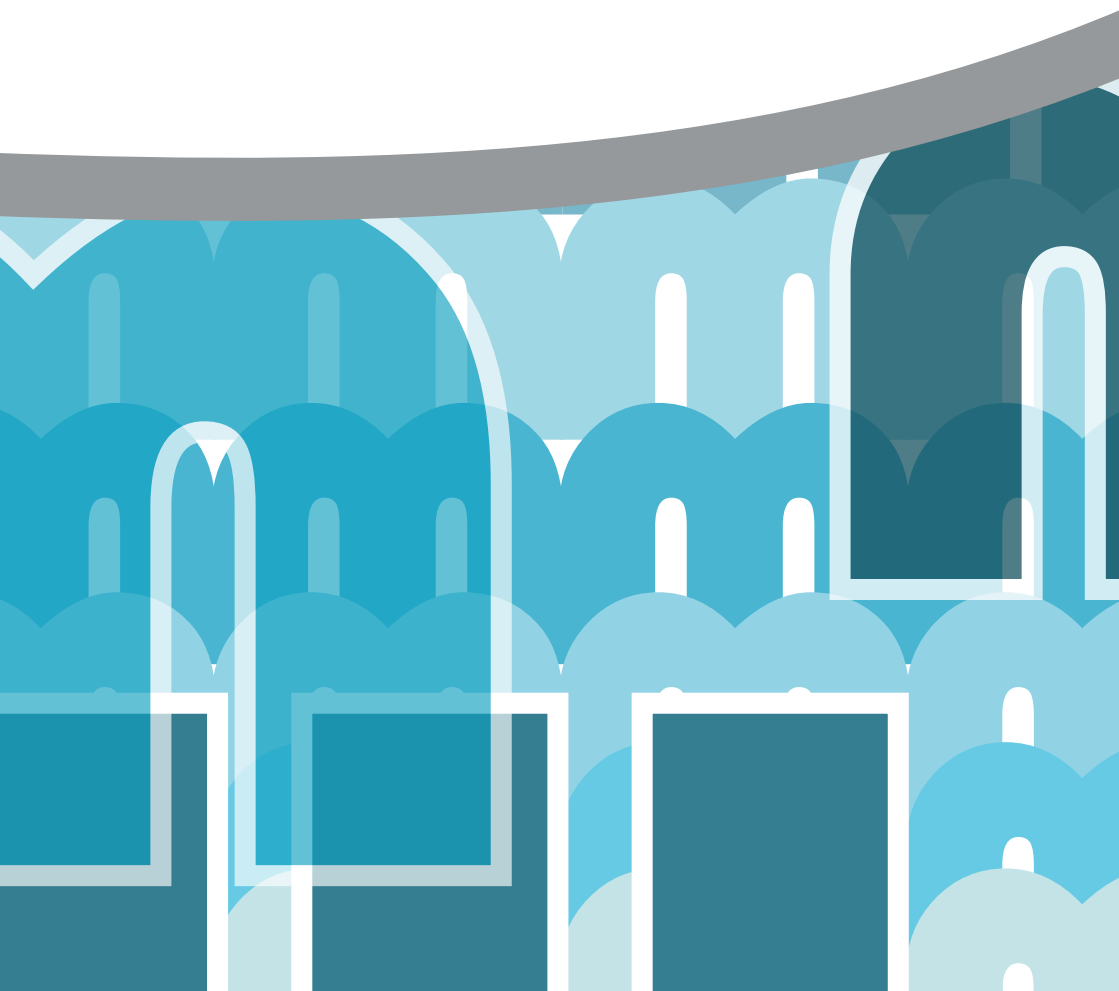




Evropski i nacionalni socijalni dijalog





Ova publikacija je pripremljena 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

Evropski i nacionalni socijalni dijalog

SADRŽAJ

O PROJEKTU.....	5
ZNAČAJ TEME PROJEKTA.....	5
O SOCIJALNOM DIJALOGU	6
EFIKASNOST SOCIJALNOG DIJALOGA	9
DVA NIVOA FORMALNOG BIPARTITNOG SOCIJALNOG DIJALOGA.....	10
PET TIPIČNIH MODELA SOCIJALNOG DIJALOGA	11
Skandinavski model.....	12
Mediterranski model	12
Kontinentalni model.....	13
Anglo-Saksonski model.....	13
Centralno – Istočno evropski model.....	14
KOLEKTIVNO PREGOVARANJE (MODEL U SLOVENIJI)	15
SOCIJALNI DIJALOG NA NIVOU EU.....	18
Smisao i tok evropskog socijalnog dijaloga	18
a. Okvirni sporazum	20
b. Okvirni niz mjera	21
c. Ostali tekstovi.....	22
ISTORIJA I RAZVOJ EVROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA	22
UČEŠĆE ZAPOSLENIH U UPRAVLJANJU (EVROPSKI ZAKONSKI OKVIR)	25

UČEŠĆE ZAPOSLENIH U UPRAVLJANJU (SLOVENSKI UGOVOR)	27
Učešće zaposlenih u organima kompanije	28
Učešće zaposlenih u upravljanju kompanijom	29
EVROPSKI RADNIČKI SAVJETI	32
Osnivanje evropskih radničkih savjeta	34
ZAKLJUČAK	37

ANEX 1:
ISTRAŽIVANJE O STANJU SOCIJALNOG DIJALOGA NA NIVOU PREDUZEĆA
IZVJEŠTAJ ZA CRNU GORU

O ISTRAŽIVANJU	40
METODOLOGIJA	40
ANALIZA	41
REZIME	42
OPIS UZORKA ISTRAŽIVANJA	42
SINDIKATI	45
KOLEKTIVNI UGOVOR	47
RADNIČKI SAVJETI	51
PREDLOZI	58

O projektu

Projekat WIM (Uključivanje radnika za bolje i održivije upravljanje preduzeća u Sloveniji, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji) ima za cilj promociju EU zakonodavstva o uključivanju zaposlenih na nacionalnom i međunarodnom nivou kao i unaprijeđenje znanja o stanju u ovoj oblasti u zemljama partnerima na projektu čime će se omogućiti preduzimanje mjera u cilju jačanja znanja socijalnih partnera, kao i onih koji su odgovorni za preduzimanje akcija na nivou kompanija. Bolje i kvalitetnije znanje će predstavnicima preduzeća biti od pomoći pri uključivanju zaposlenih u proces odlučivanja, što će pozitivno uticati na upravljanje promjenama u regionu. Kao rezultat projekta, očekuje se unaprijeđenje bipartitnog socijalnog dijaloga na sektorskom nivou (na nivou grana) kao i na nivou preduzeća, u zemljama učesnicama u projektu gdje je još uvijek nedovoljno razvijen.

U jednogodišnjem projektu, ko-finansiranom od strane Evropske unije, učestvuju poslodavačke organizacije, sindikati, strukovna udruženja i njihovi članovi. Rezultat projekta kroz aktivnosti koje se odnose na podizanju svijesti (istraživanje, priprema publikacije, razmjena iskustava kroz radionice, studijske posjete i međunarodna završna konferencija i ostale nacionalne aktivnosti) je veća uključenost socijalnih partnera u nacionalnim debatama i raspravama o unaprijeđenju zakonske regulative o učešću zaposlenih u upravljanju preduzećem. Projekat će doprinijeti boljem usklađivanju nacionalnog zakonodavstva o učešću zaposlenih a u krajnjem će višestruko uticati na vlade i socijalne partnere.

Značaj teme projekta

Učešće zaposlenih u proces donošenja odluka predstavlja ne samo važan komunikacioni alat, već i sredstvo obezbjeđenja legitimnost i transparentnost odlučivanja i donošenja poslovnih odluka u segmentu, koji se direktno ili indirektno odnosi na zaposlene. Povjerenje u upravljanje i njihovo donošenje poslovnih odluka je od presudne važnosti, jer sa odgovarajućim uključivanje zaposlenih u proces donošenja odluka čak i

neprijatnih mjera, kao što je sprovođenje odluka, može pozitivno uticati na raspoloženje zaposlenih i njihov osećaj pripadnosti preduzeću. ***To nije pitanje šta, već kako.***

Socijalni dijalog podrazumeva učešće zaposlenih u donošenju odluka koje se odnose na njih ili se direktno na njih adresiraju, pri čemu treba naglasiti da uloga zaposlenih ne bi trebalo da zadire u ulogu i odgovornosti rukovodstva preduzeća, koje je zauzvrat odgovorno vlasnicima kapitala koji im je povjereno, kao i na zaposlenima, a ne treba zaboraviti ni krivicu za štetu i krivičnu odgovornost rukovodstva. Obim odgovornosti menadžmenta zahtijeva relativno odriješene ruke pri donošenju poslovnih odluka, ali je svakako neophodno da se obezbijedi pravilna, bilo direktna ili indirektna, uloga radnika. Zakon propisuje minimalne okvire uloga predstavnika radnika, koje se mogu nadograditi u zavisnosti od potreba društva i konkretnih okolnosti.

Neophodno je još jednom napomenuti da zakon određuje formalne okvire i usmjerava na sadržaj koji treba da bude predmet dijaloga, međutim potrebno je pratiti i primjene tih zakona, jer sadržaj sam po sebi ne može predstavljati kvalitetan dijalog. Kvalitetan dijalog zahtijeva povjerenje, a povjerenje zahtijeva vrijeme. Kvalitetan socijalni dijalog je neophodno izgraditi i nije ga moguće jednostavno propisati. Navedeno je potrebno uzeti u obzir u transpoziciji pravnih tekovina Evropske unije u nacionalno zakonodavstvo, koje je relativno labavo. Ova labavost omogućava državama članicama formiranje nacionalnih propisa koji u najvećoj mjeri u obzir uzimaju društvenu i kulturnu specifičnosti kao i nivo uspostavljenosti dijaloga. Nekritičko kopiranje sistema drugih zemalja obično dovodi do socijalnog dijaloga na papiru, bez neophodnog sadržaja i kvaliteta.

O socijalnom dijalogu

Još davne 1919.godine, Međunarodna organizacija rada (MOR) prepoznala je socijalni dijalog kao jedan od alata za koordinaciju zahtjeva socijalne

pravde,¹ i u isto vrijeme i alat za bolju konkurentnost kompanija i veći ekonomski (privredni) rast. U skladu sa definicijom socijalnog dijaloga, datom od strane MOR-a, socijalni dijalog uključuje svaku razmjenu informacija, zajedničke konsultacije, kolektivno pregovaranje i ostale mehanizme za zajedničko donošenje odluka na osnovu bilo kog postupka koji se odvija između vlada, predstavnika poslodavaca i zaposlenih, a koje se odnose na ekonomske teme i socijalne politike od zajedničkog interesa.

Socijalni dijalog nije limitiran isključivo na nivo koordinacije i usklađivanja interesa, već takođe zauzima mjesto i na ostalim nivoima: od mikro nivoa, npr. nivo individualnog poslodavca, do međunarodnog nivoa, gdje se traži najširiji konsenzus u vezi sa osnovnim vrijednostima i polaznim osnovama za dalje kreiranje i uređenje regulative. Naravno postoji nekoliko nivoa: nivo individualnih djelatnosti ili niza djelatnosti, nacionalni nivo, nivo zajednice zemalja (na primjer evropski socijalni dijalog). Samo socijalnom dijalogu na nivou Evropske zajednice se u posljednje vrijeme posvjećuje više pažnje: prije svega zbog usklađivanja minimalnih standarda za dijalog zainteresovanih strana, sa ciljem postizanja boljeg korporativnog upravljanja višeg kvaliteta, i drugo, zbog jedinstvenog tržišta gde kompanije stiču transnacionalnu dimenziju. Socijalni dijalog nije ograničen samo na formalni oblik zajedničkog djelovanja, već uključuje i neformalne oblike razmjene informacija. Od same definicije pluralizma učesnika socijalnog dijaloga slijedi: može se odvijati kao dijalog između onih koji zastupaju interese kapitala i onih koji zastupaju interese rada (bipartitni dijalog) ili inkluzijom predstavnika države tj. javnog interesa u tripartitni dijalog.

