

# REZULTATI ANKETNOG ISTRAŽIVANJA U OKVIRU PROJEKTA RIGHTS UP RISE UP

# REZULTATI ANKETNOG ISTRAŽIVANJA

## U OKVIRU PROJEKTA

# RIGHTS UP RISE UP

**IZVJEŠTAJ PRIPREMILA:**  
**Doc. dr Nataša Krivokapić**

**ASISTENT:**  
**Biljana Radović**

**Podgorica - Nikšić, jul 2023. godine**

*Ovaj dokument je nastao u okviru projekta „Rights UP, Rise UP!“, koji realizuje NVO KUĆA u partnerstvu sa NVO DSCG. Projekat je podržan od strane Centra za građansko obrazovanje (CGO) u okviru programa „OCD u Crnoj Gori – od osnovnih usluga do oblikovanja politika – M’BASE“ koji finansira Evropska unija, a kofinansira Ministarstvo javne uprave. Sadržaj teksta isključiva je odgovornost NVO KUĆA i ne odražava nužno stavove CGO-a, Evropske unije ili Ministarstva javne uprave.*

## SADRŽAJ

|                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. METODOLOGIJA</b>                                       | <b>4</b>  |
| <b>2. ANALIZA REZULTATA ANKETNOG ISTRAŽIVANJA SA MLADIMA</b> | <b>6</b>  |
| <b>2.1. Socio – demografske karakteristike ispitanika</b>    | <b>7</b>  |
| <b>2.2. Zasnivanje radnog odnosa</b>                         | <b>10</b> |
| <b>2.3. Pravo na zaradu</b>                                  | <b>11</b> |
| <b>2.4. Radno vrijeme, odmori i odsustva</b>                 | <b>13</b> |
| <b>2.5. Zaštita i zdravlje na radu</b>                       | <b>15</b> |
| <b>2.6. Diskriminacija i zlostavljanje na radu</b>           | <b>16</b> |
| <b>2.7. Iskustva mladih</b>                                  | <b>19</b> |
| <b>3. ANALIZA REZULTATA INTERVJUA SA POSLODAVCIMA</b>        | <b>26</b> |

## 1. METODOLOŠKA OSNOVA ISTRAŽIVANJA

Za potrebe projekta **Rights Up Rise Up** posvećenog unapređenju položaja mladih radnika, sproveli smo istraživanje o položaju mladih u sferi radnih odnosa. Za ostvarivanje osnovnih ciljeva ovog projekta koristili smo dvije istraživačke metode: metodu anketnog istraživanja i metodu intervjuja.

Kako bismo utvrdili položaj mladih ljudi tokom njihovog zaposlenja, shvatili koliko su mladi ljudi informisani o svojim radnim pravima, kakvo je njihovo iskustvo u procesu rada i slično, sproveli smo anketno istraživanje sa onim mladim ljudima u Crnoj Gori koji imaju ili su imali zasnovan radni odnos, na određeno ili neodređeno vrijeme, mladima koji su sezonski radnici ili su to iskustvo imali u poslednjih 3 do 5 godina, mladim ljudima koji su pripravnici ili su obavili pripravnički staž u poslednjih 3 do 5 godina. Populacija koju smo ispitali su mladi od 15 do 30 godina. Istraživanje je sprovedeno u 15 gradova Crne Gore, odnosno gradovima Sjeverne, Centralne i Južne regije u Crnoj Gori, odnosno Podgorici, Nikšiću, Danilovgradu, Cetinju, Bijelom Polju, Pljevljima, Mojkovcu, Plavu, Plužinama, Baru, Ulcinju, Herceg Novom, Budvi, Kotoru i Tivtu, na uzorku od 179 ispitanika. U uzorku smo nastojali da imamo jednako zastupljene mlade ljude ženskog i muškog pola, obrazovne strukture koja odgovara obrazovnoj strukturi stanovništva Crne Gore, a obuhvatili smo mlade koji su zaposleni u državnom, privatnom i javnom sektoru. Metoda uzorkovanja koji smo koristili je metod uzorkovanja grudve snijega. Ovom metodom smo ciljano odabirali određenu skupinu ljudi, u ovom slučaju mlade zaposlene ljude od 15 do 30 godina, zahvaljujući kojima smo zatim širili uzorak.

Kao instrument smo koristili upitnik koji se sastojao od seta socio-demografskih pitanja i nekoliko pitanja koja su imala introduktivni karakter, nakon čega su slijedila pitanja vezana za određene tematske cjeline iz oblasti zaposlenja, rada i radnih prava, a to su zasnivanje radnog odnosa, pravo na zaradu, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita i zdravlje na radu, zaštita od diskriminacije i zlostavljanja na radu. Na samom kraju upitnika, interesovala su nas lična iskustva mladih ljudi tokom njihovog zaposlenja. U upitniku su preovladavala pitanja sa zatvorenim odgovorom, ukupno 28 od kojih su najveći dio činila dihotomna pitanja i 5 pitanja otvorenog tipa. Podaci dobijeni anketnim istraživanjem su analizirani najvećim dijelom na kvantitativan način pomoću statističkog programa za obradu podataka IBM SPSS 26.



Drugi istraživački metod koji smo koristili u istraživanju je intervju. Ovom metodom smo obuhvatili donosiocje odluka i nosiocje javnih politika na državnom i lokalnom nivou koji u okviru svojih djelatnosti u cjelini ili djelimično pokrivaju oblast radnih prava i brigu o mladima. Uzorak je obuhvatio 20 poslodavaca iz svih regija Crne Gore, dok se intervju sastojao od 23 pitanja. Namjera ispitivanja poslodavaca je da se zahvaljujući njihovom iskustvu i praksi, shvati kako funkcioniše oblast rada, koje su to nedoumice i prepreke sa kojima se mladi susreću u toku rada, koji su to eventualni propusti i nedostaci u organizaciji rada koje bi trebalo dodatno unaprijediti, a koje su to pozitivne prakse koje bi mogli afirmisati. Instrument koji je korišćen u ovom dijelu istraživanja je polustrukturisani intervju. Podaci dobijeni putem intervjuova su analizirani na kvalitativan način.

## 2. ANALIZA REZULTATA ANKETNOG ISTRAŽIVANJA

Cilj anketnog istraživanja koje smo sproveli je bio da se identifikuje nivo poznavanja radnih prava od strane mladih ljudi, kao i da se shvati sa kojim se konkretno problemima oni susreću na svojim radnim mjestima. Stoga smo od mladih, putem upitnika, nastojali da doznamo kako oni doživljavaju svoje radno iskustvo i kakvo je njihovo poznavanje radnih prava, da bi bolje shvatili kako funkcioniše oblast rada i radnih prava kada su u pitanju mladi, koje su to nepoznanice sa kojima se mladi susreću i koja su to najčešća kršenja njihovih prava. Namjera je da se prepoznaju problemi sa kojima se susreću mladi ljudi na radnom mjestu a koji značajno utiču na njihovo (ne)zadovoljstvo i (ne)produktivnost.

Upitnik se sastojao iz 7 cjelina. Uvodni dio upitnika se ticao socio-demografskih karakteristika ispitanika i nekoliko pitanja vezanih za radni status i informisanost ispitanika, nakon kojeg slijede pitanja iz sledećih oblasti: zasnivanje radnog odnosa, pravo na zaradu, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita i zdravlje na radu, zaštita od diskriminacije i zlostavljanja na radu, gdje nam je osnovni cilj bio da utvrdimo koliko su mladi ljudi informisani kada su u pitanju ove oblasti rada. Kraj upitnika se sastojao od pitanja kojim smo htjeli da utvrdimo kakva su lična iskustva ispitanika u navedenim oblastima rada.

