

2013

ISTRAŽIVANJE O STANJU SOCIJALNOG DIJALOGA NA NIVOU PREDUZEĆA

ISTRAŽIVANJE O STANJU  
SOCIJALNOG DIJALOGA NA  
NIVOU PREDUZEĆA

IZVEŠTAJ ZA SRBIJU



► **KLIJENT**

Združenje delodajalcev Slovenije

Dimičeva ulica 9

1000 Ljubljana

barbara.hrovatin@zds.si

► **MENADŽERI PROJEKTA**

Hana Vodeb

+386 41 6 1234 7

hana@skupina-fabrika.com

Nina Kristl

+386 40 4 3376 2

nina@skupina-fabrika.com

► **SPORAZUM O ČUVANJU LIČNIH PODATAKA ONIH KOJI SU ODGOVORILI NA ANKETU**

U skladu sa ESOMAR i AAPOR kodeksima, Skupina FABRIKA je u obavezi da čuva lične podatke ispitanika. Shodno tome, Skupina FABRIKA d.o.o. će u svim svojim razmatranjima onemogućiti prepoznavanje identiteta ispitanika. Svi oblici podataka koji bi mogli da direktno ukažu na identitet ispitanika su izostavljeni iz baza podataka i izveštaja. Takođe, odgovori ispitanika su fizički odvojeni od njihovih ličnih podataka.

## SADRŽAJ

SADRŽAJ.....	3
O ISTRAŽIVANJU .....	4
METODOLOGIJA .....	4
ANALIZA.....	5
REZIME .....	6
OPIS UZORKA ZA ANKETU .....	6
SINDIKATI.....	9
KOLEKTIVNI UGOVOR.....	13
SAVETI ZAPOSLENIH .....	17
SUGESTIJE .....	27

## O ISTRAŽIVANJU

Glavni cilj istraživanja je bio da se prikupe relevantni podaci o trenutnoj situaciji u oblasti uključivanja zaposlenih u procese odlučivanja na nivou preduzeća i socijalnom dijalogu u zemljama kandidatima – Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji. Istraživanje je fokusirano na prikupljanje osnovnih informacija kako bi se definisao nivo razvoja uključenosti zaposlenih u svakoj zemlji kandidatu. Prikupljene informacije pomažu partnerima da planiraju i pripreme aktivnosti prilagođene potrebama, a u cilju prenosa znanja (studijska poseta i radionice) u vezi prilagođavanja određenim situacijama u svakoj zemlji ponaosob.

Nacionalni izveštaj uključuje preduzeća iz Srbije. Takođe su dostupni i komparativni izveštaj i dva dodatna nacionalna izveštaja, za Makedoniju i Crnu Goru.

## METODOLOGIJA

Kao metodologija za prikupljanje podataka je korišćena on-line anketa. Anketa je prilagođena za upotrebu na tri jezika: srpski, makedonski i crnogorski. Posebna pažnja je posvećena tokom faze prevoda, kako bi se obezbedilo da pitanja što je više moguće budu jedinstvena i nedvosmislena na svakom od jezika i kako bi se obezbedilo pouzdano i validno upoređivanje između zemalja. Iz ovih razloga ista pitanja su dalje prilagođavana svakom od jezika.

Anketa je poslata na približno 3000 adresa, a odgovore je davalo 16%. Uzorak koji je korišćen tokom istraživanja je bio ograničen na članove organizacija poslodavaca do kojih se može doći internetom, što ne čini uzorak potpuno nasumičnim.

Tokom prikupljanja podataka, primenjeni su opšti etički principi u istraživanju, što bi trebalo da obezbedi najviši nivo anonimnosti.

Prvi set pitanja u anketi sadrži opšta pitanja o karakteristikama preduzeća (sektor delatnosti, veličina preduzeća i vlasnička struktura), drugi se više fokusira na prikupljanje informacija o sindikatima na nivou preduzeća i kolektivnim ugovorima sa njima, a treći set pitanja se fokusira na savete zaposlenih i socijalni dijalog. Anketa se sastoji od 12 pitanja, ali nisu svi ispitanici odgovorili na sva pitanja. Ukoliko je ispitanik dao odgovor da preduzeće nema sindikat ili savet zaposlenih, nije mogao da odgovara na pitanja u vezi ove dve kategorije.

Skoro svako pitanje u anketi sadrži opciju “bez odgovora” za slučaj kada ispitanik nema odgovor jer ili nije u mogućnosti, ili ne želi da pruži odgovor. Ovo omogućava ispitaniku da ima slobodu izbora da li će pružiti odgovor ili ne, i stavlja akcenat na dobrovoljnost učešća u istraživanju. Sva pitanja u upitniku su bila obavezna, tako da je svaki ispitanik morao da pruži odgovor na svako pitanje. Zbog toga je opcija “bez odgovora” važna – kako bi se izbegla zabuna o ranom isključivanju iz istraživanja.

## **ANALIZA**

Analiza uzorka za istraživanje je predstavljena u prvom poglavlju. Sve analize u ovom izveštaju su vršene sa naglaskom na poređenje između preduzeća na osnovu njihove veličine. Analiza pokazuje kako preduzeća uključuju svoje zaposlene u proces odlučivanja i socijalni dijalog.

Prvi deo analize uključuje osnovne informacije o preduzećima; drugi deo se tiče sindikata i njihove uloge u preduzećima, uključujući kolektivne ugovore na nivou preduzeća. Treći deo se odnosi na savete zaposlenih i njihovu ulogu u socijalnom dijalogu.

Odgovori koji nedostaju (kada su ispitanici birali opciju “bez odgovora”) su isključeni iz analize. Iz ovih razloga svaka analiza sadrži podatke o veličini uzorka za pojedini segment (veličina preduzeća). Ukoliko se ispitanik rano isključio iz ankete, takav ispitanik je bio uključen u analizu na bazi odgovora koje je pružio. Stoga broj ispitanika varira od pitanja do

pitanja. Ukoliko bi ispitanici, koji nisu odgovorili na ceo upitnik, bili isključeni iz uzorka, uzorak bi bio smanjen, što je izbegnuto pravilnim tretmanom nedostajućih vrednosti tokom analize.

## **REZIME**

Uprkos relativno velikom broju ispitanika koji su se odazvali, brojke u ključnim segmentima analize su sasvim male. Razlog za ovo je što većina preduzeća nema sindikat ili savet zaposlenih na nivou preduzeća. Stoga je neophodno da se rezultati analize tumače uz oprez. Potrebno je doći do odgovora zašto je situacija takva.

Kao što je već rečeno, većina preduzeća nema sindikat organizovan na nivou preduzeća. Sindikati su najviše prisutni među većim preduzećima. Procena uloge sindikata je više negativna nego pozitivna i tako je najviše među manjim preduzećima. Većina preduzeća ima zaključen kolektivni ugovor sa sindikatima, a najuobičajenije teme u kolektivnim ugovorima su zarade. Veoma mali broj preduzeća ima savete zaposlenih organizovane na nivou preduzeća, koji su najuobičajeniji među manjim preduzećima, ali ne među većim preduzećima. Saveti zaposlenih najčešće igraju konsultativnu ulogu, a njihova uloga je procenjena više kao pozitivna nego kao negativna. Najčešće teme dijaloga sa savetima zaposlenih su takođe zarade. Jedna četvrtina preduzeća tvrdi da ima neki drugi oblik socijalnog dijaloga, što najčešće podrazumeva grupne sastanke sa zaposlenima.