Radni odnosi su ugovorni odnosi, generalno regulisani u najvažnijem dijelu, po pravilu, kroz zakonsko propisivanje minimalnih standarda. Oni se moraju poštovati od strane svih poslodavaca i zaposlenih. U procesu međusobnih pregovora, kao jedne vrste socijalnog dijaloga, partneri se mogu dogovoriti da predmetno pravo dopune ili regulišu područja koja

¹ Koncept socijalne pravde je sam po sebi sadržinski prazan pojam koji se ispunjava vrijednostima, tradicijom i istorijom individualnog društvenog okruženja. Bez obzira na prazninu u kontekstu, sadržaj socijalne pravde je pitanje distribucije socijalnih opterećenja među pojedinim (individualnim) socijalnim vlasnicima tj. nosilaca društva.

nisu obuhvaćena zakonom. Zakon posebno definiše te slučajeve, gde je prava zaposlenih moguće regulisati manje povoljno, ali tu se radi o izuzecima koji se objašnjavaju i primjenjuju restriktivno. Treba napomenuti da predlagač zakona omogućava socijalnim partnerima određeni stepen učešća u pripremi zakonskog teksta iz oblasti radnog i socijalnog prava. Prakse u zemljama članicama EU, međutim, variraju. Neke zemlje nemaju razvijene mehanizme kada bi predstavnici poslodavaca i predstavnici zaposlenih mogli da u okviru formalnog postupka učestvuju u izradi zakona. Sa ciljem uticanja na zakonodavstvo, u takvim slučajevima socijalni partneri mogu da primjene samo lobiranje, ali je zbog toga postupak nastajanja zakona značajno manje transparentan.

Socijalni dijalog u suštini predstavlja konsekvencu različitih interesa pojedinih grupa: poslodavaca i njihovih interesnih udruženja i radnika, koji se udružuju u različitim oblicima. Na nivou djelatnosti, interese zaposlenih po pravilu zastupaju sindikati, koji se formiraju na bazi djelatnosti preduzeća gdje zaposleni radi, kao i na bazi drugih kriterijuma, kao na primjer po zanimanju zaposlenih.

Socijalni dijalog bi bilo moguće definisati kao proces, u kojem različite interesne grupe razmjenjuju informacije, pregovaraju, koordiniraju i usvajaju različite stavove. To znači sublimiranje tri dijametralno različite interesne grupe metodima međusobne tolerancije i povjerenja sa ciljem ostvarivanja dugoročnog prosperiteta. Intezitet socijalnog dijaloga je takođe različit u zavisnosti od njegovog oblika, gdje je međusobna razmjena informacija i mišljenja najniži oblik dijaloga. Najviši oblik je formiranje zajedničkih pozicija ili dogovor o određenoj i relevantnoj socio-ekonomskoj situaciji, koja može biti predmet socijalnog dijaloga.

Tri »suprostavljene« interesne grupe u socijalnom dijalogu su zapravo socijalni partneri. To su:

- ◆ Država (zastupa »javni interes«, istovremeno djeluje kao poslodavac u javnom sektoru);
- ◆ Predstavnici poslodavaca (zastupaju interese kapitala);
- ◆ Predstavnici radnika (zastupaju interese rada).

Uprkos naizgled suprostavljenim interesima, svi socijalni partneri imaju jedan zajednički cilj, a to je dobijanje i održavanje socijalnog mira i

stabilnosti. U cilju postizanja balansa između različitih interesnih strana u socijalnom dijalogu, neophodni su kompromisi, koji podrazumevaju ponovno ispitivanje, procjenu i klasifikaciju interesa svake od grupa.

Efikasnost socijalnog dijaloga

Kao što je već navedeno, socijalni dijalog je proces, u kojem različite interesne grupe razmjenjuju informacije, pregovaraju, koordiniraju i usvajaju mišljenja i stavove. To znači opremanje sve tri naizgled suprotstavljene interesne grupe uz pomoć metoda međusobne tolerancije i povjerenja sa ciljem da se obezbijedi dugoročni prosperitet i blagostanje. Intezitet socijalnog dijaloga je takođe različit u zavisnosti od njegovog oblika, pri čemu uzajamna razmjena informacija i gledišta predstavljaju najniži oblik takvog dijaloga dok je najviši oblik formiranje zajedničkih stavova ili dogovora o specifičnim i relativnim socio-ekonomskim okolnostima, koje mogu biti teme socijalnog dijaloga.

Informisanje suprotne strane u socijalnom dijalogu ne vodi do zajedničkog razumijevanja i predstavlja takođe najniži nivo dijaloga.²

Formulisanje zajedničkih rješenja za obje strane predstavlja razuman kompromis i kao takav optimalno rješenje. Formalizovani socijalni dijalog ne znači samo pronalaženje prihvatljivog kompromisa već i uključivanje zaposlenih u sam proces donošenja odluka.

Stoga se učešće predstavnika interesa rada u procesu upravljanja naziva učešće radnika u upravljanju. Osnovna premisa je da se obezbijedi transparentnost u kreiranju i donošenju održivih odluka. Učešće radnika u upravljanju koje se razvilo u praksi dijeli se na dva pristupa: uključivanje zaposlenih u tijelima nadzora i donošenja odluka i učešće zaposlenih preko svog predstavnika ili izabranog organa – radničkog savjeta, koji može učestvovati na nekoliko načina: u skladu sa Direktivom³ kroz sistem

² Zapravo ovo je »monolog«

³ Direktiva 2002/14/ES Evropskog Parlamenta i Savjeta od 11.3.2012. o definisanju opštih okvira za obavještanje i konsultacije sa radnicima u Evropskoj zajednici.

obavješćavanja ili pružanja informacija i preko zajedničkih konsultacija o važnim odlukama. Neki nacionalni propisi⁴ su unaprijedili ova dva oblika učešća radnika sa ko-odlučivanjem o najvažnijim pitanjima u poslovanju, koja imaju različite i dugoročne posljedice i za zaposlene.⁵ Osnovna ideja učešća radnika u upravljanju je internacionalizacija poslovnih odluka: naša odluka je takođe i vaša odluka. Takva integracija volje zaposlenih u donošenju odluka omogućava održivost, transparentnost i koordinaciju interesa u usvojenim poslovnim odlukama. Sve ovo dovodi do znatno većeg stepena socijalnog mira na mikro nivou i generalno do većeg zadovoljstva zaposlenih.

Dva nivoa formalnog bipartitnog socijalnog dijaloga

Utvrđeni formalni oblici socijalnog dijaloga se odvijaju i postoje na dva nivoa: kolektivno pregovaranje i implementacija ugovorenih prava za zaposlene, kao pravilo regulisano kolektivnim ugovorima i sličnim dvostranim dogovorima (npr. tradicionalni bipartitni socijalni dijalog), kao i učešće zaposlenih u upravljanju preduzećem, gdje dodatno postoje dva tipa: učešće kroz predstavnike radnika ili radnička tijela i kroz uključivanje predstavnika zaposlenih u organe nadzora i upravljanja kompanije. Zakonski je djelovanje predstavnika zaposlenih legitimno kroz dva tipa:⁶ radnički savjeti treba da se suzdrže od svih aktivnosti koji su u sferi aktivnosti sindikata, što na primjer znači da radničkom savjetu nije dozvoljeno da organizuje štrajkove.⁷ Ovo su prava radnika, i oni mogu organizovati štrajk sami ili preko sindikata, ali ne preko radničkih savjeta.

⁴ Takvo zakonodavstvo je poznato u Sloveniji, Austriji i još nekim zemljama EU

⁵ Na primjer u slučaju značajnog smanjenja broja zaposlenih, utvrđivanje uslova nagrađivanja, utvrđivanje uslova za napredovanje ...

⁶ Primjer slovenačkog Zakona o učešću radnika u upravljanju

⁷ Član 7 Zakona o učešću radnika u upravljanju propisuje da pravo učešća zaposlenih u upravljanju ne bi trebalo da ugroze prava i obaveze sindikata i udruženja poslodavaca. Da bi sačuvali interese svog članstva, radnički savjeti moraju da se suzdrže od bilo kog oblika sindikalne borbe.

Ovakvo pravilo i uređenje je na neki način i logično: radnički savjet, u skladu sa zakonom, učestvuje u upravljanju, a štrajk bi se mogao shvatiti kao aktivnost protiv zajedničke odluke poslodavca i predstavnika zaposlenih koji učestvuju u upravljanju.

Uključivanje zaposlenih u proces donošenja odluka može se odvijati na različitim nivoima, slično kao "tradicionalni bipartitni dijalog": na nivou individualnog poslodavca ili na nivou grupe, ukoliko ima njihov ogranak u najmanje dvije EU zemlje članice.

Pet tipičnih modela socijalnog dijaloga⁸

Socijalni dijalog u Evropi nije prošao kroz isti razvoj i iste tradicije, jer se razvio uzimajući u obzir specifičnosti radnih i socijalnih odnosa karakterističnih za individualni socijalni supstrat ili pojedinačnu osnovu društva. Razlike između pojedinih modela su zasnovane na primjeni i razmatranju sledećih hipoteza:

- Priroda veze između zakonodavnog okvira i kolektivnih ugovora;
- Koji nivo kolektivnog pregovaranja preovladava ili je suštinski (na nivou preduzeća, na nivou grane, djelatnosti...);
- Karakteristike sindikata i sindikalnih organizacija: polazne osnove (ideološke, vjerske, korporativne...), sindikalni pluralizam na individualnom nivou (nivo članstva / samo jedan sindikat ili nekoliko njih), sindikalna kultura odnosno pristup (pristup zasnovan na konfliktima, sindikat kao pružaoc usluga, partnerski pristup ...).
- Šeme predstavnika zaposlenih (preko sindikalne organizovanosti, preko izabranih predstavnika) i njihova uloga u odnosu sa poslodavcem (informisanje, konsultacije, ko-odlučivanje u donošenju odluka, ko-upravljanje ...).

⁸ Preuzeto iz prezentacije Marie-Noëlle Lopez – "Sistemi industrijskih odnosa u Evropi"

Skandinavski model

U Skandinavskom modelu tržište rada je uglavnom regulisano sistemom kolektivnih ugovora, gdje socijalni partneri ubiraju visok stepen autonomnosti. Pregovori ili kolektivno pregovaranje su uglavnom centralizovani u Finskoj i Danskoj, dok trend u Švedskoj ide u suprotnom pravcu: ovdje je pregovaranje jače i najsnažnije na lokalnom nivou.

Procenat pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorom je visok, ali je različit od zemlje do zemlje: 80% pokrivenost u Danskoj, 91% pokrivenost u Finskoj i 88% u Švedskoj. Takođe stepen udruživanja u sindikate je na visokom nivou: čak 80% radnika u privatnom sektoru su članovi sindikata u Danskoj, 74% u Finskoj i 70% u Švedskoj. Sindikati u ovim zemljama igraju i drugačiju ulogu jer oni nisu aktivni isključivo na nivou socijalnog dijaloga, već pružaju i druge usluge odnosno obavljaju određene funkcije, npr. osiguranje nezaposlenosti.

Glavni predstavnik zaposlenih je delegat sindikata u preduzećima, a ne predstavnik radničkih savjeta, pri čemu se mora imati u vidu da ovaj predstavnik ima značajna ovlašćenja data radničkim savjetima: pravo na informisanje, pravo na konsultacije, pravo na ko-odlučivanje u nekim stvarima (samo u Švedskoj)⁹ i obavezu (!) da pregovara sa poslodavcem o određenim pitanjima .

Mediterranski model

U mediteranskom modelu socijalnog dijaloga se teško može govoriti o uniformnom model jer neke osnovne karakteristike individualnih zemalja se u velikoj mjeri razlikuju između sebe. Zajedničko za sve, kako god, je relativno jaka i značajna uloga države u dijalogu. U većini zemalja, poslodavačke asocijacije i sindikati na centralnom nivou i dalje obavljaju regulatornu ulogu, pri čemu pregovori po pojedinim sektorima i dalje ostaju kao okvir i gdje su usaglašene politike na međusektorskom nivou (Španija, Belgija, Italija). Nivo članstva u sindikatima je različit ali je i dalje relativno nizak, oko 20% (izuzev u Belgiji sa 55% članarine), u Francuskoj

⁹ Čak i pravo na zajedničko upravljanje u privatnim kompanijama

samo 8%. U većini zemalja ne postoji samo jedna velika sindikalna centrala već je članstvo distribuirano u nekoliko sindikata (pet velikih sindikata u Francuskoj, tri u Belgiji i Italiji, dva u Španiji i Portugaliji...), koji u mnogim slučajevima i dalje zastupaju ideologiju "klasne borbe".

U većini slučajeva, zemlje sa mediteranskim modelom koriste dva sistema zastupanja zaposlenih: preko sindikata i preko radničkih savjeta, gdje su prava ili učešće istih ograničeni na informisanje i konsultacije. Ko-upravljanje postoji samo u preduzećima koja su u vlasništvu države.