### 2.1. Socio – demografske karakteristike ispitanika

Osnovni socio – demografski podaci koji su uključeni u ovo istraživanje su pol, godine, mjesto življenja, obrazovanje, zaposlenje i mjesto zaposlenja.

Kao što možemo vidjeti iz tabele 1., prema polu, uzorak je obuhvatio 46.4% muških i 53.6% ženskih ispitanika.

Tabela 1. Pol

|        | Frekvencija | Procenat |
|--------|-------------|----------|
| Muški  | 83          | 46.4     |
| Ženski | 96          | 53.6     |
| Total  | 179         | 100.0    |

Ciljna grupa našeg istraživanja su mladi od 15 do 30 godina. U cilju operativnije analize, ispitanike smo prema starosti svrstali u tri klastera. Kao što se može vidjeti u Tabeli 2, u našem istraživanju od 15 do 18 godina imamo 16.8% ispitanika, od 19 do 24

uzorak je obuhvatio 29.1% ispitanika dok je od 25 do 30 godina u uzorku bilo 54.2% ispitanika.

**Tabela 2. Godine**

|               | Frekvencija | Procenat     |
|---------------|-------------|--------------|
| 15 do 18      | 30          | 16.8         |
| 19 do 24      | 52          | 29.1         |
| 25 do 30      | 97          | 54.2         |
| <b>Ukupno</b> | <b>179</b>  | <b>100.0</b> |

Istraživanje o mladima je sprovedeno u 15 opština Crne Gore, koje smo za potrebe analize podijelili u tri regije, Sjevernu, Centralnu i Južnu. U tabeli 3, možemo vidjeti da prema mjestu življenja 21.2% ispitanika dolaze iz Sjeverne, 48% iz Centralne, a 30.7% iz Južne regije.

**Tabela 3. Mjesto življenja – Regija**

|                  | Frekvencija | Procenat     |
|------------------|-------------|--------------|
| Sjeverni region  | 38          | 21.2         |
| Centralni region | 86          | 48.0         |
| Južni region     | 55          | 30.7         |
| <b>Total</b>     | <b>179</b>  | <b>100.0</b> |

Tabela 4 pokazuje stepen dostignutog obrazovanja ispitanika. Sa završenom osnovnom školom u uzorku je 13.4% ispitanika, završenu srednju školu ima polovina ispitanika, odnosno njih 50.3%, sa završenim fakultetom uzorak je obuhvatio 30.2% ispitanika dok sa završenim master ili doktorskim studijama u uzorku imamo 6.1% ispitanika.

**Tabela 4. Stepem Vašeg obrazovanja**

|                                      | Frekvencija | Procenat     |
|--------------------------------------|-------------|--------------|
| Završena osnovna škola               | 24          | 13.4         |
| Završena srednja škola               | 90          | 50.3         |
| Završen fakultet                     | 54          | 30.2         |
| Završene master studije ili doktorat | 11          | 6.1          |
| <b>Total</b>                         | <b>179</b>  | <b>100.0</b> |

**Tabela 5. Da li ste zaposleni**

|                                                 | Frekvencija | Procenat |
|-------------------------------------------------|-------------|----------|
| Imam zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme | 46          | 25.7     |
| Imam zasnovan radni odnos na određeno vrijeme   | 52          | 29.1     |
| Trenutno odrađujem pripravnički staž            | 13          | 7.3      |

|                                                                  |     |       |
|------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| Trenutno sam sezonski zaposlen/na                                | 44  | 24.6  |
| Bio/la sam u radnom odnosu (u poslednjih 5 godina)               | 17  | 9.5   |
| Bio/la sam u pripravničkom radnom odnosu (u poslednjih 5 godina) | 2   | 1.1   |
| Radno sam angažovan na drugi način                               | 5   | 2.8   |
| Total                                                            | 179 | 100.0 |

Ako posmatramo ispitanike prema zaposlenju, vidjećemo da 25.7 % ispitanika u uzorku ima zasnovan radni odnos na neodređeno a 29.1% njih na određeno vrijeme. Trenutno odrađuje pripravnički staž 7.3% ispitanika, dok je skoro četvrtina mladih ljudi, njih 24.6%, trenutno sezonski zaposlena. U poslednjih 5 godina je bilo u radnom odnosu 9.5% ispitanika, a u pripravničkom 1.1%, dok je radno angažovano na neki drugi način 2.8% ispitanika (tabela 5).

Posmatrano prema sektoru u kojem su zaposleni, u tabeli 6 možemo vidjeti da je uzorak obuhvatio najviše ispitanika zaposlenih u privatnom sektoru, 65.4%, nešto manje od četvrtine radi u javnom sektoru 24%, 2.2% ispitanika posao obavlja u NVO sektoru, dok 8.4% ispitanika nije dalo odgovor na ovo pitanje.

**Tabela 6. Trenutno mjesto zaposlenja**

|                                                           | Frekvencija | Procenat | Validni procent |
|-----------------------------------------------------------|-------------|----------|-----------------|
| Javni sektor (državna uprava, lokalna samouprava, ostalo) | 43          | 24.0     | 26.2            |
| Privatni sektor                                           | 117         | 65.4     | 71.3            |
| NVO sektor                                                | 4           | 2.2      | 2.4             |
| Total                                                     | 164         | 91.6     | 100.0           |
| Nedostaje                                                 | 15          | 8.4      |                 |
| Total                                                     | 179         | 100.0    |                 |

Zanimalo nas je da li pored redovnog posla mladi ljudi imaju potrebu da obavljaju i neki drugi dodatni posao. Kao što pokazuju podaci iz tabele 7 (validni procenat koji ne obuhvata one ispitanike koji nisu dali odgovor na pitanje), najveći broj ispitanika, njih 74.7% ili tri četvrtine nema nikakav dodatni posao, dok 25.3% ispitanika pored redovnog posla odrađuje dopunski posao, od čega 7.2%, ispitanika obavlja dodatni posao kod drugog poslodavca, 10.2% obavlja samostalan posao, a 7.8% dodatni posao obavlja negdje drugo (tabela 7).

**Tabela 7. Da li pored redovnog posla obavljate i neki drugi**

|                                      | Frekvencija | Procenat | Validni procent |
|--------------------------------------|-------------|----------|-----------------|
| Dopunski posao kod drugog poslodavca | 12          | 6.7      | 7.2             |

|                                                                              |     |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-------|
| Samostalni zanatski posao/posao u poljoprivredi/pružate intelektualne usluge | 17  | 9.5   | 10.2  |
| Nešto drugo                                                                  | 13  | 7.3   | 7.8   |
| Pored redovnog posla ne obavljam nikakav dodatni posao                       | 124 | 69.3  | 74.7  |
| Total                                                                        | 166 | 92.7  | 100.0 |
| Nedostaje                                                                    | 13  | 7.3   |       |
| Total                                                                        | 179 | 100.0 |       |

Koji su to osnovni razlozi zbog kojih se mladi ljudi odlučuju da pored osnovnog posla obavljaju i neki dodatni, pitali smo ih u pitanju otvorenog tipa gdje se pokazuje da među osnovni razlozima dominira potreba za dodatnom zaradom usled niske plate odnosno nedovoljnih mjesečnih prihoda a sve u cilju obezbjeđivanja bolja materijalne situacije i materijalne sigurnosti svojoj porodici.

Obzirom da mladi ljudi najčešće zbog svojih godina imaju malo radnog iskustva, interesovalo nas je da li su, obzirom da su trenutno zaposleni, upoznati sa svojim pravima na osnovu rada. Kao što se može vidjeti u tabeli 8, skoro trećina mladih ljudi smatra da je upoznata sa svojim radnim pravima, dakle njih 32.4%, dok najveći dio mladih a to je 67.6% ili dvije trećine mladih u uzorku, nije upoznat, upoznat je djelimično ili nije siguran da je uopšte upoznat sa svojim pravima na osnovu rada.