## **OPIS UZORKA ZA ANKETU**

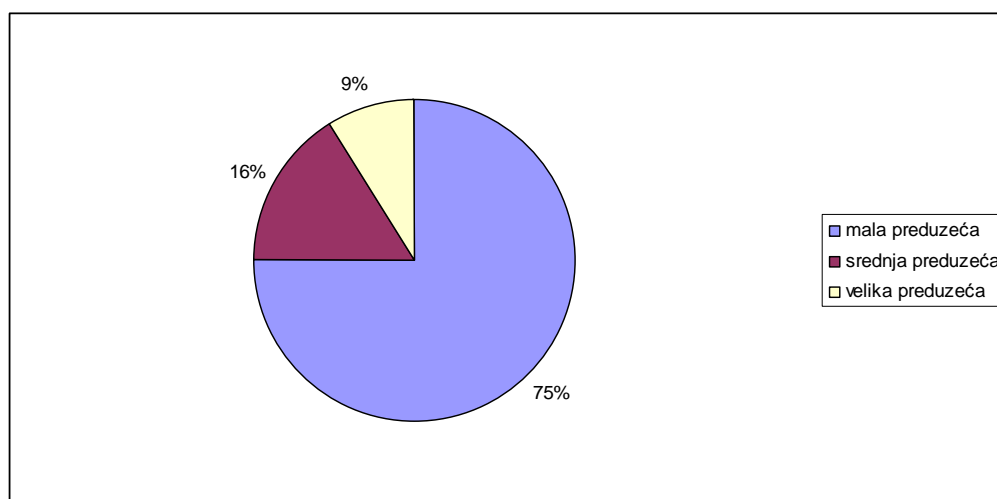
Uzorak je ograničen što se vidi iz činjenice da anketirani uzorak uključuje samo članove organizacija poslodavaca, što ne predstavlja u potpunosti stanovništvo. Ovu činjenicu treba

uzeti u obzir kada se rezultati tumače i generalizuju. Nepotpuni odgovori su tretirani kao nedostajuće vrednosti, na odgovarajući način su dekodirani i isključeni iz analize.

Kompletan upitnik je došao od 477 ispitanika iz Srbije, Makedonije i Crne Gore. Srpska preduzeća predstavljaju 34% ukupnih odgovora.

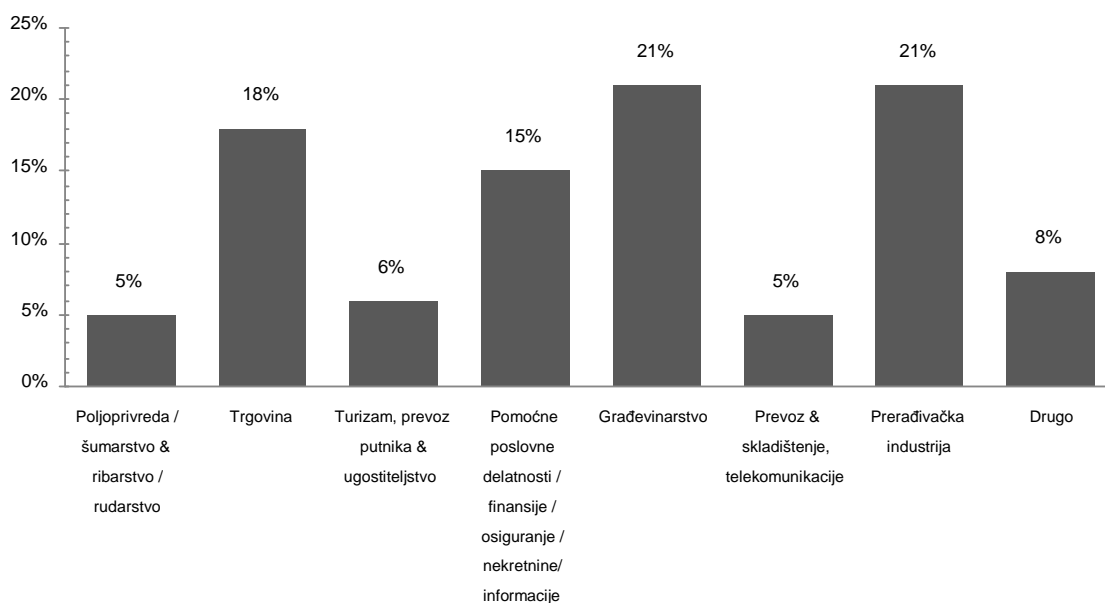
161 srpsko preduzeće je odgovorilo, ali nisu svi popunili upitnik u potpunosti i zato brojevi odgovora variraju od pitanja do pitanja.

Kada je u pitanju veličina preduzeća (izražena brojem zaposlenih), najveći je udeo manjih preduzeća (75%) uključenih u srpskom uzorku, gde više od trećine uzorka (39%) predstavlja preduzeća sa do 10 zaposlenih, a nešto manji broj njih (36%) predstavlja preduzeća koja imaju između 11 i 50 zaposlenih. Preduzeća srednje veličine, a to su preduzeća koja imaju između 51 i 250 zaposlenih su zastupljena sa 16% u srpskom uzorku. Samo 9% srpskog uzorka su veće kompanije sa više od 250 zaposlenih.



**Slika 1: Preduzeća po veličini (n=153)**

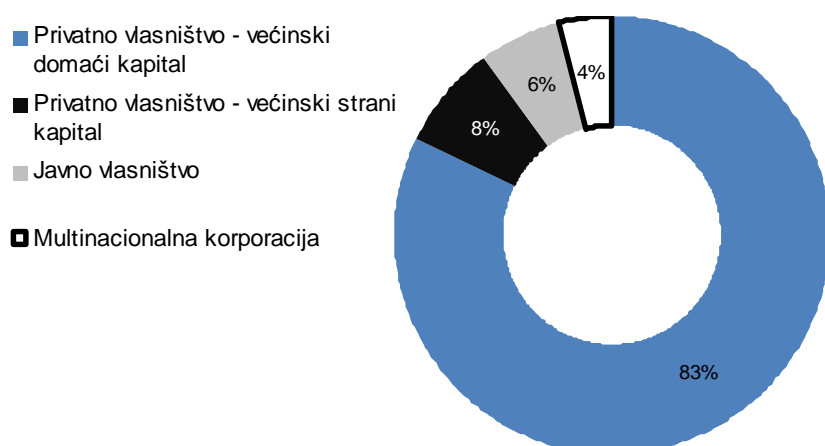
Najveći broj preduzeća (po 21%) predstavlja sektore građevine i proizvodnje. Veoma velik udeo takođe predstavlja sektor trgovine (17%). Biznis usluge, finansije, osiguranje, nekretnine i informacije su svi zajedno posmatrani kao jedna kategorija, predstavljajući 14% uzorka.



**Slika 2: Preduzeća prema sektoru delatnosti (n=149)**



U kontekstu vlasničke strukture, većina preduzeća je u privatnom vlasništvu – 83% u vlasništvu većinom domaćeg kapitala i 8% u vlasništvu većinom stranog kapitala. Samo 6% preduzeća su javna preduzeća, a ostatak (4%) su multinacionalne korporacije.