Kontinentalni model

U skladu sa modelom socijalne države i tržišne ekonomije, industrijski odnosi su uglavnom regulisani kolektivnim ugovorima. Aktivnosti i dogovori socijalnih partnera su po pravilu prioritetniji u odnosu na vladine mjere i takođe su okarakterisane sa visokim stepenom konsenzusa. Ovo uglavnom igra dopunsku ulogu. Sporazumi između socijalnih partnera služe samo kao garancije »fer društvene regulacije«, uglavnom primjenjujući okvir minimalnih standarda i osnovnih prava. Dok je u Njemačkoj primarni nivo kolektivnog pregovaranja na pokrajinskom nivou, u Austriji i Holandiji je uglavnom na državnom nivou. Uprkos trendu decentralizacije u socijalnom dijalogu (postignuti dogovori sa radničkim savjetima društva, posebno u Njemačkoj i Holandiji) sektorski nivo kolektivnog pregovaranja i dalje zadržava najvažniji položaj.

Nivo sindikalne udruženosti je veoma visok, u Njemačkoj 59% radnika su članovi sindikata, u Austriji i Holandiji učešće je čak i veće (98 odnosno 80 procenata). U Njemačkoj i u Austriji postoji samo jedna dominantna sindikalna organizacija (konfederacija), dok u Holandiji postoji tri relativno jake sindikalne organizacije. Na nivou preduzeća sindikat nema snagu, ali radnički savjeti su ekstremno jaki i zaposleni mogu ko-odlučivati po određenim temama preko njihovih predstavnika.

Anglo-Saksonski model

Model prati liberalni pristup i na nivou industrijskih odnosa kroz dosljedno sprovođenje principa dobrovoljnosti u smislu pregovaranja tako i u pogledu članstva u organizacijama, koji imaju karakteristike socijalnih

partnera. Poslodavac ili poslodavačka udruženja mogu pristupiti pregovorima sa predstavnicima sindikata, priznajući ih na taj način a može da im osobine reprezentativnosti uopšte ne prizna i da na taj način odbije pregovaranje.

Umjesto kolektivnih ugovora, zakon igra značajnu ulogu i štiti najugroženije radnike imajući u vidu da je samo jedna trećina njih pokrivena kolektivnim ugovorom. Posljednji podatak važi prvenstveno za javni sektor, dok je stopa pokrivenosti u privatnom sektoru na mnogo nižem nivou.

Udio članstva u sindikatima je takođe nizak, što je pogotovo prisutno za privatni sektor. Članstvo je uglavnom koncentrisano na jednu sindikalnu jedinicu ili konfederaciju (savez) sindikata. Većina kolektivnih ugovora je zaključena na nivou preduzeća ali je broj tih ugovora veoma mali.

Tradicionalni modeli radničkih savjeta u firmama u Anglo-Saksonski modelu nisu uobičajene, ali se pregovori obavljaju putem predstavnika sindikata .

Centralno – Istočno evropski model

Centralno – Istočni evropski model socijalnog dijaloga ne možemo posmatrati kao jedinstveni model već kao niz veoma različitih pristupa i modela. Zajednička tačka može biti relativno nizak nivo sindikalnog udruživanja kao i nizak nivo kolektivnog pregovaranja često ograničen na nivou preduzeća. Uprkos postojanju normativnog okvira za osnivanje radničkih savjeta, glavna uloga u zastupanju zaposlenih u kompaniji povjerena je sindikatima. Kao po pravilu, članstvo u sindikatima je podijeljeno između nekoliko velikih sindikata ili centrala.

Specifičnost Istočnog modela u zemljama partnerima u projektu »WIM«¹⁰

Socijalni dijalog u zemljama partnerima na projektu i dalje odgovara osnovnim konturama istočno evropskog modela socijalnog dijaloga, ali dodaje određene karakteristike, koje su rezultat odsustva primjene

¹⁰ Srbija, Makedonija i Crna Gora

pravnih tekovina EU koje regulišu rad predstavnika radnika. Primjer takve situacije je Srbija, gdje nadležnosti u radničkim savjetima i sindikatima u kompaniji nisu jasno razgraničene. Svima je zajedničko to da se socijalni dijalog odvija na svim nivoima, ali sa veoma različitim sadržajima: najčešće zajedničke tačke pregovaranja su pitanja plaćanja rada i radnog vremena.

Prema rezultatima ankete uloga predstavnika zaposlenih ima veoma različitu perspektivu: dok u Makedoniji i Crnoj Gori poslodavci predstavnike zaposlenih vide kao nekoga ko igra relativno pozitivnu ulogu, poslodavci iz Srbije ih vide kao prepreku, a samim tim pripisuju im ne samo neutralnu već prilično negativnu ulogu.

Kolektivno pregovaranje (model u Sloveniji)

Formalno pregovaranje o pravima i obavezama radnika i poslodavaca, odnosno, kolektivni pregovaranje predstavlja samo jedan od oblika socijalnog dijaloga, koji može biti na nivou individualne kompanije, na nivou grane ali i na nacionalnom nivou. U sistemu kolektivnog pregovaranja, važi princip "bolje za radnike" znači da svaki akt na nižem odnosno na užem nivou određuje samo veći nivo prava radnika ili već određen niz prava reguliše povoljnije po njega.

Ovo znači da kolektivni ugovor može regulisati prava zaposlenih koja nisu pokrivena regulativnom tržišta rada, ili da kreiraju prava već definisana zakonom više prilagođena zaposlenima. U principu pitanje se ne implementira samo u okviru kolektivnog ugovora za prava u odnosu na zaposlene već i između kolektivnih ugovora na različitim nivoima. To znači da se kolektivnim ugovorom na višem nivou uređuju prava koja nisu obuhvaćena kolektivnim ugovorom nižeg nivoa, ili se mogu poboljšati prava već obuhvaćena sa ugovorom i da ih kreiraju da budu povoljnija za zaposlenog.

Postoje i određeni izuzeci od pravila "bolje za radnike". U slovenačkom zakonodavstvu, osnovni zakon koji definiše radničke odnose dozvoljava mogućnost odstupanja od pomenutih principa i daje mogućnost »drugačijeg regulisanja« u kolektivnim ugovorima. Izuzetak od pravila se

ne odnosi na sva prava, već samo na ona prava i standarde, za koje zakon eksplicitno dozvoljava »drugačiju regulaciju«.

U ovom pogledu¹¹ se manje povoljno za radnika mogu regulisati određeni periodi posebnih režima radnog vremena, dodatni slučajevi kada se smije zaključiti ugovor o zaposlenju na određeno vrijeme i slično. Takva mogućnost odstupanja od generalnih principa je delegirana zemljama članicama u okviru EU zakonodavstva kada pripremaju radno zakonodavstvo.¹² Mogućnost odstupanja od opšteg pravila može biti dio kolektivnog ugovora na većem nivou u odnosu na niži nivo, što je u skladu sa slovenačkim zakonodavstvom, pri čemu oni jasno moraju da odrede koja prava mogu biti regulisana drugačije¹³ i pod kojim uslovima.

Šta je standardni sastav kolektivnih ugovora? Oni se uglavnom sastoje iz dva dijela: obligacioni dio, koji reguliše prava potpisnica ili ugovornih strana¹⁴ kolektivnog ugovora, kao i normativnog dijela koji reguliše prava i obaveze radnika i poslodavaca. Ustaljenu sadržinu normativnog dijela uglavnom čine sledeće odredbe koje: regulišu prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca pri zaključivanju ugovora o zaposlenju, trajanje radnog odnosa, u vezi prestanka ugovora o zaposlenju, isplata zarada kao i drugih ličnih naknada u vezi sa radom, bezbjednost i zdravlje na radu ili druga

¹¹ Primjer

¹² Primjer je Direktiva o određenim aspektima organizacije radnog vremena (2003/88/ES), koja propisuje mogućnost povećanja referentnog perioda. Ona propisuje najduži period primjene propisane zakonom i maksimalan period primjene u slučaju daljeg regulisanja putem kolektivnih ugovora.

¹³ Kako god, ne mane povoljno nego što ih reguliše zakon, iako to ne daje mogućnost različitog regulisanja konkretnog prava.

¹⁴ Slovenački zakon koji reguliše kolektivno pregovaranje pravi razliku između potpisnika kolektivnih ugovora kojih na svakoj strani može da bude više (na primjer, nekoliko sindikata su potpisnice kolektivnih ugovora za zaposlene), kao i ugovornih strana, koje su uvijek samo dvije - strana poslodavaca i strana zaposlenih.

prava i obaveze koja proističu iz odnosa između poslodavca i zaposlenih, obezbjeđivanje uslova za dijalog između sindikata i poslodavaca kao i uslova za rad sindikata kod poslodavca.

Sadržaj kolektivnog ugovora se uvijek pregovara i proces pregovora otpočinje zahtjevom bilo koje strane. Kolektivni ugovor se zaključuje na određeno ili neodređeno vrijeme, pri čemu ugovori na određeno vrijeme ne mogu biti otkazani prije isteka perioda na koji su oni zaključeni.

Sadržaj kolektivnih ugovora nije samo ograničen na stavke koje su propisane zakonom. U nekim zemljama Evropske unije ugovori predstavljaju mogućnost ili način sprovođenja nezavisnih okvirnih sporazuma između socijalnih partnera na nivou zajednice. Primjer ovakvog sadržaja, koji može biti transponovan u nacionalno zakonodavstvo, su »upravljanje stresom na radnom mjestu«, »regulacija rada na daljinu«, »porodiljsko odsustvo« i »zaštita od zlostavljanja i nasilja na radnom mjestu«. Neke zemlje implementiraju kroz kolektivne ugovore čak i Direktive ili određene djelove Direktive iz oblasti radnih i socijalnih odnosa.

Socijalni dijalog na nivou EU

Smisao i tok evropskog socijalnog dijaloga

U dijelu socijalnih politika i industrijskih odnosa, institucije Evropske unije imaju relativno nisku zakonodavnu snagu/vlast. Takva ograničenost zakona je takođe posljedica velikih razlika u normativnoj regulativi sadržaja i izuzetno različitih tradicija, različitih pristupa i, u nekim zemljama, jakog uticaja i uloge socijalnih partnera u regulisanju istog. Ovo su samo neki od razloga za različitost organizacija na nivou Evrope. U cilju promovisanja oblika upravljanja u ovim oblastima, na nivou EU je stavljen poseban naglasak na međusektorski socijalni dijalog. Ne samo da socijalni partneri na evropskom nivou predstavljaju i brane njihove interese kroz proces redovnih zakonodavnih procedura i konsultacija, oni takođe mogu, pod određenim uslovima, nezavisno da pregovaraju i kreiraju svoje sporazume slične EU propisima. Ovo može biti ostvareno na dva načina: tako što se dogovor evropskih socijalnih partnera ugradi u Direktivu, a koja se kasnije usvaja od strane evropskog Savjeta ministara,¹⁵ ili može postati nezavisni de facto okvirni sporazum sa statusom Direktive. U drugom slučaju, nacionalni socijalni partneri su u obavezi da transponuju ugovor (sporazum) u pravni sistem, u skladu sa metodama koje se najčešće primjenjuju u individualnim zemljama članicama. Ukoliko se dogovor ne postigne u periodu određenom od strane Ugovora o osnivanju Evropske zajednice, Evropska Komisija preuzima ponovo kompletan proces. Uprkos činjenici da socijalni partneri možda nisu uspjeli postići dogovor, djelimično iskoordinisani dio i izraženi stavovi u procesu pregovora mogu predstavljati suštinsku osnovu i signal Komisiji, u kom pravcu i u kojoj formi ova tema može biti regulisana.

Osnovna premisa socijalnog dijaloga na nivou Zajednice je: dozvolite nam da se sami saglasimo na naš način o temama koje se odnose na nas, imajući u vidu činjenicu da mi najbolje znamo šta nam je potrebno i šta je (još uvijek) prihvatljivo za nas.

¹⁵ Direktiva Savjeta 1999/70/ES od 28.6.1999 o okvirnom sporazumu o ugovorima o radu zaključenim na određeno vrijeme, zaključena između ETUC, UNICE i CEEP.

Prema predstavljenoj platformi, koja ima svoje osnove u Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, Komisija je u obavezi da se konsultuje sa socijalnim partnerima prije predaje bilo kog predloga u oblasti socijalnih politika¹⁶ sve prema potrebama i mogućnostima politika koje se odnose na djelovanje Zajednice.

U inicijalnoj fazi socijalni partneri imaju mogućnost da izraze želju da oni sami žele da kordiniraju sadržaj,¹⁷ ili da to usklađivanje prepuste Komisiji. U slučaju da sami žele da regulišu sadržaj, oni počinju sa pregovorima o sadržaju u cilju zaključivanja obavezujućeg sporazuma. U ovom slučaju radna grupa se formira, njom presjedava nezavisna/neutralna osoba, uobičajno nekadašnji član Komisije.

Proces kreiranja tima za pregovore je praćen usaglašavanjem od strane individualnih interesnih grupa. Prije otpočinjanja pregovora, BUSINESSEUROPE, na primjer, mora da uskladi interese sa UEAPME i CEEP, a prije toga mora da dobije mandat od svojih članova za to, tj. nacionalnih poslodavačkih organizacija, i da formira svoje stavove, usklađujući ih sa predstavnicima unutar grupe poslodavaca.