**Tabela 8. Da li ste upoznati sa svojim pravima na osnovu rada**

|                 | Frekvencija | Procenat |
|-----------------|-------------|----------|
| Da              | 58          | 32.4     |
| Ne              | 23          | 12.8     |
| Djelimicno      | 81          | 45.3     |
| Nijesam siguran | 17          | 9.5      |
| Total           | 179         | 100.0    |

Na pitanje da li znaju kojim su pravnim aktima definisana prava i obaveze zaposlenih, nešto više od polovine ispitanika, odnosno njih 52.5% je navelo da je sa tim upoznato, pri čemu su kao glavne akte navodili Zakon o radu, Opšti kolektivni ugovor, Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o zaradama, dok skoro polovina, odnosno 46.5% ispitanika ne zna koji to pravni akti definišu njihova prava i obaveze kao zaposlenih (tabela 9).

**Tabela 9. Da li znate kojim su pravnim aktima definisana prava i obaveze Vas kao zaposlenog? Da li možete nabrojati pravne akte koje poznajete.**

|       | Frekvencija | Procenat |
|-------|-------------|----------|
| Da    | 94          | 52.5     |
| Ne    | 85          | 47.5     |
| Total | 179         | 100.0    |

Interesovalo nas je da li su mladi ljudi upoznati sa tim koje su to kategorije zaposlenih posebno zaštićene u sferi radnih odnosa. Prema Ustavu Crne Gore, član 64 posebnu zaštitu na radu imaju omladina, žene i osobe sa invaliditetom. Kao što se može vidjeti iz tabele 10 polovina mladih ispitanika ne zna koje su to zaštićene kategorije ljudi u sferi radnih odnosa, dok je polovina naših ispitanika, njih 48.6%, znala da navede makar jednu kategoriju zaposlenih koja je zaštićena u sferi radnog odnosa, a kategoriju koju su najčešću navodili su osobe sa invaliditetom, zatim žene i omladina.

**Tabela 10. Da li znate koje su kategorije zaposlenih posebno zaštićene u sferi radnih odnosa?**

|       | Frekvencija | Procenat |
|-------|-------------|----------|
| Da    | 87          | 48.6     |
| Ne    | 92          | 51.4     |
| Total | 179         | 100.0    |

## 2.2 Zasnivanje radnog odnosa

Jedan od ciljeva projekta je da shvatimo koliko su zaposleni mladi ljudi informisani o svim sferama vezanih za zapošljavanje, radni odnos, radna prava, koliko su upoznati sa pravima vezanih za zaradu, radno vrijeme, odmore i odsustva, zaštitu na radu i zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja.

Kada je u pitanju zasnivanje radnog odnosa, crnogorski zakoni, ZAKONU O RADU "Službeni list Crne Gore", br. 145/21 od 31.12.2021) OPŠTEM KOLEKTIVNOM UGOVORU od 26.12.2022. godine, propisuju da se radni odnos može zasnovati jedino ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme. Poznavanje ovog propisa od strane zaposlenih mladih ljude pokazuje tabela 11. U tabeli možemo vidjeti da je najveći broj mladih ljudi dobro informisano o ovom pitanju. Naime, skoro dvije trećine mladih smatra da se radni odnos može zasnovati ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, 75.4% i 72.6%. Jedan broj mladih ljudi, i to njih 26.8% smatra da se radni odnos može zasnovati i Ugovorom o povremenim i privremenim poslovima ali i Ugovorom o dopunskom radu, Ugovorom o djelu, 36.9%. Oko petine mladih ispitanika, ili njih 18.4%, nije bilo sigurno kojom vrstom ugovora se zasniva radni odnos.

Tabela 11. **Da li znate kojom vrstom ugovora se zasniva radni odnos?**

| Da li znate kojom vrstom ugovora se zasniva radni odnos? | Da   | Ne   |
|----------------------------------------------------------|------|------|
| Ugovorom o radu na određeno                              | 75.4 | 24.6 |
| Ugovorom o radu na neodređeno                            | 72.6 | 27.4 |
| Ugovorom o povremenim i privremenim poslovima            | 26.8 | 73.2 |
| Ugovorom o dopunskom radu, Ugovorom o djelu              | 36.9 | 63.1 |
| Ne znam/Nisam siguran/a                                  | 18.4 |      |

Tabela 12, prikazuje slabu informisanost mladih ljudi o djelovima Zakona o radu koji se tiču zasnivanja radnog odnosa i sklapanja ugovora o radu. Na osnovu odgovora mladih, pri čemu su u prikazanoj tabeli tačni odgovori boldirani, možemo vidjeti da u najvećem broju pitanja, polovina mladih ljudi ne poznaje veoma važne djelove Zakona o radu koji se odnose na njihovo zapošljavanje. Najveće nepoznavanje, mladi su pokazali u pitanju „Da li ugovor o djelu predstavlja radni odnos, u smislu Zakona o radu?“ gdje je svega 20% mladih odgovorilo tačno da ugovor od djelu ne predstavlja radni odnos.

**Tabela 12**

|                                                                                                                                                  | DA          | NE          | Nisam siguran/a |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|
| Da li ugovor o djelu predstavlja radni odnos, u smislu Zakona o radu?                                                                            | 48.6        | <b>20.1</b> | 31.3            |
| Da li je ovo tačna tvrdnja:<br>“Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme“ | <b>40.8</b> | 21.2        | 38.0            |
| Da li se smatra da je zaposleni sa kojim nije zaključen ugovor o radu, samim stupanjem na rad zasnovao radni odnos?                              | 22.3        | <b>49.7</b> | 27.9            |
| Da li za vrijeme probnog rada zaposleni ima pravo na socijalno osiguranje?                                                                       | <b>48.0</b> | 21.8        | 30.2            |
| Da li zaposleni na nepuno radno vrijeme ima ista prava kao zaposleni na puno radno vrijeme?                                                      | <b>52.5</b> | 22.9        | 24.6            |
| Prema Vašem mišljenju da li su nepuno i skraćeno radno vrijeme isto?                                                                             | 18.4        | <b>54.7</b> | 26.8            |

Mnogo bolje poznavanje zakona, mladi su pokazali kod pitanja “Da li je poslodavac u obavezi da prijavi zaposlenog za socijalno osiguranje?”. Najveći procentat mladih ljudi je pokazalo da je upoznato sa tim da je poslodavac u obavezi da prijavi zaposlenog za socijalno osiguranje. Takvo mišljenje ima skoro 90% ispitanika (tabela 13).

Tabela 13. **Da li je poslodavac u obavezi da prijavi zaposlenog za socijalno osiguranje?**

|                                                                             | Frekvencija | Procenat |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|
| Da, u obavezi je                                                            | 160         | 89.4     |
| To je obaveza zaposlenog                                                    | 7           | 3.9      |
| Samo poslodavac u državnom sektoru i firmama koje imaju preko 50 zaposlenih | 2           | 1.1      |
| U obavezi je samo kod ugovora na neodređeno vrijeme                         | 10          | 5.6      |
| Total                                                                       | 179         | 100.0    |

## 2.3. Pravo na zaradu

U ovom dijelu upitnika pitanja upućena mladima su se ticala poznavanja prava radnika vezanih za zaradu.

Kao što se može vidjeti u tabeli 14, skoro 90% mladih ljudi pravilno smatra da je poslodavac u obavezi da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu?, dok svega 10% mladih smatra da nije (2.2%) ili da jeste jedino u slučaju ako je zaposleni obavio sve radne zadatke (8.4%).