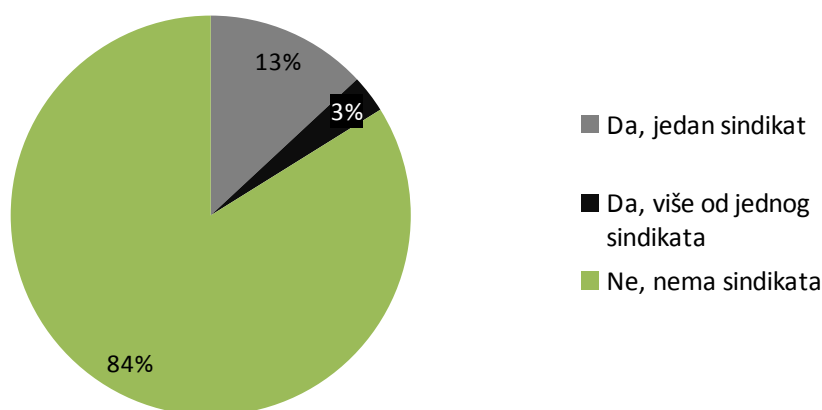


**Slika 3: Preduzeća prema vlasničkoj strukturi (n=161)**

## SINDIKATI

Upitnik je bio fokusiran na prisustvo sindikata na nivou preduzeća i socijalni dijalog unutar preduzeća sa organizovanim sindikatima. Prvo pitanje, koje je selektivno, je *Da li imate sindikat organizovan na nivou preduzeća?* Ukoliko je ispitanik odgovorio da postoji barem jedan sindikat organizovan na nivou preduzeća, postavljana su mu još tri pitanja u vezi sindikata. Na ova pitanja je odgovorilo samo 25 ispitanika.

Srpske kompanije uglavnom nemaju nikakav sindikat organizovan na nivou preduzeća (84%). Samo 16% ispitanika je navelo da u preduzeću postoje sindikati, gde u samo 3% preduzeća ima više od jednog sindikata organizovanog na nivou preduzeća.



**Slika 4: Sindikati organizovani na nivou preduzeća**

**(Da li imate sindikat organizovan na nivou preduzeća?) (n=161)**

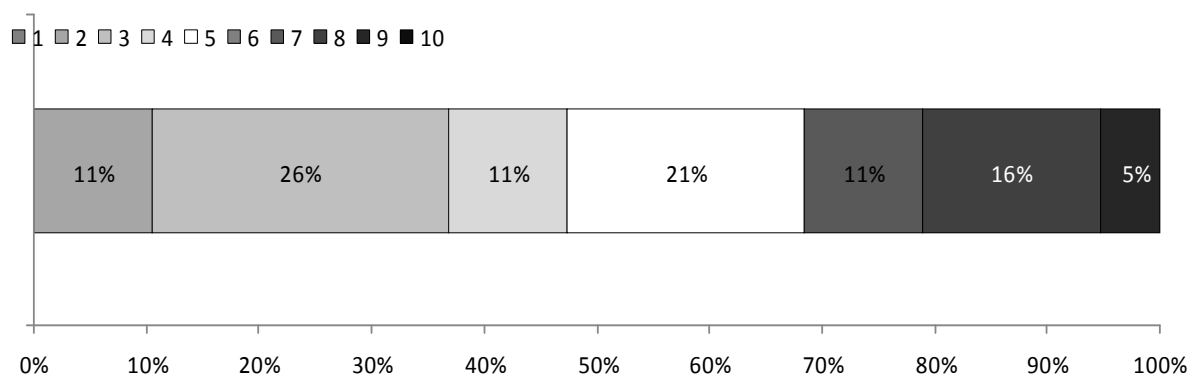
Uzimajući u obzir veličinu preduzeća, rezultati su prilično predvidljivi. Što je veće preduzeće, veća je mogućnost da ima osnovane sindikate. Kao što se vidi na sledećoj slici, većinom su veća preduzeća tvrdila da imaju organizovane sindikate, gde 36% većih preduzeća ima jedan sindikat, a 21% njih barem dva osnovana sindikata na nivou preduzeća. 91% manjih preduzeća nema sindikate, a 84% takvih preduzeća su srednje veličine. Među malim i srednjim preduzećima nema takvih koja imaju više od jednog sindikata.

	manja preduzeća (n=114)	srednja preduzeća (n=25)	velika preduzeća (n=100)
Da, jedan sindikat	9%	16%	36%
Da, više od jednog sindikata	0%	0%	21%
Ne, nema sindikata	91%	84%	43%

**Slika 5: Sindikati organizovani na nivou preduzeća obzirom na veličinu preduzeća  
(Da li imate sindikat organizovan na nivou preduzeća?) (n=153)**

Kako srpska preduzeća ocenjuju ulogu sindikata u preduzeću? Ispitanici su davali odgovore na skali 1-10, gde viša ocena predstavlja pozitivniju ocenu uloge sindikata.

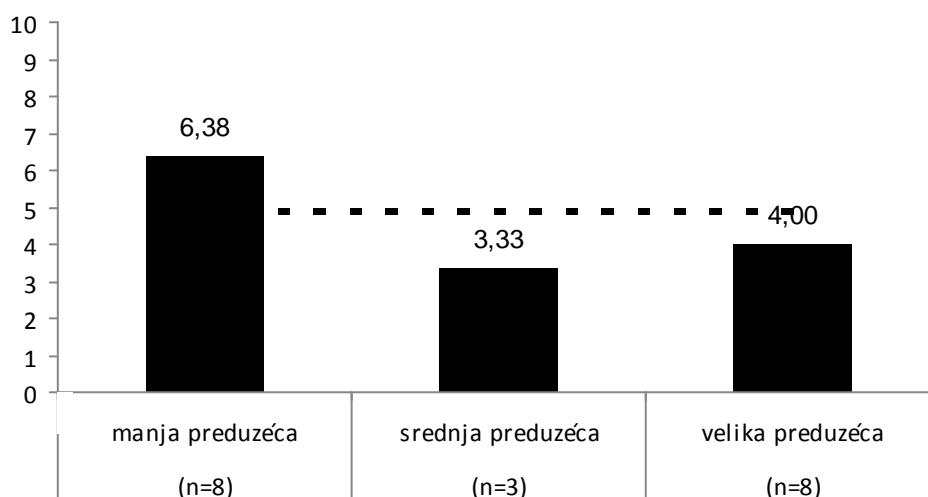
Prosečna ocena uloge sindikata je 4.89 na skali od 10 nivoa. Više od dve trećine (69%) ispitanika je ocenilo ulogu sindikata ocenom koja je niža ili jednaka 5. Ti ispitanici su najčešće ocenjivali ulogu sindikata ocenom 3 (26%). Ispitanici koji su ocenili ulogu sindikata ocenom višom od 5 (32%) su najčešće ocenjivali njihovu ulogu ocenom 8 (16%).