Uslov validnosti odluke ili dogovora je podrška najmanje 2/3 organizacija članova kojih se usvojena odluka, odnosno sporazum neposredno tiče, a uslov za pristanak poslodavačke strane je postignuti konsezus. Poslodavačka strana na taj način o potpisivanju sporazuma odluku donosi na bazi konsenzusa, a ne samo kvalifikovanom ili prostom većinom.

Pregovori se odvijaju na plenarnim sesijama, pri čemu moraju biti zaključene¹⁸ u roku od devet mjeseci, osim ukoliko sa Komisijom nije dogovoreno da rok od devet mjeseci za usvajanje bude produžen.

¹⁶Socijalni partneri na nivou EU: ETUC (sindikati), BUSINESSEUROPE (predstavnici poslodavaca), CEEP (poslodavci u javnom sektoru) i uslovno Eurocadres, CEC i UEAPME (predstavnici malih i srednjih preduzeća)

¹⁷Prema članu 155 Ugovora o osnivanju EU

¹⁸Šta znači postizanje ugovora

Rezultati pregovora mogu imati različite oblike/forme: oblik okvirnog sporazuma,¹⁹ okvirni akcioni plan,²⁰ ili neki drugi pravno ne obavezujući tekst.²¹ U ovim pregovorima, evropski socijalni partneri se dogovaraju o formi sporazuma koji će biti usvojen. Sama forma se razlikuje u zavisnosti od načina na koji će biti transponovane na nacionalnom nivou i sobzirom na to da li su pravno ili samo »moralno« obavezujuće. »Moralna« snaga ugovora je rezultat saglasnosti volja socijalnih partnera.

a. Okvirni sporazum

Okvirni sporazumi su rezultat pregovora između evropskih socijalnih partnera, koji imaju dalekosežne posljedice i koji su pravno obavezujući. Sama priroda okvira je posljedica supsidijarnosti zakonodavstva Evropske unije, koji samo definiše pravce, startne osnove i rezultate koji trebaju biti dosegnuti implementacijom sadržaja ugovora na nacionalnom nivou.

Postignuti dogovori se na evropskom nivou mogu naći u dvije pravne forme: prva mogućnost je da socijalni partneri zahtijevaju od Savjeta implementaciju njihovih dogovora u formi Direktive. U ovom slučaju Savjet nema mogućnost niti pravo da mijenja sadržaj ostvarenog dogovora, ali mu daje samo odgovarajući oblik Direktive.

Primjer takve transponacije dogovora u Direktivu je Direktiva Savjeta 1999/70/ES od 28.6.1999 o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme, zaključenog između ETUC, UNICE i CEEP. U ovom slučaju, dogovor postaje dio Evropske pravne tekovine i kao takav je pravno obavezujući za zemlje članice. U slučaju da zemlje članice ne žele da implementiraju takav dogovor u formi Direktive, Komisija može inicirati izvršne akcije/mjere protiv države.

Druga mogućnost ili forma, u kojoj se dogovor između socijalnih partnera može manifestovati samostalno, je zaključivanje »autonomnog«

¹⁹ Okvirni sporazum

²⁰ Okvir aktivnosti

²¹ Zajednička analiza, deklaracije, preporuke, izvještaji, studije slučaja

sporazuma, prema kome socijalni partneri preuzimaju na sebe odgovornost za transponovanje dogovorenog sadržaja na nacionalni nivo, nivo pojedine grane kao i na nivou individualnog preduzeća. U principu to znači da se dogovor isključivo odnosi na preduzeća i zaposlene u tim preduzećima, koje su obuhvaćene materijalnom i ličnom validnošću kolektivnog ugovora. Monitoring procesa transponovanja dogovorenih sadržaja različit je od slučaja do slučaja kada se sporazum prenosi u evropsku pravnu tekovinu u formi Direktive. Komisija ne može preduzeti formalne sankcije protiv zemlje koja krši dogovor. Isto ograničenje pravnih sankcija odnosi se i na Evropski sud pravde²² i institucije na nacionalnom nivou.

Bez obzira na gore pomenuto, nacionalni socijalni partneri implementiraju ovakve sporazume i periodično, u skladu sa vremenskim okvirom predviđenim sporazumom, izveštavaju o implementaciji sadržaja pojedinačnih dogovora. Pasivan odnos nacionalnih socijalnih partnera u vezi transponovanja²³ na dugi i na srednji rok predstavljala ozbiljan udarac na kredibilitet evropskih i nacionalnih socijalnih partnera, što bi nadalje uticalo na promjenu dinamike usvajanja pojedinačnih sporazuma.

b. Okvirni niz mjera²⁴

U okviru pregovora evropski socijalni partneri se između sebe dogovaraju o formi u kojoj će dogovoreni sadržaj biti usvojen. Okvirni set mjera nije zakonski obavezujući dokument, ali njegova snaga proističe iz saglasnosti mišljenja, namjera i stavova socijalnih partnera o dogovorenom sadržaju. Ovakav okvir mjera obično određuje zajedničke ciljeve i smjernice koje su, po pravilu, kvalitativno i kvantitativno definisane određenim specifičnim kriterijumima. Smjernice i ciljevi trebaju da budu promovisani i

²³ Evropski sud pravde (ECJ)

²⁴ Ako, na primjer, sadržaj ugovora nije transponovan u pravni sistem preko kolektivnih ugovora, aktuelnih mjera ili zakonskim putem

²⁵ Okvir aktivnosti

transponovani na nacionalnom nivou²⁵ od strane članova evropskih socijalnih partnera,²⁶ koji su potpisnici ovog dokumenta. Evropski socijalni partneri vrše praćenje aktivnosti povezanih sa realizacijom mjera u pojedinačnim zemljama članicama na godišnjem nivou te procjenjuju u odnosu na različite prioritete da li su mjere postigle ciljeve i da li idu u pravom pravcu. Mjere nisu pravno obavezujuće same po sebi ali oni mogu doprinijeti promjeni politika u zemljama članicama. Bez obzira na zakonski uticaj, mjere naglašavaju značaj određenih tema i u tom pravcu podržavaju diskusiju između socijalnih partnera i organa vlasti o tome kako da se postignu postavljeni kriterijumi iz okvirnog niza mjera.

c. Ostali tekstovi

Umjesto okvirnih sporazuma ili okvirnog niza mjera, socijalni partneri mogu usvojiti i druga dokumenta, kao što su: zajedničke analize, deklaracije, preporuke, izvještaji, studije slučajeva i slično. Sva ova dokumenta se smatraju pravno neobavezujućim dokumentima koja mogu, međutim, da sadrže važne zajedničke stavove i savjete samim socijalnim partnerima ili onima koji usvajaju relevantne odluke u oblastima radnih odnosa i socijalne politike. Od samog početka evropskog socijalnog dijaloga, evropski socijalni partneri su usvojili izuzetno širok spektar takvih tekstova.

Istorija i razvoj evropskog socijalnog dijaloga²⁷

U okviru Ugovora o osnivanju Evropske unije, socijalni dijalog predstavlja jedan od osnovnih elemenata. Evropski socijalni dijalog je rezultirao velikim brojem dokumenata, gdje treba naglasiti usvajanje okvirno 60 zajedničkih tekstova od strane socijalnih partnera: ovaj proces se

²⁶ S obzirom na sadržinu sporazuma i ako je potrebno i na sektorskom nivou i na nivou pojedinačnih preduzeća

²⁷ ETUC, BUSINESSEUROPE i CEEP

²⁸ Dio preuzet iz teksta ETUC

dopunjuje sa nacionalnim socijalnim dijalogom koji postoji u većini zemalja članica. Evropski dijalog, koji sada ima svoju strukturu u okviru upravljanja Unijom, omogućava socijalnim partnerima da značajno i intenzivno doprinose definisanju evropskih socijalnih standarda.

Konsultacije između socijalnih partnera započele su sredinom 60-tih godina u okviru konsultativnih odbora, Stalnog odbora za zapošljavanje i tripartitne konferencije o ekonomskim i socijalnim temama. Kako god, 1985.godine, lansiranjem bipartitnog socijalnog dijaloga, koji je podstican od strane Jacques Delors, u to vrijeme predsjednika komiteta, socijalni dijalog na nivou zajednice je pretvoren u pravi evropski pregovarački forum.

Proces razvoja socijalnog dijaloga je prošao kroz tri faze:

I - (1985-1991) u ovom prvom periodu, aktivnosti bipartitnog socijalnog dijaloga su se završavale usvajanjem rezolucija, deklaracija i zajedničkih mišljenja koja nisu obavezujuća.

II - (1992-1999) druga faza je otpočela 31. oktobra 1991. godine, potpisivanjem sporazuma između socijalnih partnera, koji je kasnije uključen u Protokol o socijalnim politikama i priložen u aneksu Ugovora iz Mاستrihta 1991. godine. Zahvaljujući Aneksu Ugovora iz Mاستrihta, sporazumi o kojima pregovaraju evropski socijalni partneri mogu biti obavezujući kroz odluke Savjeta.

Godine 1997., Sporazum iz 1991. je uključen u Amsterdamski ugovor (Član 138 i 139 UEZ - Ugovor o Evropskoj zajednici). U ovom kontekstu, evropski socijalni dijalog doveo je do implementacije tri okvirna sporazuma: o roditeljskom odsustvu 1996. (revidiran 2009. godine), o radu sa nepotpunim radnim vremenom 1997. godine, i o radu na određeno vrijeme 1999.godine, sva tri kao direktive Savjeta.

III - (1999-2005) treća faza je otpočela decembra 2001. godine zajedničkim zalaganjem evropskih socijalnih partnera na evropskom Savjetu u Laekenu. U skladu sa Sporazumom iz 1991. godine (Član 139 par II UEZ), karakteristika ove završne faze je veća nezavisnost i autonomija za ostvarivanje socijalnog dijaloga.

Na sastanku u Genvalu 22. novembra 2002. godine, socijalni partneri su usvojili svoj prvi višegodišnji radni program za period 2003-2005.

U ovom kontekstu, evropski socijalni partneri su zaključili prvi sporazum u novijoj generaciji »nezavisnih« inicijativa, gdje je implementacija na nacionalnom nivou prepuštena samim socijalnim partnerima.

Ovaj novi pristup rezultirao je zaključivanjem tri značajna okvirna sporazuma: o radu na daljinu (2002), o stresu na radnom mjestu (2004), i o kontroli zlostavljanja na radnom mjestu (2007), a takođe i okvir mjera za cjeloživotno učenje i kvalifikacije (2002), i okvir aktivnosti za rodnu ravnopravnost (2005).

U martu 2006. godine, socijalni partneri su usvojili svoj drugi višegodišnji radni program za period 2006-2008, koji obavezuje učesnike da djeluju u većem dijelu oblasti uključujući:

- pregovaranje o dobrovoljnom okvirnom sporazumu o uznemiravnju i nasilju na radnom mjestu, usvojen u aprilu 2007. godine;
- zajedničke mjere za upravljanje promjenama;
- jačanje socijalnog dijaloga u zemljama novim članicama EU;
- monitoring/praćenje postojećih sporazuma.

Prije izvjesnog vremena Juliane Bier iz Evropske konfederacije sindikata (ETUC) pripremila je interesantnu prezentaciju, u kojoj se precizno opisuju dva radna perioda integrisanog vodiča (smjernica) evropskih socijalnih partnera – 2003-2005. i 2006-2008.

Shodno članu 139 UEZ, proces evropskog socijalnog dijaloga predviđa konsultacije sa socijalnim partnerima na nivou Zajednice o čitavom nizu tema, koje se odnose na zapošljavanje i socijalna pitanja, izlistane u Članu 137 UEZ.

Ovaj proces je regulisan preko dvije obavezne faze. Prvo, Komisija konsultuje socijalne partnere o mogućim pravcima mjera Zajednice, a poslije toga se konsultuje sa njima o sadržaju samih mjera. Ako, nakon ovih faza, partneri ne postignu dogovor o otvaranju bipartitnih pregovora,

a Komisija još uvijek vjeruje da mjere mogu biti postignute, predlog se predstavlja.

Od 1997. godine, Predsjedništvo Savjeta poziva socijalne partnere da se susretnu »trojka« prije EU Savjeta. Nakon Samita u Nici (2000.), odlučeno je da bi sastanci trebali da se održavaju jednom godišnje prije proljećnog Samita Evropskog savjeta. Odluka Savjeta od 6. marta 2003. godine predviđa da je tripartitni socijalni samit sastavljen od predstavnika trenutnog predsjedništva Savjetom, naredna dva predsjedavajuća, Komisije i socijalnih partnera.