Tabela 14. **Da li je poslodavac u obavezi da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu**

|                                                | Frekvencija | Procenat |
|------------------------------------------------|-------------|----------|
| Da, u obavezi je                               | 160         | 89.4     |
| Nije u obavezi                                 | 4           | 2.2      |
| Samo ako je zaposleni obavio sve radne zadatke | 15          | 8.4      |
| Total                                          | 179         | 100.0    |

Koliko su mladi koji su zaposleni upoznati sa svojim pravima vezanim za zaradu ispitali smo nizom pitanja čije odgovore možemo vidjeti u tabeli 15. Najveće poznavanje prava radnika vezanih za zaradu, mladi su pokazali kod obaveze poslodavca da zaposlenom uruči obračun zarade, sa čim se slaže 82.7% ispitanika. Nešto manje poznavanje prava na zaradu mladi su pokazali u pogledu obaveze poslodavca da isplati jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti, sa čim se složilo 72.6% ispitanika, a još manje kada se radi o pravu zaposlenog na naknadu zarade zbog prekida rada koji nije nastao zbog njegove krivice, gdje poznavanje tog prava pokazuje 64.2% ispitanika, dok sa obavezom poslodavca da isplati zaposlenom ili članu uže porodice zaposlenog pomoć za slučaj smrti člana njegove uže porodice, upoznato nešto više od polovine mladih ljudi, tačnije njih 59.2%.

Veoma slabu upućenost mladih u pravilnike koji se tiču njihovih zarada, pokazuje odgovor na pitanje o poznavanju koeficijenta svog radnog mjesta, gdje se pokazalo da je svega trećina mladih zaposlenih sa tim upoznata, dok polovina, odnosno 49.2% ne zna koeficijent svog radnog mjesta (tabela 13).

**Tabela 15**

|                                                                                                                                     | DA          | NE   | Nisam siguran/a |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------------|
| Da je prilikom isplate zarade i naknade zarade poslodavac dužan da zaposlenom uruči obračun zarade?                                 | <b>82.7</b> | 5.6  | 11.7            |
| Da li znate koeficijent vašeg radnog mjesta?                                                                                        | 34.6        | 49.2 | 16.2            |
| Da li zaposlenom pripada naknada zarade zbog prekida rada koji nije nastao zbog njegove krivice?                                    | <b>64.2</b> | 10.6 | 25.1            |
| Da li je poslodavac obavezan da isplati jednaku zaradu za isti rad odnosno rad iste vrijednosti?                                    | <b>72.6</b> | 7.8  | 19.6            |
| Da li je poslodavac dužan da isplati zaposlenom ili članu uže porodice zaposlenog pomoć za slučaj smrti člana njegove uže porodice? | <b>59.2</b> | 9.5  | 31.3            |

Dobra informisanost zaposlenih o zaradi koju primaju za rad obavljen u svojoj firmi, trebalo bi da podrazumijeva i poznavanje uslova usljed kojih se osnovna zarada može uvećati. Pitanje u kojem se od ispitanika tražilo da od ponuđenih odgovora prepoznaju koji su to sve osnovi za uvećavanje osnovne zarade, je pokazalo da su mladi ljudi o ovim uslovima dosta loše informisani. Naime, kao uslove usljed koji se plata može uvećati, mladi ljudi su u velikom procentu prepoznali dužinu radnog staža (78.2%), prekovremeni rad (63.7%), rad tokom vjerskih i državnih praznika (62%) i noćni rad (60.9%), dok je dvokratni rad (36.9%), rad nedjeljom (22.3%) i rad proveden u pripravnosti (21.8%) koji takođe predstavljaju uslove na osnovu kojih plata zaposlenog može biti uvećana, prepoznao manji broj ispitanika (tabela 16).

**Tabela 16. Šta mislite, da li se osnovna zarada zaposlenog uvećava na osnovu: (možete zaokružiti više odgovora)**

|                                           | DA          | NE   |
|-------------------------------------------|-------------|------|
| Dužine radnog staža                       | <b>78.2</b> | 21.8 |
| Noćnog rada                               | <b>60.9</b> | 39.1 |
| Rada tokom državnog ili vjerskog praznika | <b>62.0</b> | 38.0 |
| Prekovremenog rada                        | <b>63.7</b> | 36.3 |
| Rada nedjeljom                            | <b>36.9</b> | 63.1 |
| Dvokratnog rada                           | <b>22.3</b> | 77.7 |
| Rada provedenog u pripravnosti            | <b>21.8</b> | 78.2 |

Ne znam/Nisam siguran/a

9.5

## 2.4. Radno vrijeme, odmori i odsustva

Prava zaposlenih vezana za radno vrijeme, odmore i odsustva takođe predstavljaju oblik prava sa kojima zaposleni treba da budu upoznati.

Prema Zakonu o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 145/21 od 31.12.2021) i Opštem kolektivnom ugovoru od 26.12.2022. godine, članom 61 je propisano da "Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ako ovim zakonom nije drugačije određeno".

Kao što možemo vidjeti u tabeli 17, veliki broj mladih, tačnije 39.1% nije informisano koliko sati iznosi nedjeljno radno vrijeme, od kojih 22.9% smatra da ono iznosi preko 40 sati, a 16.2% se izjasnilo da ne zna. Kako podaci pokazuju, velika većina mladih, njih 60.9% ipak ima znanje o tome koliko sati traje puno radno vrijeme u radnoj sedmici.

Tabela 17. **Da li znate koliko maksimalno iznosi broj sati koji može imati radna nedjelja?**

|               | Frekvencija | Procenat |
|---------------|-------------|----------|
| 40 sati       | 109         | 60.9     |
| Preko 40 sati | 41          | 22.9     |
| Ne znam       | 29          | 16.2     |
| Total         | 179         | 100.0    |

Zakon o radu takođe propisuje i dužinu minimalnog trajanja godišnjeg odmora. Naime, u članu 81 ovog zakona je zapisano: "U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu najmanje 20 radnih dana". Kao što se može vidjeti u tabeli 18, mladi ljudi nisu mnogo upoznati sa ovim pravom. Naime, svega 36.3% mladih ispitanika ili nešto više od jedne trećine ispitanika, je upoznato sa tim da godišnji odmor može trajati minimalno 20 dana. Druga trećina ili 34.1% mladih ispitanika smatra da minimalan godišnji odmor traje 21 dan, dok skoro 28% ispitanika ne zna ili nije sigurno kolika je dužina minimalnog odmora.

Tabela 18. **Da li znate koliko je minimalno trajanje godišnjeg odmora?**

|         | Frekvencija | Procenat |
|---------|-------------|----------|
| 20 dana | 65          | 36.3     |

|                         |     |       |
|-------------------------|-----|-------|
| 21 dan                  | 61  | 34.1  |
| 23 dana                 | 3   | 1.7   |
| Ne znam/Nisam siguran/a | 50  | 27.9  |
| Total                   | 179 | 100.0 |

Poznavanje svojih prava u pogledu dnevnih, sedmičnih i godišnjih odmora smo ispitivali u setu pitanja koji se nalaze u tabeli 19.

Kao što se može vidjeti, mladi ispitanici su u najvećem procentu, njih 70.4% upoznati sa pravom da svaki zaposleni ima zagarantovano minimum 24 sata odmora sedmično, dok je za ovu tvrdnju pokazalo nesigurnost 22.3% ispitanika.

Da poslodavac nema pravo da zaposlenom ne dozvoli ostvarivanje prava na dnevni/sedmični/ godišnji odmor usled prevelikog obima posla u firmi, ispravno smatra nešto više od polovine, odnosno 55.3% ispitanika, dok druga polovina mladih ispitanika ili smatra da poslodavac na to ima pravo (22.3%) ili nije sigurna u tačnost te tvrdnje (22.3%).