**Slika 6: Ocene uloge sindikata u preduzeću  
(Kako ocenjujete ulogu sindikata u preduzeću?) (n=19)**

Ocena uloge sindikata među malim preduzećima (6.38) je znatno viša nego među srednjim (3.3) i većim preduzećima (4.0), i ona takođe premašuje prosek srpskih preduzeća. Prosečna ocena uloge (4.89) je prikazana isprekidanom linijom na donjoj slici.

Ocena uloge sindikata je najniža među srednjim preduzećima. Mali deo malih i srednjih preduzeća je odgovorio na ovo pitanje, jer postoji mali broj onih koji imaju organizovane sindikate. Takođe, mali je broj velikih preduzeća koja su uključena u istraživanje. Kako je mali broj ispitanika, rezultati se moraju posmatrati kao nepouzdana.

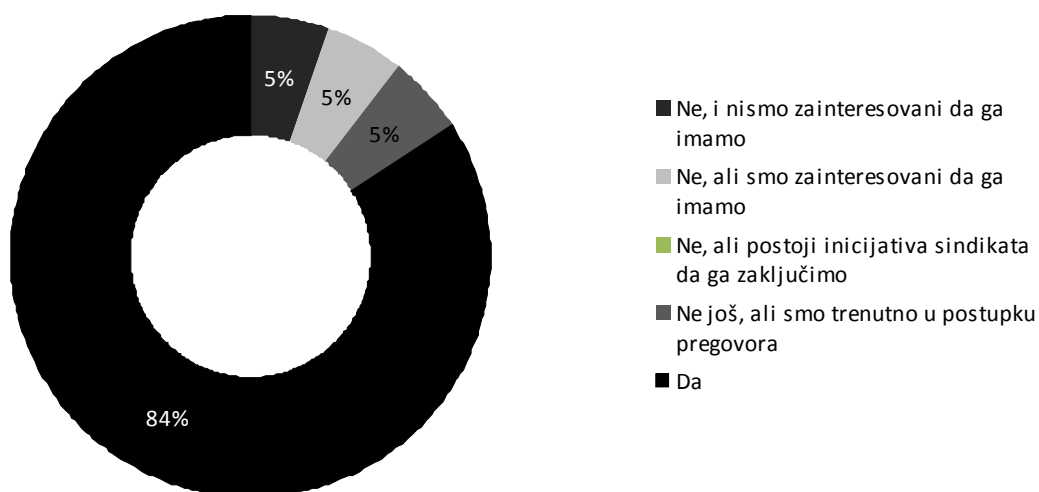


**Slika 7: Procene uloge sindikata u preduzeću prema veličini preduzeća**

**(Kako ocenjujete ulogu sindikata u preduzeću?) (n=19)**

## KOLEKTIVNI UGOVOR

Ispitanicima koji imaju sindikat osnovan na nivou preduzeća je takođe postavljeno pitanje o kolektivnom ugovoru na nivou preduzeća. Bila su dostupna četiri odgovora, predstavljena na donjoj slici.



**Slika 8: Kolektivni ugovor na nivou preduzeća**

**(Da li imate zaključen kolektivni ugovor na nivou preduzeća?) (n=19)**

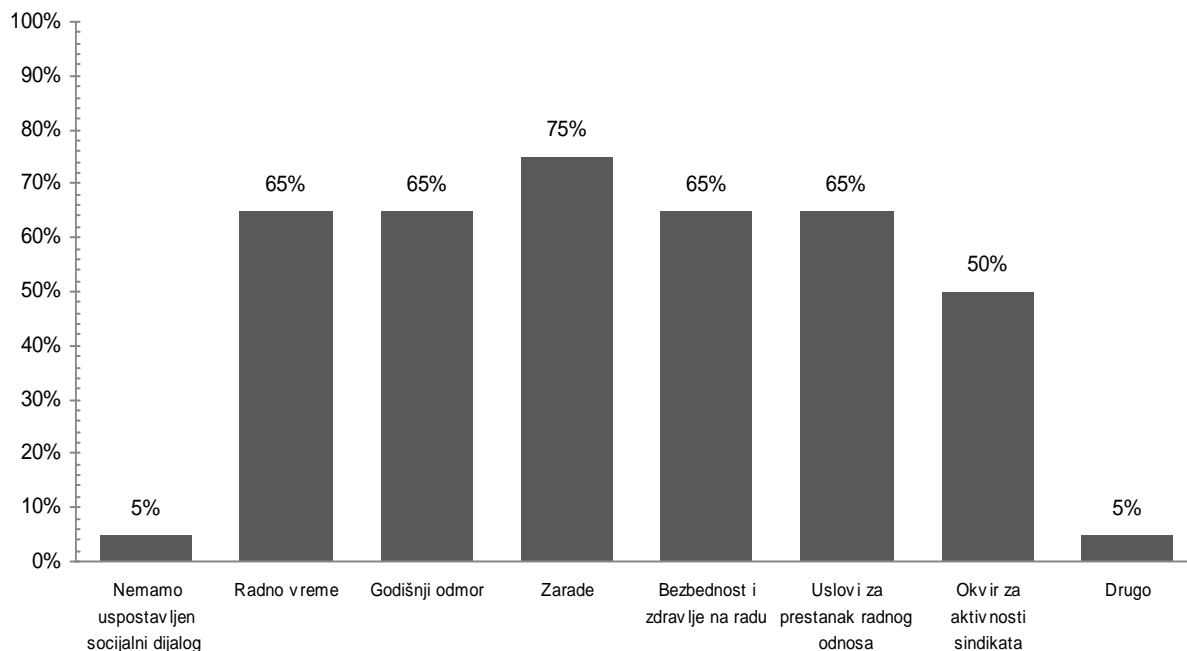
Kao što se vidi na gornjoj slici, 84% preduzeća koja imaju sindikate je odgovorilo da takođe imaju zaključen kolektivni ugovor. Ostatak preduzeća je tvrdio da ili nemaju kolektivni ugovor još uvek, ali da su trenutno u procesu pregovora (5%) ili su zainteresovana da ga zaključče (5%), ili su neizainteresovana za njegovo zaključivanje (5%).

Kada je u pitanju veličina preduzeća, sva preduzeća srednje veličine koja imaju sindikate takođe imaju i zaključen kolektivni ugovor. Osnovane sindikate i kolektivni ugovor ima 86% velikih preduzeća. Međutim, ostatak velikih preduzeća (14%) je trenutno u procesu pregovaranja. Kolektivni ugovor je manje prisutan među manjim preduzećima (78%), od kojih je 11% zainteresovano da ga zaključi ili nije zainteresovano. Iako je broj ispitanika mali, pokazuje da su kolektivni ugovori sa sindikatima zaključeni, ako sindikati postoje.

	manja preduzeća (n=9)	srednja preduzeća (n=3)	velika preduzeća (n=7)
Ne, i nismo zainteresovani da ga imamo	11%	0%	0%
Ne, ali smo zainteresovani da ga imamo	11%	0%	0%
Ne, ali postoji inicijativa sindikata da ga zaključimo	0%	0%	0%
Ne još, ali smo trenutno u postupku pregovora	0%	0%	14%
Da	78%	100%	86%