Osnivanje tripartitnog socijalnog samita predstavlja izuzetno značajan politički korak, jer predstavlja potvrdu uloge tripartitnih konsultacija na najvećem nivou donošenja odluka na evropskom nivou. Oblasti pokrivene tripartitnim konsultacijama su: makroekonomski dijalog, zapošljavanje, socijalna zaštita, obrazovanje i trening.

Samit o socijalnom dijalogu je 29. septembra 2005. godine, proslavio 20-tu godišnjicu evropskog socijalnog dijaloga. Socijalni partneri su obilježili ovaj događaj sa zajedničkim medijskim objavama, koje su inicirale da **»oni teže da konstantno konstruktivo doprinose procesu EU integracija«**.

Učešće zaposlenih u upravljanju (evropski zakonski okvir)

Učešće zaposlenih u upravljanju na nacionalnom nivou regulišu dvije direktive:

- Direktiva 2002/14/EZ Evropskog parlamenta i savjeta od 11. marta 2002.godine, uspostavlja okvir za informisanje i konsultacije saradnika u Evropskoj zajednici (Službeni list RS, broj. 80 od 23. marta 2002. godine, str. 29);
- Direktiva Evropskog savjeta 2001/23/ES od 12. marta 2001. godine o usklađivanju zakonodavstva država članica koje se odnose na zaštitu prava zaposlenih u slučaju preseljenja samih učesnika na tržištu, preduzeća ili djelova preduzeća. (Službeni list RS, broj. 82 od 22. marta, 2001, str. 16)

Fundamentalna Direktiva koja reguliše učešće zaposlenih u upravljanju je Direktiva 2002/14/ES Evropskog parlamenta i savjeta od 11. marta 2002. godine, o određivanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje sa radnicima Evropske zajednice, što se mora uzeti u obzir kao minimalni okvir za sve EU članice kad kreiraju nacionalnu legislativu. To predviđa dvije osnovne forme učešća u upravljanju, a takođe postavlja i uslove, koji su predmet obaveznog informisanja i konsultovanja. Prema Direktivi, informisanje i konsultovanje su neophodni u vezi dosadašnjeg i budućeg rasta preduzeća ili novih ekonomskih pozicija; u vezi sa položajem, strukturom i razvojem zapošljavanja u preduzeću ili pogonu, a odnosi se na bilo koje mjere koja se odnose na zaposlenje; a pogotovo u pogledu odluka koje će vjerovatno prouzrokovati značajne promjene u organizaciji ili u samim radničkim odnosima.

Direktiva takođe postavlja i način realizacije informisanja,²⁸ sa ciljem da se ostvar njegova uloga i da bi se na taj način razvio u kvalitetne konsultacije. Informacije se moraju dostaviti u određenom vremenu, u formi i sadržajem koji dozvoljava, u krajnjem, predstavnicima zaposlenih da sprovedu adekvatne studije i, gdje je neophodno, da se pripreme za konsultacije. Na nacionalnom nivou moraju se organizovati konsultacije, takođe da se obezbijedi vrijeme, metodi i sadržaj koji odgovaraju, na određenom nivou uprave i predstavnika radnika, u zavisnosti od teme koja se diskutuje; na bazi dostavljenih informacija od strane poslodavca i mišljenja predstavnika zaposlenih koje imaju pravo da formulišu na takav način omogućiti da se radnici sastanu sa poslodavcem i dobiju odgovore, i razloge za te odgovore, za bilo koje mišljenje koje oni formulišu; sa ciljem da se postigne dogovora/saglasnost o odlukama koje su u nadležnosti ovlašćenja poslodavca.

Mora se napomenuti i obaveznost Direktive, koja nalaže zemljama članicama da unesu odredbe koje poslodavcu omogućavaju zaštitu povjerljivih podataka, koji će biti poznati samo predstavnicima radnika i ekspertima koji im pomažu.

²⁸ I konsultacije

Direktiva obavezuje zemlje članice da usvoje odredbe koje limitiraju prenos informacija na predstavnike zaposlenih kad je priroda istih takva, prema objektivnim kriterijumima, da bi ozbiljno ugrozila funkcionisanje kompanije ili pogona ili bi mu štetila.

Učešće zaposlenih u upravljanju (slovenski ugovor)

Na jednoj strani regulativa u Sloveniji odstupa od minimalnih standarda propisanih Direktivom, a sa druge strane ne prenosi cjelokupni sadržaj Direktive kao što to i nalaže sama Direktiva. Zakon u Sloveniji koji reguliše učešće zaposlenih u procesu upravljanja ne uključuje mogućnost uskraćenja slanja povjerljivih informacija. Ali sa druge strane, slovenačka regulativa, koja reguliše učešće zaposlenih u upravljanju, je unaprijedila tj. nadogradila je minimum standarda iz Direktive: u vezi sa okolnostima koje zahtijeva učešće predstavnika zaposlenih i u obliku participacije/učešća. Uveo je ko-odlučivanje, koje je predstavlja veću formu učešća nego informisanje i konsultacije, koje definiše Direktiva. Slovenačka regulativa je uvela još jednu specifičnost: učešće zaposlenih u organima društva.

Učešće zaposlenih u procesu upravljanja ne bi trebalo da predstavlja konkurenciju regulaciji o pravima zaposlenih u okviru kolektivnog pregovaranja na različitim nivoima. Uprkos ovom trebalo bi (dodatno utvrditi) naglasiti²⁹ da se određena prava zaposlenih ili čak cijeli setovi prava dogovaraju u okviru dvije, u osnovi odvojene, forme formalnog socijalnog dijaloga. Djelovi sadržaja kolektivnih ugovora na bilo kojem nivou se u neku ruku preklapaju sa sadržajima, čije je regulisanje rezervisano za predstavnike zaposlenih ili tijela zaposlenih u menadžmentu. Takav primjer dvostruke nadležnosti obije grupe predstavnika zaposlenih je odluka o kriterijumima za računanje i određivanje godišnjeg odmora, kriterijumi za napredovanje, promociju i nagrađivanje, i o učešću u postupku otpuštanja velikog broja zaposlenih i slično.

³⁰Primjer slovenačkog modela

Odredba o učešću zaposlenih u upravljanju je sama po sebi podijeljena u dva dijela: učešće preko specijalizovanog tijela³⁰ ili predstavnika zaposlenih³¹ i djelujući u okviru nadzornih organa i organa upravljanja.

Učešće zaposlenih u organima kompanije

Zaposleni imaju pravo da nominuju i postave njihove predstavnike u nadzorna tijela kompanije pod određenim opštim uslovima, a to znači da kompanija, gdje oni žele da učestvuju u procesu donošenja odluka preko nadzornog tijela, mora da ima najmanje 50 zaposlenih. Broj predstavnika zaposlenih u nadzornim organima je definisan u statutu kompanije; kako god, to ne bi trebalo biti manje od jedne trećine članova i ne više od polovine svih članova u nadzornom odboru kompanije.

Predstavnike radnika biraju i postavljaju u nadzorne odbore radnički savjeti, što važi i u slučaju opoziva. U cilju sprečavanja zloupotrebe instituta i preuzimanja funkcija radnika od strane predstavnika kapitala ili uprave, zakon predviđa dodatna ograničenja: kao predstavnik zaposlenih u nadzornom odboru ili organu upravljanja ne može biti izabrana osoba zaposlena u preduzeću koja nema pravo da prema ovom Zakonu bira i bude izabran u radnički savjet. Prema Zakonu koji reguliše ko-upravljanje zaposlenih, menadžeri i prokuristi (vladino osoblje) nemaju pravo aktivnog ili pasivnog prava izbora. Uprkos pravu da mogu da nominuju članove u nadzorne odbore, predstavnici zaposlenih ne mogu biti birani na mjesto predsjednika ovih organa.

Članovi nadzornog odbora ili upravnog odbora i njenih odbora, koji su predstavnici zaposlenih, zastupaju interese svih zaposlenih u okviru mandata ovog organa a u skladu sa zakonom kojim se regulišu i uređuju privredna društva, ili aktom o osnivanju zadruga (kooperative), i statutom preduzeća. Na zahtjev predstavnika zaposlenih, nadzorni odbor ili upravljački odbor preduzeća je u obavezi da na godišnjem nivou razmatra izvještaj radničkog savjeta o situaciji u oblasti implementacije ovog akta u preduzeću, predložene mjere, i da tim povodom zauzme stav.

³¹ Radnički savjeti

³² Delegat sindikata

Zaposleni u kompaniji, koji zapošljavaju više od 500 zaposlenih imaju direktora zaposlenih, nominovanog u upravljačke organe kompanije od strane radničkog savjeta. Ako kompanija zapošljava 500 ili manje radnika, direktor zaposlenih može biti nominovan u organe upravljanja ako je tako odlučeno dogovorom između radničkog savjeta i poslodavca. U skladu sa okvirom opštih prava i obaveza koja pripadaju svim članovima uprave kompanije ili izvršnim direktorima kompanije (CEO) u skladu sa posebnim aktom i statutom kompanije, direktor radnika ili predstavnik zaposlenih među izvršnim direktorima zastupa interese zaposlenih po pitanju kadrovskih i socijalnih tema.

Uprkos uživanju posebne zaštite u organima upravljanja kompanije, nije isključena obaveza i odgovornost predstavnika zaposlenih za napuštanje dužnosti. Ovo je odredba koju propisuje Zakon o privrednim društvima.

Učešće zaposlenih u upravljanju kompanijom

Zaposleni u kompanijama sa najmanje 20 zaposlenih, u skladu sa zakonom, imaju pravo da učestvuju u upravljanju kompanijom kroz radničke savjete. Ako preduzeća imaju manje od 20 zaposlenih, onda oni učestvuju preko predstavnika radnika (povjerenici).

Učešće zaposlenih u upravljanju kompanijom ostvaruje se individualno ili kolektivno tako da radnici budu direktno informisani i da mogu direktno dati predloge i mišljenja, ili da budu informisani od strane predstavnika radnika ili radničkog savjeta, i preko njega da ponude sugestije i mišljenja. Oni mogu zahtijevati zajedničke konsultacije sa poslodavcima, ko-odlučivanje o pojedinim, zakonom određenim i propisanim pitanjima, i zahtijevati suspenziju određenih odluka poslodavca do usvajanja konačne odluke od strane nadležnog organa. Poslodavac i radnički savjet ili njegov odbor sastaju se po zahtjevu poslodavca ili radničkog savjeta. Po pravilu, oni se sastaju jednom u toku mjeseca sa ciljem ostvarivanja prava i obaveza koji potiču iz zakona koji reguliše učešće zaposlenih u procesu upravljanja.

Mora se napomenuti da zaposleni imaju pravo da sami učestvuju u procesu upravljanja kompanijom prema načinu koji je definisan zakonom. Na taj način, zaposleni imaju pravo da: prezentuju inicijative i dobiju

odgovore ako se ovo odnosi na njihovo radno mjesto ili organizacionu jedinicu; budu blagovremeno informisani o bilo kojim promjenama u radnom prostoru; izraze njihova mišljenja o svim temama koje su vezane za organizaciju njihovih radnih mjesta i radnog procesa; zahtijevaju da poslodavac ili ovlašćeni zaposleni objasni pitanja koja se odnose na zarade i ostale oblasti radnih odnosa. Poslodavac je u obavezi da odgovori najkasnije u roku od 30 dana.

Kolektivno učešće zaposlenih u upravljanju kompanijom može biti implementirano putem tri forme saradnje koje zavise od sadržaja odluka koje su ili koje će biti donijete. Te tri forme su: informisanje, kao najniži nivo učešća zaposlenih; konsultacije; i ko-odlučivanje. U slučaju da poslodavac ne omogući predstavnicima zaposlenih da učestvuju u upravljanju preko neke od gore pomenutih formi a s obzirom na sadržaj o kome se odlučuje, radnički savjet ili predstavnici zaposlenih mogu zahtijevati da ta odluka menadžmenta bude suspendovana.

Komunikacija predstavlja najnižu formu učešća zaposlenih u upravljanju, gdje poslodavac mora informisati radničke savjete ili predstavike radnika o: ekonomskoj situaciji kompanije, razvojnim ciljevima, stanju proizvodnje i prodaje, generalnom stanju u privredi, promjenama u djelatnosti, promjenama u organizaciji proizvodnje, promjenama u tehnologiji, o završnom računu i godišnjim aktima. Takođe je važno to da radnički savjet ima pravo pristupa dokumentima iz ovih oblasti, što je neophodno u cilju informisanja.

Konsultacije su sledeći stepen/nivo učešća zaposlenih u upravljanju, gdje konsultacije ne predstavljaju pod obavezno i harmonizaciju/usklađivanje mišljenja. To prije svega znači, suočavanje argumentacije, koja motiviše ili usmjerava poslodavca da usvoji određeno rješenje koje je bolje za sve uključene.