Na pitanje „Da li se u dane godišnjeg odmora uračunavaju i praznici, ako padaju u dane godišnjeg odmora“, skoro 60% mladih ispitanika je pokazala pogrešnu informisanost, odgovorajući negativno na ovu tvrdnju, dok je poznavanje ovog prava pokazalo samo 20.7% mladih ispitanika, a 20.1% nije bilo sigurno u odgovor.

Na pitanje „Da li zaposleni može da nastavi svoj odmor ukoliko ga je prekinuo usled privremene spriječenosti za rad?“ 59.8% ispitanika je ispravno potvrdno odgovorilo, dok je skoro trećina njih (30.2%) bila nesigurna u ispravnost ove tvrdnje.

Najveću sigurnost mladi ispitanici su pokazali kod pitanja „Da li zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, smrti srodnika“. Naime, čak 82.7% ispitanika, je ispravno potvrdno odgovorilo na ovo pitanje dok je svega 14.5% ispitanika bilo nesigurno.

Solidno poznavanje prava u oblasti odmora mladi ispitanici su pokazali i kod pitanja „Da li se sa povećanjem godina radnog staža uvećava i broj dana godišnjeg odmora?“, gdje je 60.9% ispitanika potvrdno odgovorilo, dok 27.4% ispitanika nije bio siguran ili je smatralo da se broj dana godišnjeg odmora ne povećava sa povećanjem godina radnog staža (11.7%).

**Tabela 19**

|                                                                                                                                                 | DA          | NE          | Nisam siguran/a |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-----------------|
| Da li je zakonom utvrđeno da svaki zaposleni ima zagarantovano minimum 24 sata odmora sedmično?                                                 | <b>70.4</b> | 7.3         | 22.3            |
| Da li poslodavac ima pravo da zaposlenom ne dozvoli ostvarivanje prava na dnevni/sedmični/ godišnji odmor usled prevelikog obima posla u firmi? | 22.3        | <b>55.3</b> | 22.3            |
| Da li se u dane godišnjeg odmora uračunavaju i praznici, ako padaju u dane godišnjeg odmora?                                                    | 20.7        | <b>59.2</b> | 20.1            |

|                                                                                                           |             |      |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|------|
| Da li zaposleni može da nastavi svoj odmor ukoliko ga je prekinuo usled privremene spriječenosti za rad?  | <b>59.8</b> | 10.1 | 30.2 |
| Da li zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, smrti srodnika? | <b>82.7</b> | 2.8  | 14.5 |
| Da li se sa povećanjem godina radnog staža uvećava i broj dana godišnjeg odmora?                          | <b>60.9</b> | 11.7 | 27.4 |

## 2.5. Zaštita i zdravlje na radu

Poznavanje prava vezanih za zaštitu i zdravlje na radu smo ispitali preko seta pitanja koja su prikazana u tabeli 20. Podaci u tabeli pokazuju da su mladi ljudi u najvećem procentu upoznati sa obavezom poslodavca da obezbijedi mjere zaštite na radu za zaposlene. Naime, čak 91.6% ispitanika je upoznato sa ovom obavezom poslodavca. Manje poznavanje obaveza koje poslodavci moraju da ispune u pogledu zaštite i zdravlja na radu, ispitanici su pokazali kada je u pitanju njegova obaveza da prilikom zasnivanja radnog odnosa izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbjedno obavljanje posla, gdje 77.7% sa pravom potvrdno odgovara na ovo pitanje dok 19% ispitanika nije sigurno. Još manje poznavanje ispitanici pokazuju kada se radi o obavezama poslodavca da pismenim putem informiše zaposlenog o zaštiti i rizicima po zdravlje na radu, mjerama zaštite i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla, gdje na ovo pitanje potvrdno odgovara 70.9% ispitanika, dok gotovo četvrtina ispitanika nije sigurna. Dosta sličan procenat informisanosti o obavezama poslodavca ispitanici pokazuju i kod pitanja "Da li zaposleni ima pravo da odbije da radi ako prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu?" gdje 68.7% ispitanika odgovara potvrdno dok 26.3% odnosno nešto više od četvrtine ispitanika nije sigurno da poslodavac ima ovu obavezu.

Da je poslodavac obavezan da pismenim putem informiše zaposlenog o načinu organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštiti od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera, ispravno potvrdno odgovara 61.5% ispitanika dok je skoro trećina njih, odnosno 31.3% nije sigurna da je ovo jedna od obaveza poslodavca.

Najmanji stepen informisanosti mladi ispitanici su pokazali kod obaveze da firma ima stručnog predstavnika za zaštitu i zdravlje na radu, za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštitu od požara i evakuacije zaposlenih. Naime, sa ovom obavezom poslodavca je upoznato 53.1% ispitanika dok je obaveza potpuna nepoznanica za preostalu polovinu ispitanika, gdje je 11.7% na ovo pitanje odgovorilo sa ne, dok se 35.2% ispitanika izjasnilo da ne zna ili nije sigurno u ispravnost ove tvrdnje.

**Tabela 20**

|                                                                                                                                                                                                                                                  | DA          | NE   | Nisam siguran/a |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-----------------|
| Da li je poslodavac obavezan da obezbijedi mjere zaštite na radu za zaposlene?                                                                                                                                                                   | <b>91.6</b> | 1.1  | 7.3             |
| Da li je poslodavac obavezan da pismenim putem informiše zaposlenog o zaštiti i rizicima po zdravlje na radu, mjerama zaštite i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla?                                                  | <b>70.9</b> | 5.6  | 23.5            |
| Da li je poslodavac obavezan da prilikom zasnivanja radnog odnosa izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbjedno obavljanje posla?                                                                                                               | <b>77.7</b> | 3.4  | 19.0            |
| Da li je poslodavac obavezan da pismenim putem informiše zaposlenog o načinu organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštiti od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera? | <b>61.5</b> | 7.3  | 31.3            |
| Da li je obavezno da firma ima stručnog predstavnika za zaštitu i zdravlje na radu, za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštitu od požara i evakuacije zaposlenih?                                                                                 | <b>53.1</b> | 11.7 | 35.2            |
| Da li zaposleni ima pravo da odbije da radi ako prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu?                                                                                                            | <b>68.7</b> | 5.0  | 26.3            |

## 2.6 Diskriminacija i zlostavljanje na radu

Problemi diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu su posebno regulisani Zakonom o zabrani i zlostavljanju na radu (Službeni list Crne Gore", br. 030/12 od 08.06.2012, 054/16 od 15.08.2016) kao i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 056/12 od 09.11.2012).

Prije svega zanimalo nas je da utvrdimo da li su mladi ljudi upoznati sa pojmom mobinga i šta pod tim podrazumijevaju. U pitanju o tome šta misle da je mobing ponuđeno je 6 odgovora od kojih prva tri definišu pojavu mobinga. Na osnovu odgovora mladih zaposlenih ljudi možemo vidjeti da u najvećem procentu prepoznaju jednu od karakteristika mobinga a to je ponašanje kojim se vrijeđa dostojanstvo i ugled zaposlenog. Čak 85.5% ispitanika u ovom ponašanju su prepoznali mobbing. U manjem procentu, odnosno 72.6% ispitanika je kao karakteristiku mobinga prepoznalo ponašanje na radu koje izaziva strah kod zaposlenog, a u najmanjem procentu, ponašanje na radu kojim se stvara neprijateljsko okruženje za zaposlenog, mladi ljudi su prepoznali kao mobbing, 59.8%. Veliki procenat mladih I to skoro polovina njih (48.6%)

mobingom smatra i uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor, a jedan manji procenat, 10.1% razlike u mišljenjima i u obavezi nošenja dodatne opreme na radnom mjestu 6.1% (tabela 21).