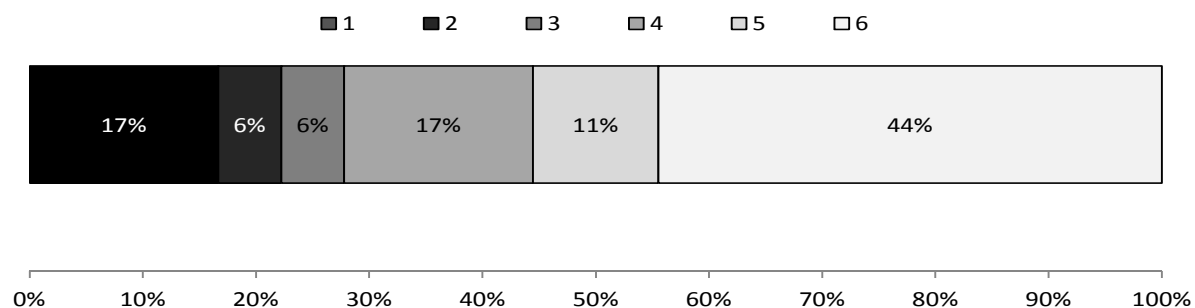
**Slika 8: Kolektivni ugovor na nivou preduzeća prema veličini preduzeća  
 (Da li imate zaključen kolektivni ugovor na nivou preduzeća?) (n=19)**

Najčešća tema u kolektivnim ugovorima sa sindikatima su zarade (75%), ali takođe i radno vreme, godišnji odmor, bezbednost i zdravlje na radu, a često se pojavljuje i uslovi raskida ugovora o radu (svaki sa udelom od 65%). Polovina preduzeća je takođe navela da je okvir za aktivnosti sindikata prisutan kao tema u kolektivnom ugovoru sa sindikatima. Samo 5% preduzeća ima neke druge teme u kolektivnom ugovoru. Preduzeća koja imaju zaključen kolektivni ugovor sa sindikatima, ali nemaju uspostavljen socijalni dijalog, su prisutna u obimu od 5%. Zbir datih odgovora premašuje 100%, jer je bilo moguće davati više odgovora.



**Slika 9: Glavne teme u kolektivnom ugovoru / socijalnom dijalogu sa sindikatima na nivou preduzeća (Koje su glavne teme u kolektivnom ugovoru / socijalnom dijalogu (sa sindikatima na nivou preduzeća) (n=20)**

Pošto je na ovo pitanje bilo moguće dati više odgovora, udeo ispitanika koji je izabrao određeni broj tema je predstavljen na donjoj slici.



**Slika 10: Udeo ispitanika prilikom izbora nekih od ponuđenih tema obeleženih brojevima (Šta su glavne teme kolektivnog ugovora / socijalnog dijaloga (sa sindikatima na nivou preduzeća)? (n=18)**

Skoro polovina preduzeća (44%) je odgovorila da su sve ponuđene teme (6 tema) predmet socijalnog dijaloga sa sindikatima. Takođe je 17% preduzeća navelo da ima 4 teme kao predmet socijalnog dijaloga, a samo 1 takva tema je svuda prisutna u podjednakoj meri. U manjoj meri se pojavljuju preduzeća koja imaju dve ili tri teme u dijalogu sa sindikatima (6%), i ona koja imaju 5 ponuđenih tema (11%).

Kada se pogleda veličina preduzeća koja su zaključila kolektivni ugovor, tema “radno vreme” je više zastupljena među srednjim preduzećima (75%), gde su sve moguće teme podjednako zastupljene. Tema “godišnji odmor” je značajnija za velika preduzeća (88%) nego za srednja i mala preduzeća, i barem postoji verovatnoća da će se pojaviti među malim preduzećima (38%). Tema “zarade” u kolektivnim ugovorima je više uobičajena među velikim preduzećima (88%); međutim, udeo preduzeća sa ovom temom je takođe visok i među srednjim (75%) i malim preduzećima (63%). Tema “bezbednost i zdravlje na radu” je najmanje zastupljena među malim preduzećima (50%) a sa 75% je zastupljena među srednjim i velikim preduzećima. Značajne razlike se javljaju kod teme “okvir za aktivnosti sindikata” što je jedna od najčešćih tema u kolektivnom ugovoru među velikim preduzećima (88%), a manje je specifična za srednja preduzeća. Srednja preduzeća uključuju ovu temu u 75% slučajeva, ali ona uopšte nije prisutna u kolektivnim ugovorima u malim preduzećima. Velika preduzeća koja imaju sindikate su jedina koja nemaju zaključen socijalni dijalog (13%).

Da rezimiramo, teme “radno vreme” i “zarade” su najčešće među malim preduzećima. Sve dostupne teme su važne za srednja preduzeća sa podjednakim udelom. Velika preduzeća najčešće tvrde da uključuju teme, kao što su “godišnji odmor”, “zarade” i “okvir za aktivnosti sindikata”, u socijalni sporazum. Odgovor na ovo pitanje su davali samo oni ispitanici koji imaju sindikat organizovan na nivou preduzeća.



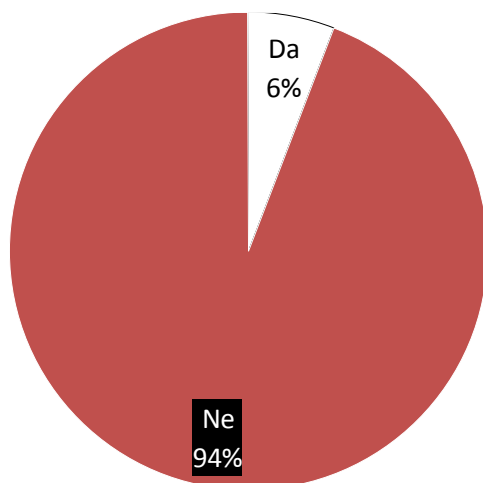
	manja preduzeća (n=8)	srednja preduzeća (n=4)	velika preduzeća (n=8)
Nemamo uspostavljen socijalni dijalog	0%	0%	13%
Radno vreme	63%	75%	63%
Godišnji odmor	38%	75%	88%
Zarade	63%	75%	88%
Bezbednost i zdravlje na radu	50%	75%	63%
Uslovi za prestanak radnog odnosa	50%	75%	63%
Okvir za aktivnosti sindikata	0%	75%	88%
Drugo	13%	0%	0%

**Slika 11: Glavne teme u kolektivnom ugovoru / socijalnom dijalogu sa sindikatima na nivou preduzeća obzirom na veličinu preduzeća  
(Koje su glavne teme u kolektivnom ugovoru / socijalnom dijalogu (sa sindikatom na nivou preduzeća)? (n=20)**