Prije donošenja odluka, poslodavac mora informisati radnički savjet i zahtijevati zajedničke konsultacije koje se odnose na status i kadrovske teme u preduzeću, kao i sva pitanja koja se odnose na zdravlje i zaštitu na radu. Neophodne informacije moraju biti dostavljene radničkom savjetu najmanje 30 dana prije usvajanja odluke dok krajnji rok za ponuđene konsultacije mora biti minimum 15 dana prije donošenja/usvajanja odluke. Zajedničke konsultacije između radničkog savjeta i poslodavca

predstavljaju obavezu poslodavaca da informiše radnički savjet o planiranim odlukama o statusnim³² i personalnim³³ temama, kao i o temama koje se odnose na bezbjednost, zaštitu i zdravlje zaposlenih na radnom mjestu. Poslodavac se konsultuje sa njima i pokušava da dobije konsenzus.

Poslodavac je u obavezi da dostavi na usvajanje radničkom savjetu ponudu za odluku koja se odnosi na godišnji odmor ili odsustvo sa posla; kriterijume za evaluaciju performansi i uspješnosti zaposlenih; kriterijume za nagrađivanje inovativnih aktivnosti u preduzeću; korišćenje stambenog fonda, kapacitete za odmor i rekreaciju kao i druge objekte zaposlenih; kriterijume unapređenja.

Radnički savjeti moraju razmotriti predloge iz prethodnog paragrafa i zauzeti poziciju o njima najkasnije 8 dana od davanja na saglasnost. Čutanje ili pasivnost od strane radničkog savjeta se uvažava kao saglasnost. Poslodavac ne smije da usvoji odluku ukoliko u roku od 8 dana radnički savjet odbije saglasnost. Konsenzus, usvojen na radničkom savjetu i u pisanoj formi dostavljen poslodavcu kao odgovor na njegovu ponudu se smatra kao saglasnost između radničkog savjeta i poslodavca.

Ko-odlučivanje u striktnom smislu predstavlja nadogradnju »minimalnih uslova« iz Direktive,³⁴ koja definiše samo informisanje i konsultacije. Ko-odlučivanje je definisano takođe i zakonima ostalih članica EU, npr. Austrija, što znači da nije samo slučaj u Sloveniji.

³³ Statusne promjene se smatraju: promjene statusa; prodaja preduzeća ili njegovog većeg dijela; zatvaranje preduzeća ili njegovog većeg dijela; značajne promjene vlasništva; statusne transformacije preduzeća definisane zakonom koji reguliše privredna društva, promjene sistema upravljanja u preduzeću.

³⁴ Kadrovskim pitanjima smatraju se: potreba za novim radnicima (broj i profili); klasifikacija radnih mjesta; zapošljavanje velikog broja zaposlenih van kompanije; raspoređivanje većeg broja zaposlenih (više od 10% zaposlenih u kompaniji) iz mjesta u mjesto; usvajanje Akta iz oblasti dodatnog penzijskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja; smanjenje broja zaposlenih; usvajanje opštih pravila o disciplinskoj odgovornosti.

³⁵ Direktiva 2002/14/ES

Evropski radnički savjeti

Fundamentalni principi Evropske unije su slobodno kretanje kapitala, dobara i radne snage. Slobodno kretanje ovih elemenata u najvećoj mjeri vode do intenzivnog spajanja kapitala kompanija u EU. Ovo se uglavnom odnosi na kupovinu kompanija u jednoj zemlji članici od strane preduzeća iz ostalih zemalja članica, kao i osnivanje novih zavisnih kompanija ili filijala u zemljama članicama. Fenomen prevazilaženja nacionalnog okvira djelovanja privrednih društava je postupno rasla, a time se pokazala i potreba uspostavljanja mehanizama koji bi zaposlenima omogućavali dobijanje informacija koje posredno ili neposredno utiču ili bi mogle uticati na njihov radni status, kao i konsultacije o ovim okolnostima.

Na nivou Evropske zajednice, uloga zaposlenih u poslovima koji se odnose na informisanje i konsultacije na transnacionalnom nivou uključena je već u Direktivu Savjeta 94/45/ES.³⁵ Direktiva Evropskog radničkog savjeta iz 1994. godine propisuje osnov za ostvarivanje participacije radnika kao i osnivanje radničkog učešća u kompanijama i grupama kompanija koje posluju u oblasti Evropske unije.

Zakonski okvir za ERS je uspostavljen 1994.godine i morao je biti prilagođen da bi se primijenio na razvoj zakonskog, ekonomskog i socijalnog kontekst. Tako je sa vremenom, rasla potreba za promjenom određenih predloga postojeće Direktive i otklanjanjem određenih neslaganja. Data je različita uloga sindikatima i spoljašnjim ekspertima. Osnovna ideja ili subjekat regulative je ostao isti: učešće u poslovima koji se direktno ili indirektno odnose na radnike. U maju 2009. godine, Evropski parlament i Savjet postigli su dogovor o usvajanju prerađene Direktive, koja je zamijenila postojeću u proljeće 2011. godine.

³⁶ Direktiva Savjeta 97/74/ES od decembra 15, 1997 proširena je na Ujedinjeno Kraljevstvo Velike Britanije kao i u Sjevernoj Irskoj, Direktiva 94/45/ES o osnivanju Evropskih radničkih savjeta ili uspostavljanju postupka informisanja i konsultacija sa radnicima u društvima koja posluju na teritoriji Zajednice ili u povezanim društvima koja posluju na teritoriji Zajednice.

Od preliminarnih rezultata preinačene Direktive 2009/38/ES Evropskog parlamenta i Savjeta od 6. maja 2009. godine o osnivanju ERS ili procedura osnivanja na nivou Zajednice ili povezanim društvima na nivou zajednice u cilju informisanja³⁶ i konsultovanja³⁷ zaposlenih, iz čega slijedi da funkcionisanje unutrašnjeg tržišta, što uključuje proces koncentracije preduzeća, prekogranična spajanja, akvizicije, zajednička ulaganja i samim tim više izraženu transnacionalnu prirodu preduzeća i povezanih preduzeća. Po mišljenju zakonodavca, ekonomske aktivnosti se mogu razviti skladno samo ako kompanije i povezana društva/kompanije, u dvije ili više zemalja članica, informišu predstavnike zaposlenih o odlukama koje utiču na radnike i konsultuju se sa njima.

U regulativi, ili u praksi zemalja članica, procedure informisanja i konsultovanja sa zaposlenima uglavnom ne uzimaju u obzir transnacionalne strukture subjekta, niti se odluke odnose na ove radnike. Situacija unutar same kompanije ili povezanih kompanija može dovesti do neravnopravnog tretmana zaposlenih kojih se odluke tiču.

Određene odredbe neophodno je usvojiti da bi se obezbijedilo poslovanje preduzeća na teritoriji Zajednice, potrebno je obezbijediti adekvatno

³⁷ Informisanje predstavlja prenos informacija predstavnicima radnika od strane poslodavca kako bi se omogućilo da radnici budu upućeni sa temama i kako bi mogli da prouče iste; informisanje se vrši u propisanom vremenu, načinu i sadržaju, što omogućava predstavnicima zaposlenih da detaljno ispitaju moguće uticaje i kad je moguće, da pripreme konsultacije sa nadležnim organom u kompaniji ili povezanim preduzećem koje posluje na nivou Zajednice;

³⁸ Konsultacije su uspostavljanje dijaloga i razmjena stavova između predstavnika radnika i borda direktora ili drugog odgovarajućeg nivoa u odnosu na vrijeme, način i sadržaj, koji dozvoljavaju predstavnicima radnika da izraze u razumnom vremenu, i bez zadiranja u nadležnosti borda, njihovo mišljenje o predloženim mjerama dobijenih iz konsultacija koje mogu biti uzete u razmatranje u sprovođenju operacija na nivou Zajednice, ili povezanog društva koje obavlja djelatnost u Zajednici.

informisanje i konsultacije sa radnicima kada su odluke koje se odnose na njih donijete van zemlje gdje su zaposleni.³⁸

Osnivanje evropskih radničkih savjeta, za razliku od svih ostalih formi radničkih organizacija, ima jedinstvenu karakteristiku: predstavnici zaposlenih nisu jedini koji imaju aktivni legitimitet za osnivanje »svog organa zastupanja«. U određenim slučajevima, pod određenim uslovima, poslodavac ima, u skladu sa Direktivom, pravo da zahtijeva da radnici postanu organizovani u ERS. To je samo potvrda interesa poslodavaca da standardizuje komunikaciju sa zaposlenima u nekoliko zemalja članica o pitanjima koja tangiraju donošenje odluka na transnacionalnom nivou. Odluke preduzeća, koje nemaju transnacionalni element ili uticaj, ne mogu biti predmet konsultacija ili informisanja u skladu sa okvirom rada ERS.

Osnivanje evropskih radničkih savjeta

Evropski radnički savjet zastupa radnike Evrope u kompanijama. Preko njega uprava kompanije ostvaruje jednosmjernu ili dvosmjernu komunikaciju sa zaposlenima o stvarima koje se odnose na razvoj poslovanja i ostalim važnim odlukama koje mogu uticati na status zaposlenih. Treba naglasiti da samo teme koje sadrže transnacionalnu dimenziju spadaju u nadležnosti ERS. Prilikom procjene da li nešto spada u elemente koji imaju transnacionalnu prirodu, mora se uzeti u obzir broj članica učesnica, nivo menadžementa u vezi sa tim pitanjima ili njihov

³⁹U preambuli Direktive 209/38/ES

značaj za evropsku radnu snagu u skladu sa mogućim efektima same odluke.³⁹

ERS mogu biti osnovani u kompaniji na nivou Zajednice,⁴⁰ na inicijativu poslodavca ili kada predloženo od strane dovoljnog broja zaposlenih u najmanje dvije kompanije u najmanje dvije zemlje članice. Osnivanje ERS se odvija u dvije faze: prva faza je osnivanje specifičnog pregovoračkog tijela, i druga je u suštini osnivanje ERS. Proces osnivanja ERS počinje na zahtjev 100 radnika⁴¹ ili shodno inicijativi poslodavca. Struktura se onda prilagođava specifičnoj strukturi preduzeća.⁴²

Po inicijativi ili zahtjevu poslodavca, specijalno pregovaračko tijelo je osnovano, pri čemu se uzima u obzir okvir propisan Direktivom; nominacije i izbor predstavnika u specijalno pregovaračko tijelo se obavlja u svim zemljama članicama u skladu sa nacionalnom regulativom za izbor radnika u radnički savjet. Broj predstavnika iz pojedinačne zemlje moraju biti u proporciji sa brojem zaposlenih u kompaniji pojedine zemalje članice kao i svih onih zaposlenih u kompaniji na nivou Zajednice.

Glavno rukovodstvo⁴³ i upravni odbor u pojedinačnim zemljama članicama moraju biti obaviješteni o izboru ili odabiru predstavnika, gdje glavno rukovodstvo dalje pokriva sve troškove specijalnog pregovaračkog tijela

³⁹ U skladu sa Direktivom, transnacionalni problemi su pitanja, koja zabrinjavaju preduzeća na nivou Zajednice, ili makar dva preduzeća ili filijale ili povezana preduzeća u dvije zemlje članice.

⁴⁰ Preduzeća na nivou Zajednice su sva preduzeća koja zapošljavaju u zemljama članicama najmanje 1000 radnika i od njih najmanje 150 radnika u najmanje dvije zemlje članice.

⁴¹ Dodatni uslovi: zahtjevi dolaze od radnika iz minimum dvije kompanije i minimum dvije zemlje članice

⁴² Direktiva određuje da pregovaračka tijela moraju da zastupaju ravnopravno radnike iz različitih zemalja.

⁴³ Glavnim rukovodstvom se smatra glavno rukovodstvo društva na nivou Zajednice ili, u slučaju povezanog društva koje posluje na nivou Zajednice, glavno rukovodstvo razmatranog društva.

neophodnog za osnivanje ERS. Uloga specijalnog pregovaračkog tijela je u definisanju sporazuma sa poslodavcem, u kojem će se dogovarati o broju predstavnika koji će biti članovi ERS, načinu rada i temama koje će biti predmet informacija i konsultacija, i naravno, o neophodnim troškovima koje glavno rukovodstvo treba da pokrije.