**Tabela 21**

| Ponašanje na radu kojim se vrijeđa dostojanstvo i ugled zaposlenog       | <b>85.5</b> | 14.5 |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
| Ponašanje na radu koje izaziva strah kod zaposlenog                      | <b>72.6</b> | 27.4 |
| Ponašanje na radu kojim se stvara neprijateljsko okruženje za zaposlenog | <b>59.8</b> | 40.2 |
| Uskraćivanje prava na dnevni, nedeljni ili godišnji odmor                | 48.6        | 51.4 |
| Obaveza nošenja dodatne opreme na radnom mjestu                          | 6.1         | 93.9 |
| Razlike u mišljenjima                                                    | 10.1        | 89.9 |

Da ih prije stupanja na rad poslodavac nije upoznao sa tim šta je mobing, sa postupcima za zaštitu od mobinga, sa zabranom mobinga i slično, što je njegova zakonska obaveza, tvrdi 62.0% ispitanika (tabela 22), dok je na pitanje “Šta mislite, da li je zaposleni koji sazna da se u firmi desilo ponašanje koje ima karakter mobinga, dužan da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca?” potvrđan odgovor koji je i ispravan dalo nešto više od polovine ispitanika 53.1%, dok druga polovina ispitanika nije sigurna ili ne zna da je zaposleni dužan da prijavi slučaj mobinga u svojoj firmi (tabela 23).

**Tabela 22. Da li Vas je prije stupanja na rad poslodavac upoznao sa tim šta je mobing, sa postupcima za zaštitu od mobinga, sa zabranom mobinga i slično?**

|                 | Frekvencija | Procenat |
|-----------------|-------------|----------|
| Da              | 49          | 27.4     |
| Ne              | 111         | 62.0     |
| Nijesam siguran | 19          | 10.6     |
| Total           | 179         | 100.0    |

**Tabela 23. Šta mislite, da li je zaposleni koji sazna da se u firmi desilo ponašanje koje ima karakter mobinga, dužan da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca?**

|    | Frekvencija | Procenat |
|----|-------------|----------|
| Da | 95          | 53.1     |

|                 |     |       |
|-----------------|-----|-------|
| Ne              | 39  | 21.8  |
| Nijesam siguran | 45  | 25.1  |
| Total           | 179 | 100.0 |

Da li su mladi ljudi na svom radnom mjestu doživljavali neke vrste neprimjerenog ponašanja od strane svojih kolega ili poslodavca ispitali smo nizom pitanja koja navode različite vrste takvog ponašanja. Prema rezultatima prikazanim u tabeli 24, u svojoj radnoj sredini kod kolega ili tokom obavljanja radnih zadataka, mladi ljudi su pokazali da su imali iskustva sa svim navedenim vrstama neprimjerenog ponašanja, u manjoj ili većoj mjeri. U najvećem procentu, mladi ljudi ili njihove kolege sun a radnom mjestu iskusili sledeća neprimjerena ponašanja: Obračanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje 29.1%, Neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova 25.1%, Negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog 24.6%, Verbalno napadanje, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom 18.4%, Ignorisanje prisustva zaposlenog 15.6% i Neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog 15.1%.

**Tabela 24. Da li ste Vi ili Vaše kolege na poslu imali iskustvo sa nekom od navedenih vrsta ponašanja od strane poslodavca ili grupe zaposlenih, a da je ono trajalo duži vremenski period**

|                                                                                                       | DA          | NE   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
| Obračanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje                                                             | <b>29.1</b> | 70.9 |
| Ignorisanje prisustva zaposlenog                                                                      | <b>15.6</b> | 84.4 |
| Neopravdano i namjerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje                            | 14.0        | 86.0 |
| Neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva koja su potrebna za obavljanje posla                       | 5.6         | 94.4 |
| Verbalno napadanje, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom       | <b>18.4</b> | 81.6 |
| Negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog                                             | <b>24.6</b> | 75.4 |
| Ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim riječima                                             | 10.6        | 89.4 |
| Neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog                                 | <b>15.1</b> | 84.9 |
| Davanje ponižavajućih i teških radnih zadataka koji su ispod ili iznad nivoa kvalifikacije zaposlenog | 11.2        | 88.8 |
| Neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova  | <b>25.1</b> | 74.9 |
| Ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci seksualne prirode                                    | 6.1         | 93.9 |
| Pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta                                     | 3.4         | 96.6 |

Zapitani, da li su oni lično neko od kolega zaposlenih u firmi u kojoj rade imali iskustvo nekog od navedenih ponašanja, da li je pokrenut postupak protiv izvršioca

neprimjerenog ponašanja i kakav je bio epilog tog procesa, mladi ispitanici su u najvećem procentu, njih 60.9% odgovorili da takvog ponašanja nije bilo u njihovoj firmi ili nisu sa tim upoznati, dok je 30.2% njih odgovorilo da protiv takvog ponašanja nije pokrenut nikakav postupak (tabela 25).

**Tabela 25. Da li znate da li je zaposleni u firmi u kojoj radite koji je imao iskustvo nekog od navedenih ponašanja pokrenuo postupak protiv izvršioca neprimjerenog ponašanja i kakav je bio epilog tog procesa**

|                                    | Frekvencija | Procentat | Validni procentat |
|------------------------------------|-------------|-----------|-------------------|
| Nije pokrenut postupak             | 54          | 30.2      | 31.0              |
| Postupak traje godinama            | 2           | 1.1       | 1.1               |
| Nešto drugo                        | 9           | 5.0       | 5.2               |
| Ne znam/Nije bilo takvog ponašanja | 109         | 60.9      | 62.6              |
| Total                              | 174         | 97.2      | 100.0             |
| Nedostaje                          | 5           | 2.8       |                   |
| Total                              | 179         | 100.0     |                   |

## 2.7. Iskustva mladih

U posljednjem dijelu upitnika ispitivali smo lična iskustva mladih ljudi vezana za sve do sada navedene oblasti rada, odnosno njihov doživljaj radnog mjesta, zadovoljstvom svojim radnim mjestom, sprovođenje svih navedenih radnih prava u preduzeću u kojem su zaposleni.

Radne uslove u kojima rade, mladi koji su odgovorili na ovo pitanje u najvećem broju ocjenjuju kao veoma dobre ili dobre, 24,9% i 42.6% , dok kao niti dobre niti loše radne uslove ocjenjuje nešto više od četvrtine ispitanika, 27.2%. Kao veoma loše i loše radne uslove ocjenjuje svega 3% odnosno 2.2% ispitanika (tabela 26), pri čemu kao glavne razloge ostajanja na poslu 30.6% ispitanika navodi “Ne mogu da nađem drugi posao koji bi više odgovarao mojim kvalifikacijama”, 28.6% “Trpim jer moram da zaradim novac za sebe i porodicu” (tabela 27).

**Tabela 26. Kako biste ocijenili radne uslove na mjestu gdje radite?**

|                      | Frekvencija | Procentat | Validni procentat |
|----------------------|-------------|-----------|-------------------|
| Veoma dobri          | 42          | 23.5      | 24.9              |
| Dobri                | 72          | 40.2      | 42.6              |
| Niti dobri niti loši | 46          | 25.7      | 27.2              |
| Loši                 | 5           | 2.8       | 3.0               |
| Veoma loši           | 4           | 2.2       | 2.4               |
| Total                | 169         | 94.4      | 100.0             |
| Nedostaje            | 10          | 5.6       |                   |

|       |     |       |
|-------|-----|-------|
| Total | 179 | 100.0 |
|-------|-----|-------|

**Tabela 27. Zbog čega i dalje radite na tom radnom mjestu**

|                                                                           | Frekvencija | Procenat | Validni procenat |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|------------------|
| Ne mogu da nađem drugi posao koji bi više odgovarao mojim kvalifikacijama | 15          | 8.4      | 30.6             |
| Trpim jer moram da zaradim novac za sebe i porodicu                       | 14          | 7.8      | 28.6             |
| Nešto drugo                                                               | 20          | 11.2     | 40.8             |
| Total                                                                     | 49          | 27.4     | 100.0            |
| Nedostaje                                                                 | 130         | 72.6     |                  |
| Total                                                                     | 179         | 100.0    |                  |

Iskustvo mladih prilikom zapošljavanja i tokom rada smo ispitali nizom od 19 pitanja, čiji se odgovori nalaze u tabeli 28.