## SAVETI ZAPOSLENIH

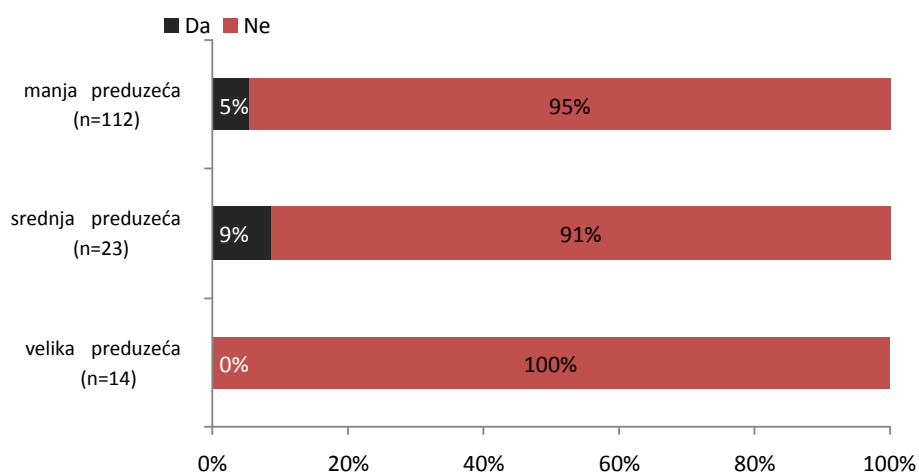
Treći deo ankete je bio usmeren na prisustvo saveta zaposlenih na nivou preduzeća i njihovu ulogu u socijalnom dijalogu u okviru preduzeća koja imaju organizovan savet zaposlenih. Ovaj deo takođe uključuje selektivno pitanje *Da li imate Savet zaposlenih organizovan na nivou preduzeća?* koje je omogućilo odgovore svih učesnika bilo da imaju sindikat ili ne. Ukoliko je ispitanik odgovorio da na nivou preduzeća postoji organizovan savet zaposlenih, postavljana su mu dodatna tri pitanja vezana za savet zaposlenih. Na ova pitanja je odgovorilo samo 9 ispitanika.

Među preduzećima koja su učestvovala u anketi, većina preduzeća nema organizovane savete zaposlenih na nivou preduzeća (94%). Samo 6% ispitanika je odgovorilo da ima savet zaposlenih. Kompletnu analizu u ovom poglavlju treba interpretirati sa oprezom, jer je veoma mali broj preduzeća uključen u analizu.



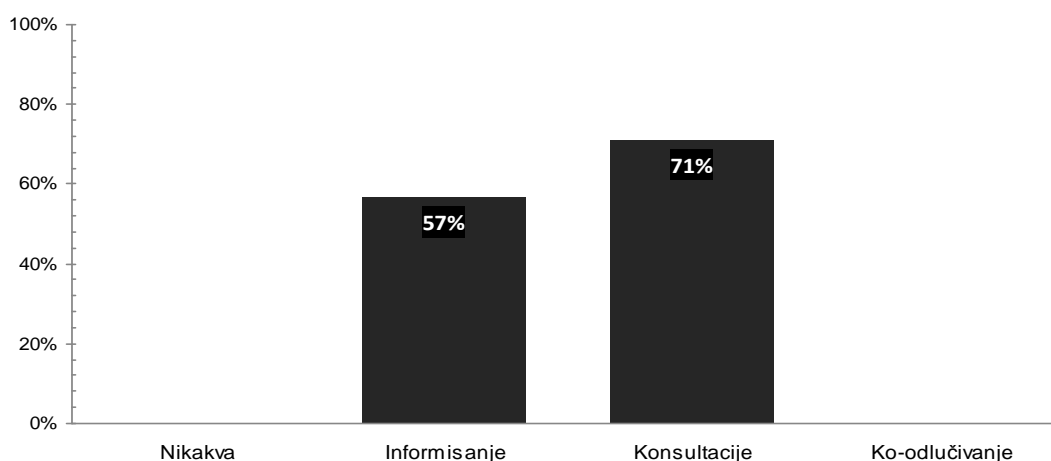
**Slika 12: Saveti zaposlenih organizovani na nivou preduzeća  
(Da li imate Savet zaposlenih organizovan na nivou preduzeća?) (n=154)**

Kao što pokazuje donja slika, udeo organizovanih saveta zaposlenih je 9% i najviši je među srednjim preduzećima; iako je ovaj broj i dalje mali, u velikoj meri je prisutan u svim segmentima (prema veličini preduzeća). Samo 5% malih preduzeća ima organizovan savet zaposlenih, dok ga velika preduzeća obuhvaćena ovim upitnikom uopšte nemaju.



**Slika 13: Savet zaposlenih organizovan na nivou preduzeća prema veličini preduzeća  
(Da li imate Savet zaposlenih organizovan na nivou preduzeća?) (n=149)**

Najčešća uloga saveta zaposlenih u procesu odlučivanja u preduzećima je konsultacija (71%). Uloga informisanja je sledeća među najčešćim ulogama i prisutna je u više od polovine preduzeća (57%). Donja slika sugeriše da saveti zaposlenih ipak igraju neku ulogu u procesu odlučivanja, jer nijedno preduzeće nije izabralo odgovor “nikakvu”, ali takođe nijedno od njih nije izabralo “ko-odlučivanje”.



**Slika 14: Uloga saveta zaposlenih u procesu odlučivanja u preduzeću  
(Koja je uloga saveta zaposlenih u procesu odlučivanja u vašem preduzeću?) (n=7)**

Kada je u pitanju veličina preduzeća, više od dve trećine (67%) malih preduzeća je izabralo ulogu konsultovanja kao glavnu ulogu saveta zaposlenih u procesu odlučivanja, što je veoma malo više od uloge informisanja (50%). Samo jedno preduzeće srednje veličine je navelo informisanje i konsultovanje kao najvažnije uloge saveta zaposlenih. Nijedno veliko preduzeće nije učestvovalo u definisanju uloge saveta zaposlenih.

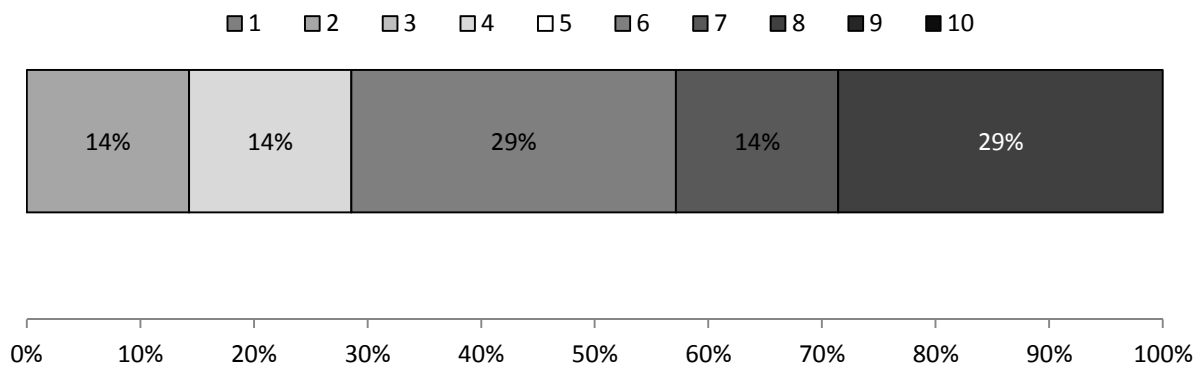
	manja preduzeća (n=6)	srednja preduzeća (n=1)	velika preduzeća (n=0)
Nikakva	0%	0%	
Informisanje	50%	0%	
Konsultacije	67%	0%	
Ko-odlučivanje	0%	0%	