Direktiva takođe određuje i okvirnu, odnosno, minimalnu sadržinu dogovora između specijalnog pregovaračkog tijela i glavnog rukovodstva:⁴⁴ definiše za koje filijale preduzeća koje posluju na nivou Zajednice ili preduzeća iz grupe povezanih preduzeća iz Zajednice važi sporazum; strukturu ERS, broj članova, podjelu mandata, uzimajući i mogućnost gdje je moguće, potrebu za balansiranim predstavljanjem zaposlenih u skladu sa njihovim djelatnostima, kategorijama i polu, kao i trajanje mandata; funkcionisanje i procedure za informisanje i konsultacije ERS i dogovora za povezivanje informisanja i konsultacija ERS i nacionalnih tijela predstavnika zaposlenih u skladu sa principima transnacionalnosti; mjesto, vrijeme i frekvenciju sastanaka, (gdje je neophodno) sastav, postupak/način imenovanja, funkcije i proceduralna pravila izbora užeg odbora postavljenog u okviru ERS; alokaciju finansijskih i materijalnih resursa ERS; datumu stupanja na snagu ugovora i njegovo trajanje, aranžmani za izmjenu ili raskid ugovora i u slučaju u kojem ugovor treba ponovo pregovarati i procedure za ponovno pregovaranje, uključujući slučajeve strukturnih promjena u preduzećima koja posluju na nivou Zajednice ili povezanih preduzeća koja posluju na nivou Zajednice, ako je to adekvatno.

Na osnovu sporazuma između posebnog pregovaračkog tijela i glavnog rukovodstva osniva se ERS, koji od tada zastupa interese zaposlenih.

⁴⁴ Član 6 Direktive

Zaključak

Ne postoji Direktiva koja daje radnicima ili njihovim predstavnicima pravo u ko-odlučivanju ili ko-donošenju odluka, već samo pravo jednosmjerne ili dvosmjerne razmjene informacija značajne za zaposlene i koje se direktno ili indirektno tiču njih.

Uključivanje zaposlenih u proces donošenja odluka predstavlja ne samo važan komunikacioni alat već i pomoć ili alat za obezbjeđivanje legitimiteta i transparentnosti procesa donošenja odluka u segmentu koji se direktno ili indirektno odnosi na zaposlene. Povjerenje u upravljanje i njihovo donošenje poslovnih odluka je od presudne važnosti, jer sa adekvatnim uključivanjem zaposlenih u proces donošenja odluka čak i neprijatne mjere, kao što je sprovođenje odluka, mogu pozitivno uticati na raspoloženje zaposlenih i njihov osećaj pripadanja kompaniji. ***To nije pitanje šta, već kako.***

Još jednom treba naglasiti da zakonski okvir određuje samo formalni okvir i fokusira se na sadržaj koji bi trebao da bude predmet dijaloga, međutim, njihova primjena ne može sama po sebi predstavljati kvalitetan dijalog. Kvalitet dijaloga zahtijeva povjerenje, povjerenje zauzvrat zahtijeva vrijeme. Kvalitetan socijalni dijalog na taj način treba izgraditi i ne može se jednostavno propisati. Navedeno je neophodno uzeti u obzir prilikom transponovanja pravnih tekovina EU u nacionalno zakonodavstvo, koji je relativno labav. Ova labavost omogućava državama članicama da stvore nacionalne propise, koji u najvećoj mjeri uzimaju u obzir društvene i kulturne specifičnosti i nivo već uspostavljenog dijaloga. Nekritičko kopiranje sistema drugih zemalja obično dovodi do socijalnog dijaloga na papiru, bez neophodnih sadržaja i kvaliteta .

Pripremio:

Anže Hiršl, dipl. prav.

ANEXX 1:

ISTRAŽIVANJE O STANJU SOCIJALNOG DIJALOGA NA NIVOU PREDUZEĆA

IZVJEŠTAJ ZA CRNU GORU

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 socijanom 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 kreiranje 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.

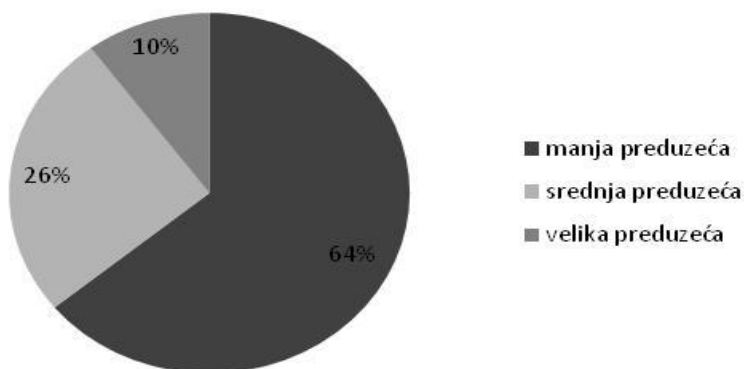
OPIS UZORKA ISTRAŽIVANJA

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 kao 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.

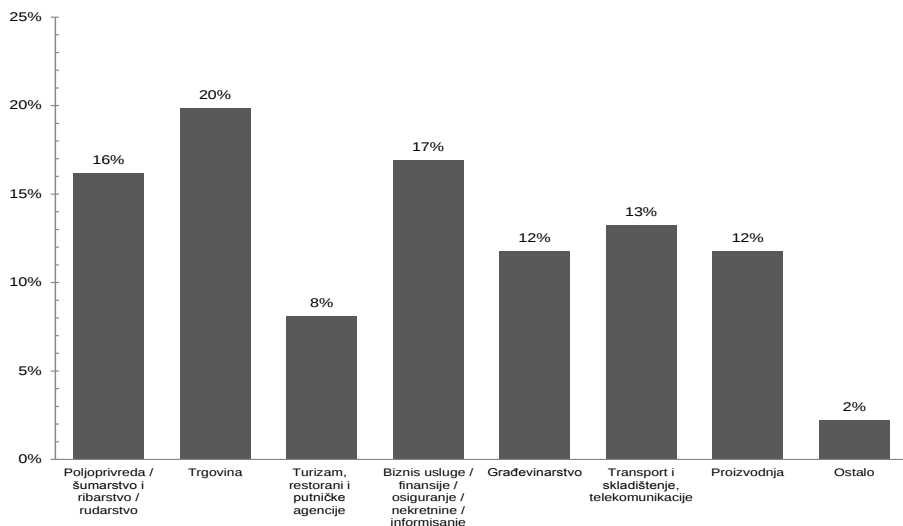
Ukupan broj crnogorskih preduzeća koji su odgovorili na upitnik iznosio je 140, ali neki od njih nisu kompletirali upitnik u cjelosti, i iz tog razloga broj ispitanika varira od pitanja do pitanja.

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.



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

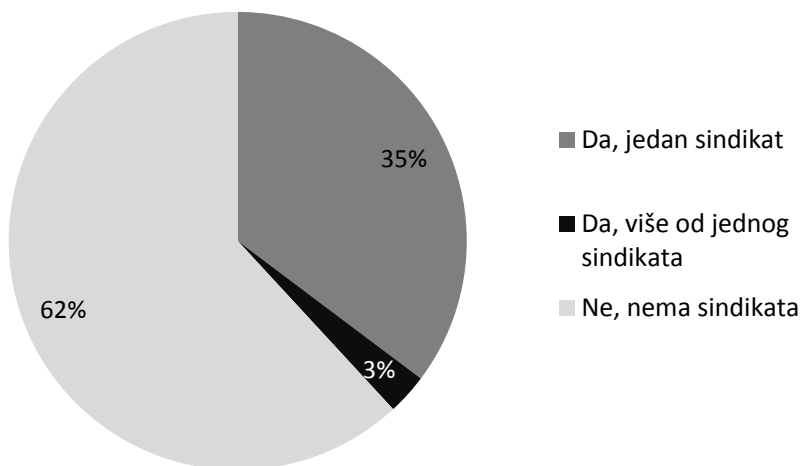
U pogledu vlasničke strukture, većina preduzeća je u privatnom vlasništvu – 70% sa pretežno domaćim kapitalom i 19% sa pretežno stranim kapitalom. Samo 2% preduzeća su javna preduzeća, i ostatak od 9% su multinacionalne korporacije.



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.

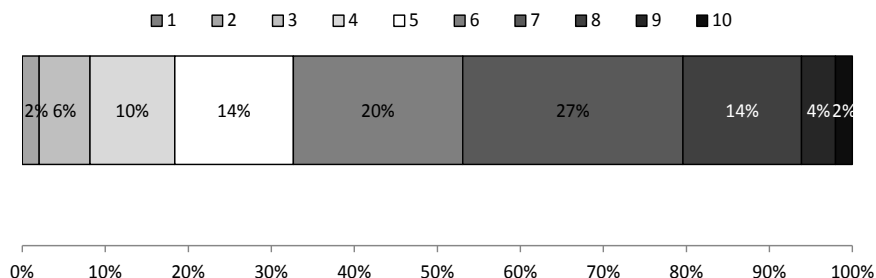
Od ukupnog broj malih preduzeća njih 84% nema organizovan sindikat. Takođe, ne postoji malo preduzeće koje ima organizovan više od jednog sindikata.

	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.

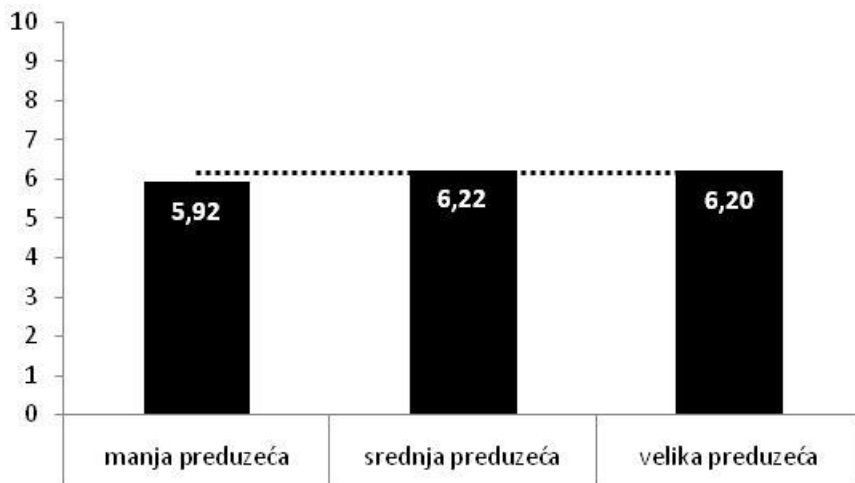
Prosječna ocjena uloge sindikata je 6.14 na skali do 10. Dvije trećine (66%) ispitanika procijenilo da je uloga sindikata na skali ili jednaka ili veća od 6. Najveći broj ispitanika procijenilo je ulogu sindikata sa ocjenom 7 i to njih 27%. Ispitanici koji su ocjenili ulogu sindikata sa 5 ili manje (33%) 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.

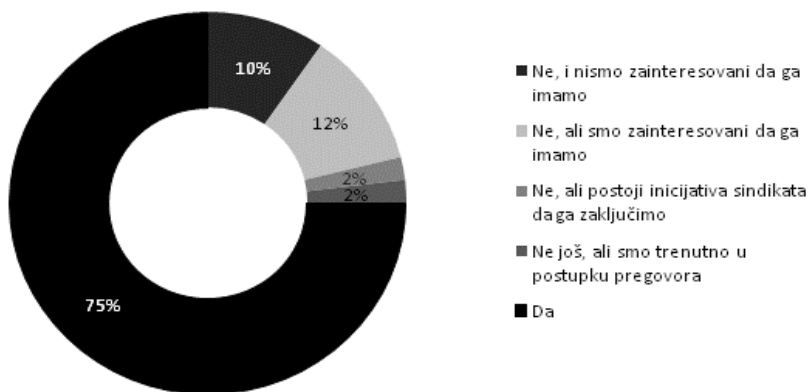
Ocjena uloge sindikata je najniža kod malih preduzeća (5.92). Samo mali procenat malih preduzeća je odgovorio na ovo pitanje, jer je kod njih samo mali broj sindikalno organizovanih. Kako god, broj ispitanika je veoma mali, pa se rezultati moraju uzeti sa rezervom.