Iz ovog seta pitanja možemo da vidimo da prvo zasnivanje radnog odnosa nije bilo po pravilu na neodređeno vrijeme, što tvrdi 79.3% mladih zaposlenih, da je priikom svakog zaposlenja potpisan svoj primjerak ugovora o radu dobilo svega nešto više od pola, odnosno 56.4% ispitanika, da koeficijent složenosti svog radnog mjesta ne zna nešto više od pola mladih ispitanika, tj. 52.5%, da svakog mjeseca 45.8% ispitanika dobija a 45.3% ispitanika ne dobija obračunsku listu svoje zarade, da 58.% ispitanika sami umiju da izvršite obračun svoje zarade i tako provjerite obračunsku listu, da prekovremeni rad, rad za državne i vjerske praznike ili rad noću 30.7% ispitanika ne bude plaćen, da je 29.6% ispitanika imalo iskustvo da im rad ne bude jednako plaćen kao drugim kolegama za istu vrstu posla, da 45.8% ispitanika smatra da je dobra zarada jedina satisfkacija za rad, dok 41.9% se ne slaže sa takvim stavom, da se u firmi u kojoj rade od 30.2% ispitanika zahtijeva da rade i druge poslove koji njesu predviđeni sistematizacijom ili ugovorom o radu, da od 25.7% ispitanika poslodavac traži da mu budu na raspolaganju i van radnog vremena, da je svega 53.1% ispitanika prilikom zaposlenja u firmi detaljno upoznato sa radnim obavezama i pravima, da 13.4% ispitanika od strane starijih kolega primjećujete negativan/ distanciran odnos, da 48% ispitanika nije upoznato od strane poslodavca sa rizicima na radu i mjerama zaštite, planom evakuacije i zaštite od požara, da 29.6% mladih zaposlenih ispitanika ne zna ko su stručna lica u firmi u kojoj rade a koja su zadužena za pitanja zaštite na radu, pružanja prve pomoći, zaštite od požara, da 34.6% mladih smatra da se u firmi u kojoj rade ne čuje glas mladih, kako po pitanju unapređenja posla, tako i po pitanju unapređenja radnih prava i uslova rada, da na 36.9% mladih nepoštovanje radnih prava i loši uslovi rada negativno utiču na zdravlje i privatni život, da 24.6% mladih nije sigurno da u njihovoj firmi postoji sindikat, a 46.4% mladih tvrdi da u njihovoj firmi i nema sindikata, pri čemu svega 16.8% mladih radnika smatra da rad sindikata u vašoj firmi dovoljnoj mjeri zastupa interese radnika, 38.5% smatra suprotno, a 44.7% nije

sigurno, da 14% mladih ispitanika smatra da bi u slučaju učešća u štrajku, sindikalnog aktivizma i sličnog zalaganja za radna prava dobili otkaz u firmi ili na neki drugi način bili negativno obilježeni od strane poslodavca i da 17.9% njih bi moguće negativne posledice po njihov položaj u firmi, obeshrabrile da uzmu učešća u radu sindikata.

**Tabela 28**

|                                                                                                                                             | DA   | NE   | Nisam siguran/a |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|-----------------|
| Da li je Vaše prvo zasnivanje radnog odnosa bilo po pravilu na neodređeno vrijeme?                                                          | 15.5 | 79.3 | 5.0             |
| Da li ste priikom svakog zaposlenja dobili potpisan svoj primjerak ugovora o radu?                                                          | 56.4 | 36.3 | 7.3             |
| Da li znate koliko iznosi koeficijent složenosti vašeg radnog mjesta?                                                                       | 33.0 | 52.5 | 14.5            |
| Da li svakog mjeseca dobijate obračunsku listu Vaše zarade?                                                                                 | 45.8 | 45.3 | 8.9             |
| Da li sami umijete da izvršite obračun svoje zarade i tako provjerite obračunsku listu?                                                     | 30.7 | 58.1 | 11.2            |
| Da li Vam se dešavalo da Vam prekovremeni rad, rad za državne i vjerske praznike ili rad noću ne bude plaćen?                               | 33.0 | 58.7 | 8.4             |
| Da li ste imali iskustva da Vaš rad ne bude jednako plaćen kao drugim kolegama za isti rad?                                                 | 29.6 | 59.2 | 11.2            |
| Smatrate li da je dobra zarada jedina satisfkacija za rad?                                                                                  | 45.8 | 41.9 | 12.3            |
| Da li se od Vas u firmi u kojoj radite zahtijeva da radite i druge poslove koji njesu predviđeni sistematizacijom ili ugovorom o radu?      | 30.2 | 58.1 | 11.7            |
| Da li poslodavac od Vas traži da mu budete na raspolaganju i van radnog vremena?                                                            | 25.7 | 65.5 | 7.8             |
| Da li ste prilikom zaposlenja od bilo koga u firmi detaljno upoznati sa Vašim radnim obavezama i pravima?                                   | 53.1 | 35.8 | 11.2            |
| Da li od strane starijih kolega primjećujete negativan/ distanciran odnos prema Vama?                                                       | 13.4 | 79.9 | 6.7             |
| Da li ste edukovani od strane poslodavca sa rizicima na radu i mjerama zaštite, planom evakuacije i zaštite od požara i sl?                 | 36.9 | 48.0 | 15.1            |
| Da li znate ko su stručna lica u vašoj firmi koja su zadužena za pitanja zaštite na radu, pružanja prve pomoći, zaštite od požara i slično? | 29.6 | 53.1 | 17.3            |
| Da li se u vašoj firmi čuje glas mladih, kako po pitanju unapređenja posla, tako i po pitanju unapređenja radnih prava i uslova rada?       | 39.7 | 34.6 | 25.7            |
| Da li nepoštovanje radnih prava i loši uslovi rada negativno utiču na vaše zdravlje i privatni život?                                       | 36.9 | 43.6 | 19.6            |
| Da li postoji sindikat u vašoj firmi?                                                                                                       | 29.1 | 46.4 | 24.6            |

|                                                                                                                                                                                            |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Da li smatrate li da rad sindikata u vašoj firmi dovoljnoj mjeri zastupa interese radnika?                                                                                                 | 16.8 | 38.5 | 44.7 |
| Da li bi u slučaju učešća u štrajku, sindikalnog aktivizma i sličnog zalaganja za radna prava dobili otkaz u firmi ili na neki drugi način bili negativno obilježeni od strane poslodavca? | 14.0 | 31.3 | 54.7 |
| Da li bi Vas moguće negativne posljedice po Vaš položaj u firmi, obeshrabrile da uzmete učešća u radu sindikata?                                                                           | 17.9 | 46.9 | 35.2 |

Na pitanje „Gdje se, po Vašem mišljenju, najviše poštuju radna prava?“, najveći broj mladih ispitanika, skoro polovina njih, odnosno 47.5% je odgovorilo da je to u javnom sektoru, da se najviše poštuju prava radnika u NVO sektoru je odgovorilo 17.9%, u privatnom svega 10% ispitanika, dok 24.6% ispitanika nije moglo da procijeni (tabela 29).