**Slika 15: Uloga saveta zaposlenih u procesu odlučivanja u preduzeću prema veličini preduzeća**

**(Kakva je uloga Saveta zaposlenih u procesu odlučivanja u vašem preduzeću?) (n=7)**

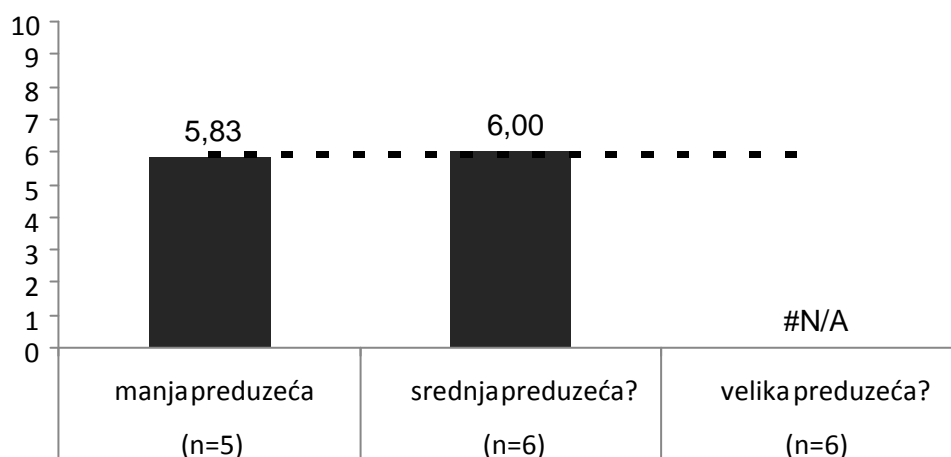
Uloga saveta zaposlenih je ocenjena prosečnom ocenom od 5.86 na skali do 10. Ispitanici su najčešće (29%) ocenjivali njegovu ulogu ocenama 6 i 8. 28% preduzeća je ocenilo njihovu ulogu ocenom koja je manja ili jednaka 5 što sugeriše negativniju procenu.

I ovde treba imati u vidu da je broj ispitanika veoma mali što zahteva poseban oprez prilikom interpretiranja rezultata.



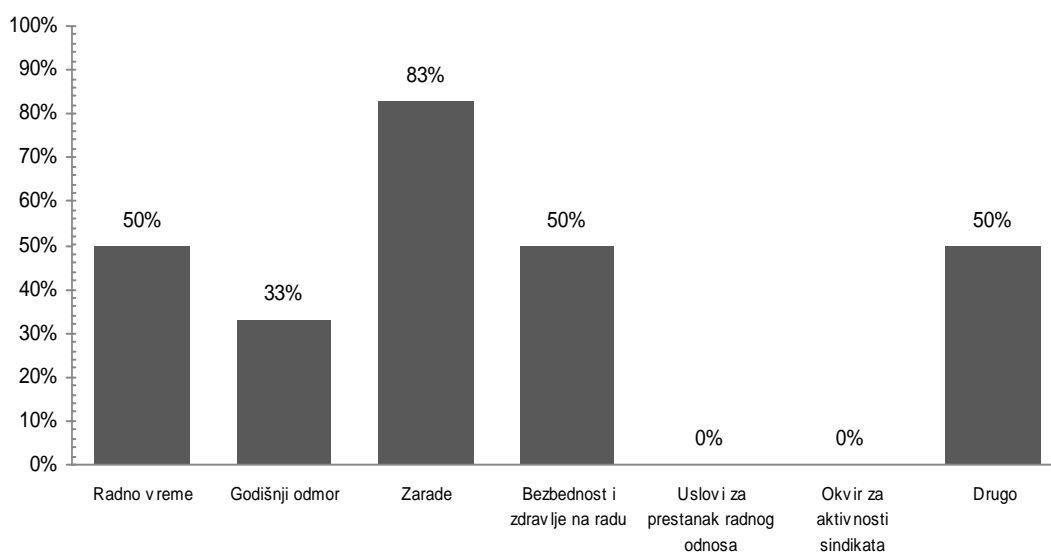
**Slika 16: Uloga saveta zaposlenih u preduzeću (Kako ocenjujete ulogu Saveta zaposlenih u preduzeću?) (n=7)**

Donja slika predstavlja prosečnu ocenu uloge saveta zaposlenih prema veličini preduzeća. Prosečna ocena uloge među malim preduzećima (5.38) je niža nego među srednjim preduzećima (6.0). Prosečna ocena uloge (5.86) je predstavljena isprekidanom linijom na donjoj slici.



**Slika 17: Uloga saveta zaposlenih u preduzeću prema veličini preduzeća (Kako ocenjujete ulogu Saveta zaposlenih u preduzeću?) (n=7)**

Glavne teme dijaloga u okviru saveta zaposlenih su predstavljene na donjoj slici. Najčešća tema (83%) su “zarada”, ali takođe polovina preduzeća (50%) je navela “radno vreme” i “bezbednost i zdravlje na radu” kao teme dijaloga sa savetom zaposlenih. Tema “godišnji odmor” je najređe prisutna tema dijaloga (33%), dok “uslovi za raskid ugovora o radu” i “okvir za aktivnosti saveta zaposlenih” uopšte nisu tema dijaloga.



**Slika 18: Glavne teme dijaloga sa savetom zaposlenih**

**(Šta su glavne teme dijaloga sa savetom zaposlenih?) (n=6)**

Polovina preduzeća (50%) je takođe navela da postoje neke druge teme koje su predmet dijaloga sa savetom zaposlenih. Odgovori ispitanika vezano za druge teme dijaloga su sledeći:

---

proces rada, bezbednost i zdravlje na radu

---

odgovornost na poslu

---

međuljudski odnosi

---

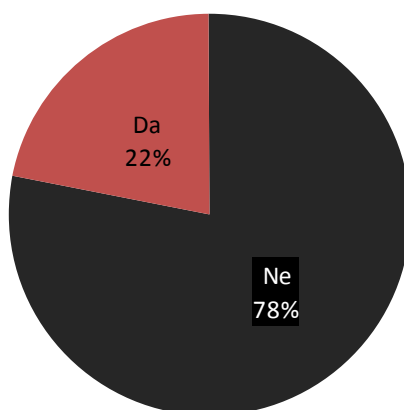
Kao što je prikazano na donjoj slici, mala i srednja preduzeća imaju uglavnom drugačije teme dijaloga sa savetom zaposlenih. Kao što je gore već pomenuto, tema “zarade” ima najveći prioritet među preduzećima raznih veličina, ali ima veći prioritet među srednjim nego među malim preduzećima, iako je najčešća među malim preduzećim. Ako bismo ponuđene teme označili kao konvencionalne, manja preduzeća bi imala manje uobičajene konvencionalne teme dijaloga i kod njih je najveća verovatnoća da se diskutuje o temama od značaja za njihovu kompaniju.

	manja preduzeća (n=5)	srednja preduzeća (n=1)	velika preduzeća (n=0)
Radno vreme	40%	100%	
Godišnji odmor	40%	0%	
Zarade	80%	100%	
Bezbednost i zdravlje na radu	40%	100%	
Uslovi za prestanak radnog odnosa	0%	0%	
Okvir za aktivnosti sindikata	0%	0%	
Drugo	60%	0%	

**Slika 19: Glavne teme dijaloga sa savetom zaposlenih prema veličini preduzeća (Šta su glavne teme dijaloga sa savetom zaposlenih?) (n=6)**

Pitanje *Da li postoje bilo koji drugi oblici socijalnog dijaloga u vašem preduzeću?* je postavljeno svim učesnicima bez obzira da li imaju sindikat i savet zaposlenih ili ne.