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)

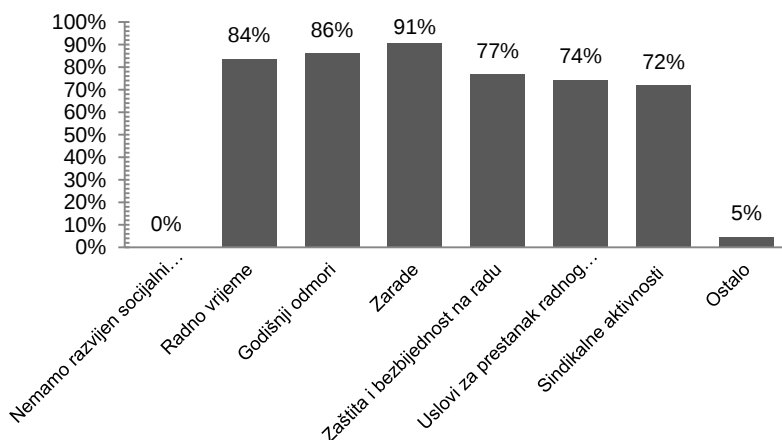
Kako je i pokazano na slici iznad, 75% preduzeća koja imaju organizovan Sindikat zaključili su da imaju potpisan/zaključen kolektivni ugovor. Ostatak je iskazalo da još uvijek nemaju kolektivni ugovor, ali su neki u procesu pregovaranja (2%) ili su zainteresovani da zaključe isti (12%) ili uopšte nisu 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%

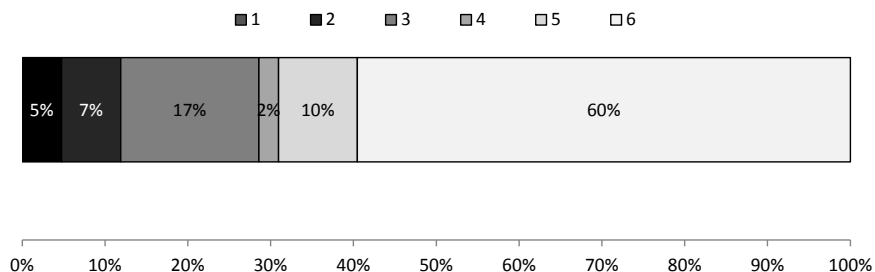
Slika 9: Kolektivni ugovor na nivou preduzeća prema veličini preduzeća (Da li imate Kolektivni ugovor zaključen na nivou preduzeća?) (n=52)

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.



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.

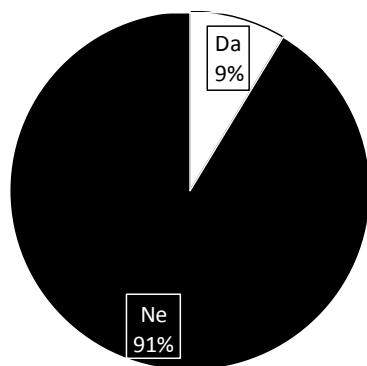
	manje kompanije (n=7)	srednje velike kompanije (n=26)	velike kompanije (n=10)
Nemamo razvijen socijalni dijalog	0%	0%	0%
Radno vrijeme	86%	85%	80%
Godišnji odmor	71%	88%	90%
Zarade	86%	88%	100%
Zaštita i bezbjednost na radu	57%	77%	90%
Uslovi za prestanak radnog odnosa	57%	77%	80%
Sindikalne aktivnosti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

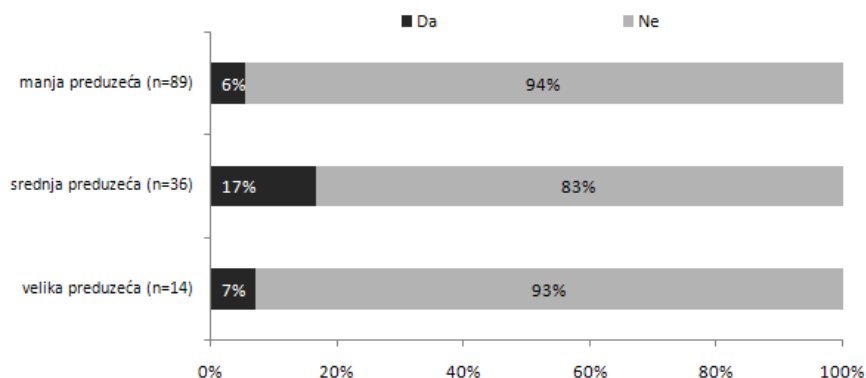
Treći dio istraživanja fokusiran je na postojanju radničkih savjeta na nivou kompanije i njihove uloge u socijalnom dijalogu u kompanijama gdje su organizovani radnički savjeti. Ovaj dio takođe obuhvata selektivno pitanje *Da li imate Radničke savjete organizovane na nivou preduzeća?* Na ovo pitanje 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.



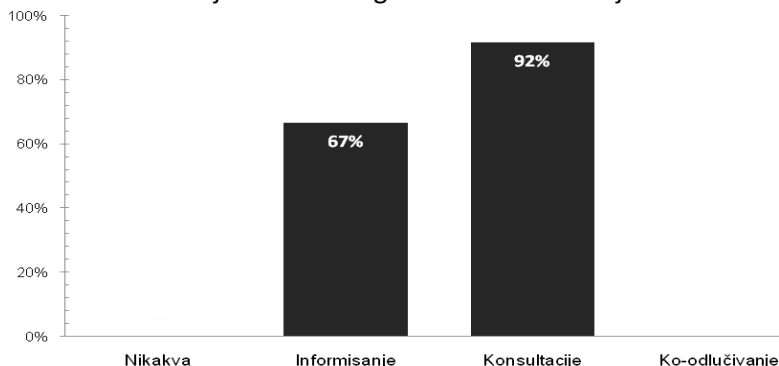
Slika 13: Radnički savjeti organizovani na nivou preduzeća (Da li imate Radničke savjete na nivou preduzeća?) (n=139)

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 rocesu 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.

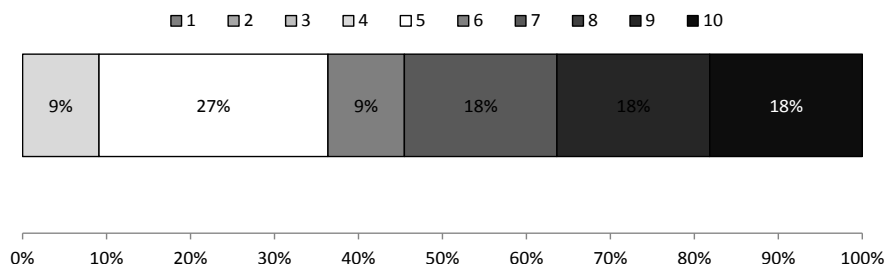
	manja preduzeća (n=5)	srednja preduzeća (n=6)	velika preduzeća (n=1)
Nikakva	0%	0%	0%
Informisanje	80%	50%	100%
Konsultacije	80%	100%	100%
Ko-odlučivanje	0%	0%	0%

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.

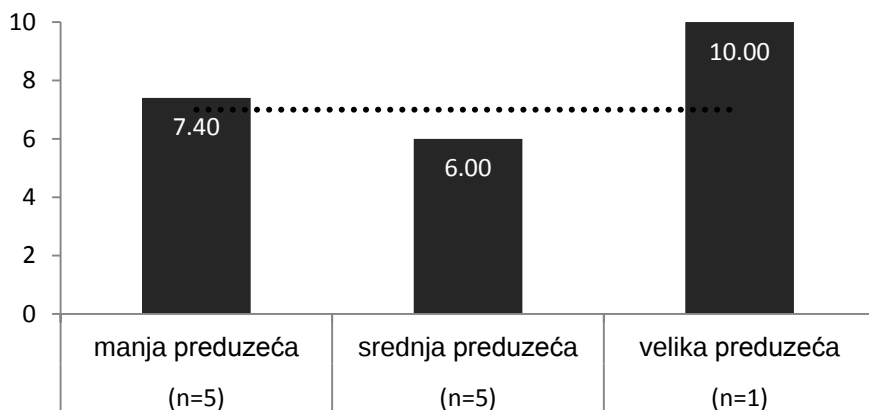
Od ukupnog broja preduzeća, njih 64%, ocjenilo je ulogu sa ocjenom većom ili jednakom 6, što nagovještava pozitivno mišljenje preduzeća o radničkim savjetima.

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



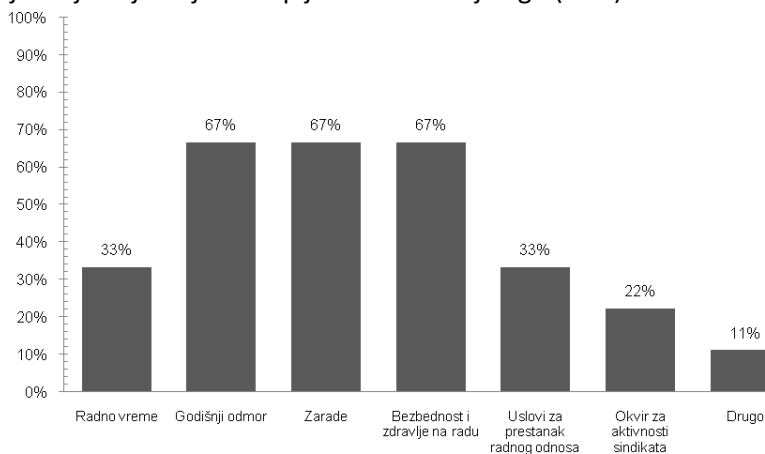
Slika 17: Radnički savjeti u preduzeću (Kako ocjenjujete ulogu radničkih savjeta u preduzeću?) (n=11)

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%).



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”.

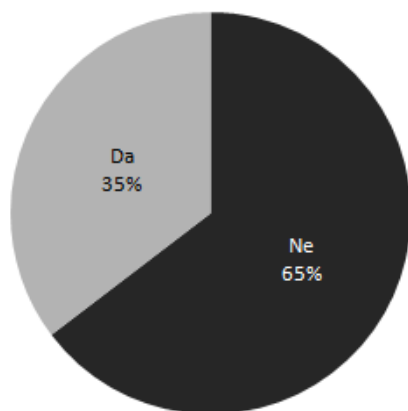
Kako je i pokazano na slici 20. mala i srednja preduzeća imaju u najvećoj mjeri različite teme socijalnog dijaloga sa radničkim savjetima. Tema “zarade” ima najveći značaj kod malih preduzeća (100%) nego u slučaju srednjih preduzeća (40%); isti rezultati su prisutni i u slučajevima “godišnji odmori” 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.

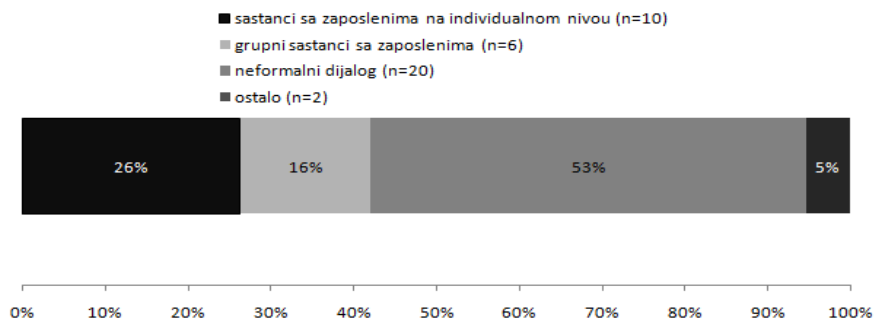
Kao što pokazuje grafik ispod, većina crnogorskih preduzeća nema zastupljen neki drugi vid socijalnog dijaloga (65%).



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“.

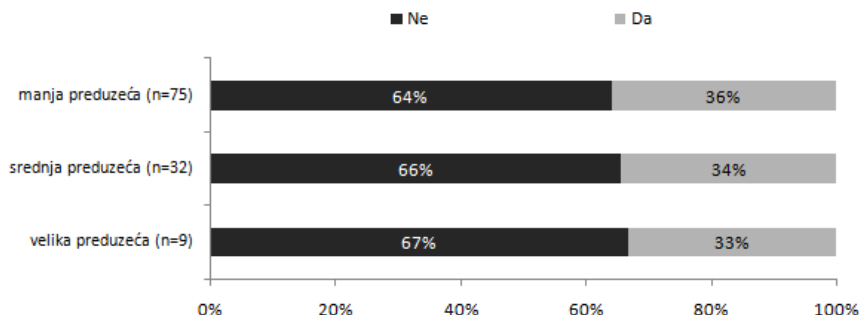
Otvoreni odgovori su klasifikovani u 4 grupe, prezentovano na slici 22.:



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.



Ova publikacija je objavljena u sklopu projekta »WIM – Uključivanje radnika za bolje i održivije upravljanje preduzećima u Sloveniji, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji«, koji je ko-finansiran od strane Evropske komisije.

Odgovornost za mišljenja iznijeta u djelovima i tekstovima snose isključivo autori. Evropska Komisija nije odgovorna za bilo koju upotrebu ovih informacijakoja može biti načinjena. Publikacija se može preuzeti u Uniji poslodavaca Crne Gore ili besplatno preuzeti sa sajta: <http://poslodavci.org/srp/Biblioteka-Publikacije.asp>

Unija poslodavaca Crne Gore
IX crnogorske brigade 11
81 000
Podgorica
Crna Gora



BUSINESS CONFEDERATION OF MACEDONIA
БИЗНИС КОНФЕДЕРАЦИЈА НА МАКЕДОНИЈА