Kao što se vidi na donjoj slici, većina srpskih preduzeća nema bilo kakav drugi oblik socijalnog dijaloga (78%).



**Slika 20: Drugi oblici socijalnog dijaloga**

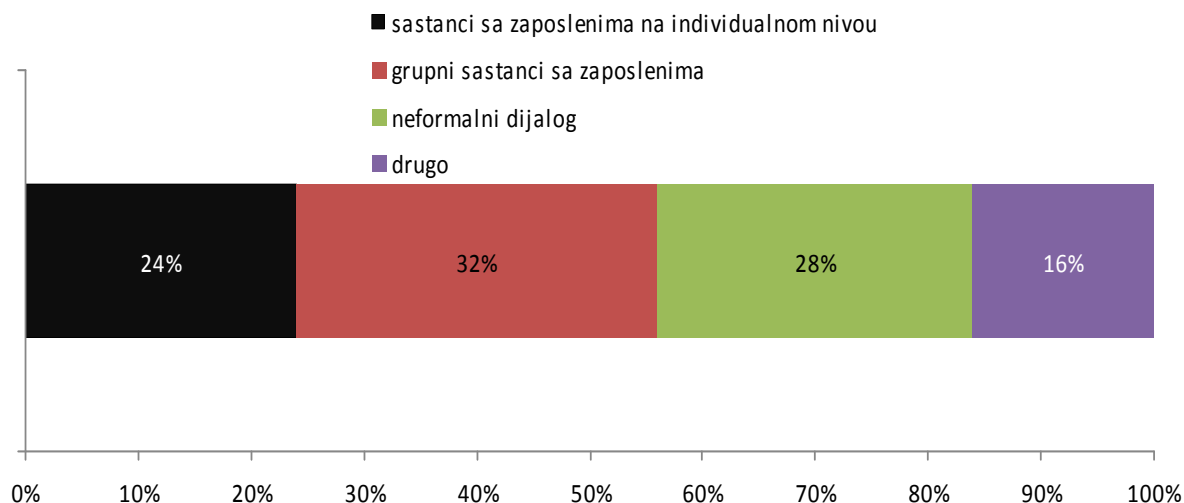
**(Da li postoje drugi oblici socijalnog dijaloga u vašem preduzeću?) (n=116)**



Ako bi ispitanik odgovorio da u preduzeću postoji neki drugi oblik socijanog dijaloga (22%), postavljano je pitanje o tome koji su njegovi oblici. Ovi odgovori su predstavljeni na sledećoj listi:

Da se čuje mišljenje zaposlenog
Dijalog sa državom oko smanjenja obaveza radi opstanka firme i vlasnika
Direktni kontakt sa svim zaposlenima, redovni mesečni sastanci
Dnevni kontakti i rešavanja
Lični kontakt
Mesečni sastanak
Neposredni razgovor
Ombdusman zaposlenih
Omogućen je u svakom trenutku razgovor između zaposlenih i poslodavca, bez posrednika.
Otvorena vrata za razgovor sa direktorom svake druge srede
Pojedinčna komunikacija sa svakim od zaposlenih svakog meseca prilikom primanja odsečka za platu.
Praćenje socijalno ekonomskog stanja zaposlenih i njihovih porodica
Radionice i Sastanci tima
Razgovor
Razgovor na relaciji vlasnik-zaposleni ukoliko se pojavi potreba za tim
Razgovor sa radnicima i konsultacija o bitnom pitanjima, koja ne mora da se ispoštuje i najčešće ne
Redovni sastanci zaposlenih - na kvartalnom periodu
Sastanci na nivou preduzeća godišnje 2 puta
Sastanci sa zaposlenima
Stalni kontakt zaposlenih i poslodavaca kroz sastanke, zborove i eletronske i druge vidove komunikacije
Stimulacija
Svaki zaposleni može da se obrati direktoru u bilo kom trenutku. Redovni sastanci svih zaposlenih
Svi problemi se resavaju medjusobnim i neposrednim dogovorom
Upitnici, usmena komunikacija sa zaposlenima svake poslednje subote u mesecu
Zajednički rešavamo probleme pojedinaca

Otvoreni odgovori su klasifikovani u 4 grupe, predstavljene na donjoj slici:

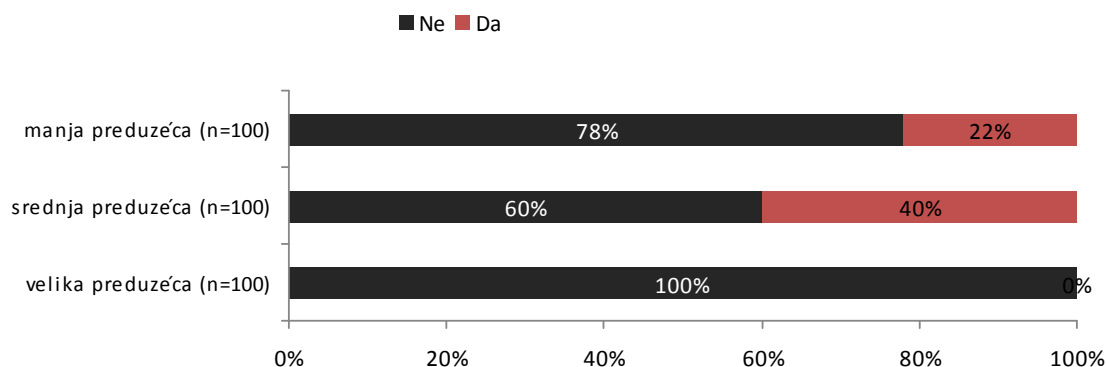


Slika 21: Drugi oblici socijalnog dijaloga

(Da li postoje drugi oblici socijalnog dijaloga u vašem preduzeću?) (n=25)

Najčešći oblik socijalnog dijaloga su grupni sastanci sa zaposlenima (32%), ali se takođe i neformalni dijalog (28%) i sastanci sa zaposlenima na individualnoj bazi (24%) pojavljuju kao prilično uobičajeni. Neklasifikovani odgovori su grupisani u kategoriju “drugo” (16%).

Verovatnoća da drugi oblici socijalnog dijaloga budu prisutni je veća u srednjim preduzećima (40%), a manja u malim preduzećima (22%). Velika preduzeća uopšte nemaju druge oblike dijaloga.



**Slika 22: Drugi oblici socijalnog dijaloga prema veličini preduzeća**

**(Da li postoje drugi oblici socijalnog dijaloga u vašem preduzeću?) (n=116)**

## SUGESTIJE

Ključni nalaz ove analize je da samo mali broj preduzeća u Srbiji ima sindikat ili savet zaposlenih osnovan na nivou preduzeća. Obzirom da je uzorak mali, rezultate treba interpretirati sa oprezom.

Ova analiza se može nadgraditi dodatnim metodama istraživanja kako bi se istražili uzroci zašto preduzeća nisu organizovana. U tu svrhu se mogu koristiti kvalitativne istraživačke metode, kao što su intervjui i fokus grupe, što bi doprinelo dubljem uvidu u situaciju.