**Tabela 29. Gdje se, po Vašem mišljenju, najviše poštuju radna prava**

|                     | Frekvencija | Procenat |
|---------------------|-------------|----------|
| U privatnom sektoru | 18          | 10.1     |
| U javnom sektoru    | 85          | 47.5     |
| U NVO sektoru       | 32          | 17.9     |
| Nisam siguran/na    | 44          | 24.6     |
| Total               | 179         | 100.0    |

Na pitanje sa otvorenim odgovorom „Na šta mislite da sindikati najviše treba da obrate pažnju?“, mladi ljudi su imali priliku da sami navedu šta smatraju da treba da bude primarni zadatak sindikata u njihovoj firmi i uopšte. Obzirom na karakter pitanja i raznovrsnost odgovora, analiza će biti kvalitativnog tipa. Naime, odgovori ispitanika pokazuju da mladi ispitanici u najvećem mjeri smatraju da sindikati treba da se bave pravima radnika u smislu da se trude da se ona ne krše već bolje poštuju, i da pri tom naročito obrate pažnju na prava mladih radnika koje bi, kako smatraju, prilikom stupanja na novo radno mjesto trebalo uputiti o osnovnim pravima radnika i bolje ih uvesti i pripremiti za radne obaveze, kao i pravima radnika u privatnom sektoru, na sezonskim poslovima i pravima marginalizovanih grupa.

Utisak je mladih ljudi da sindikat ne obraća potrebnu pažnju poboljšanju uslova rada, poštovanje kolektivnog ugovora, prava na redovnu isplatu zarade i plaćanje prekovremenog rada, a prema njihovom mišljenju, sindikati bi trebalo da se okrenu i rješavanju stambenih pitanja, da više pomažu najugroženijima i bolesnima, kao i da se više bore za dobijanje toplog obroka i zimnice.

Kada je riječ o iskustvu diskriminacijskog ponašanja prema određenim grupama, najveći broj mladih zaposlenih ispitanika je odgovorilo da nije siguran da na njihovom poslu ima diskriminacije prema polu, vjeri, naciji i rasi, 70.4%, 21.2% ispitanika je

odgovorilo da diskriminacije nema, dok je svega 8.4% ispitanika procijenilo da na njihovom poslu postoji diskriminacija prema polu i vjeri (tabela 30).

**Tabela 30. Da li na vašem poslu ima diskriminacije prema**

|                 | Frekvencija | Procenat |
|-----------------|-------------|----------|
| Polu            | 12          | 6.7      |
| Vjeri           | 3           | 1.7      |
| Nisam siguran/a | 126         | 70.4     |
| Ne              | 38          | 21.2     |
| Total           | 179         | 100.0    |

Mlade zaposlene ljude smo pitali da li smatraju da su mladi ranjiva kategorija na tržištu rada. Na ovo pitanje nešto više od polovine mladih je odgovorilo potvrdno, 53.6%, postojanje ranjivosti mladih na tržištu rada negiralo 18.4% ispitanika, dok 27.9% ispitanika nije bilo sigurno (tabela 31).

**Tabela 31. Da li smatrate da su mladi (15 do 30 godina) ranjiva kategorija na tržištu rada**

|                 | Frekvencija | Procenat |
|-----------------|-------------|----------|
| Da              | 96          | 53.6     |
| Ne              | 33          | 18.4     |
| Nijesam siguran | 50          | 27.9     |
| Total           | 179         | 100.0    |

Od ispitanika smo tražili da obrazlože svoj stav o ranjivosti mlade generacije. Analiza odgovora na ovo pitanje pokazuje da mladi ljudi sebe smatraju ranjivom kategorijom u oblasti rada prvenstveno zbog neiskustva koje imaju u obavljanju radnih zadataka, a poslodavci najviše traže ljude sa iskustvom, zbog čega se mladima ne pruža dovoljno šansa da se zaposle i steknu radno iskustvo odnosno nauče posao. Takođe, ranjivost mladih se ogleda i u položaju koji imaju na radnom mjestu a koji je obilježen neuvažavanjem i nepravednim tretmanom od strane starijih kolega i poslodavca, što ih poslodavci iskorišćavaju i daju im nepoželjne zadatke koje druge kolege ne žele da obavljaju, dobijaju teže, monotone i dosadne poslove. Mladi i ovdje navode da mladi zapravo nisu upoznati sa svojim radnim pravima što ostavlja mjesta za manipulaciju u pogledu obavljanja posla i da su mahom demotivisani jer im se ne pruža šansa za napredovanjem.

I na samom kraju upitnika, zanimalo nas je da šta mladi ljudi preporučuju da bi im trebalo pružiti kako da bi ostvarili adekvatan položaj u svijetu rada? Na ovo pitanje koje je bilo otvorenog tipa, što znači da su ispitanici mogli da daju slobodan odgovor, pokazalo se da su mladi ljudi bili veoma motivisani u iznošenju svojih predloga. Jedno od najčešćih predloga koji su mladi zaposleni preporučili je da se otvori što više radnih

mjesta za mlade, da im se pruži šansa za rad bez obzira na stepen obrazovanja i ako je moguće odmah nakon završenog školovanja, da im se pruže dobri radni uslovi u kojima mogu iskazati svoje sposobnosti, mogućnost napredovanja, pružiti im fer tretman i pristojnu zaradu, a u odgovoru na ovo pitanje kao i u prethodnom, ponovo ističu da im je potrebno da budu bolje upoznati sa pravima radnika. Mladi posebno ističu važnost i potrebu dobre obuke i prakse, odnosno sticanja iskustva i tom smislu predlažu da se u srednjim školama i fakultetima više vodi računa o praktičnoj pripremi, odnosno obuci mladih ljudi za budući posao kako bi na taj način bili bolje pripremljeni za tržište rada. Takođe, smatraju da bi na poslu mladi na početku svog zaposlenja trebali da imaju svoje mentore koji bi ih uputili u posao, njihova prava i obaveze. Smatraju da model pripravničkog rada treba reformisati jer se veliki broj mladih ljudi na ovaj način iskorišćava. Mladi su istakli da im je potrebno poštovanje, podrška, sigurnost, pravedan tretman, veće uvažavanje i bolji odnos prema njima naročito od strane starijih kolega.

### 3. ANALIZA REZULTATA INTERVJUA

Istraživanje o mladima obuhvatilo je i njihove poslodavce koje smo ispitali putem intervjua. Intervju je sproveden na teritoriji Crne Gore sa 20 poslodavaca, 7 iz javnog, 9 privatnog i 4 neprofitnog sektora. Jedan dio poslodavaca se nije složio sa tim da se navede ime njihove organizacije, zbog čega u izvještaju nećemo navoditi nazive nijedne organizacije.

Od poslodavaca iz javnog sektora smo intervjuisali predstavnike 5 opština koji dolaze iz resora za mlade kao i dvije sindikalne organizacije koje svrstali u kategoriju javnih ustanova, iz privatnog sektora intervjue smo sprovedi sa firmama koje se bave turizmom i hotelijerstvom, trgovinom, građevinske i arhitektonske firme, dok smo u NVO sektoru kao sagovornike imali predstavnike onih organizacija koje se bave pitanjima mladih.

Cilj intervjua sa poslodavcima je da se shvati kakav tretman mladi ljudi imaju u firmama/ organizacijama u kojima su zaposleni, da li postoji posebna politika postupanja prema mladima, da li mlade prepoznaju kao ranjivu grupu, da li postoje jasne procedure za njihovo napredovanje kao i kakva je situacija u tim firmama/organizacijama kada su u pitanju prava radnika, njihova zaštita i koliko firme/organizacije poštuju zakonske regulative koje se odnose na različite radne oblasti.

Na početku intervjua, nakon predstavljanja projekta sa jedne i samih poslodavca i njihovih osnovnih aktivnosti, sa druge strane, zanimalo nas je da saznamo koliko su poslodavci upoznati sa tim da su mladi u različitim, domaćim i međunarodnim dokumentima koja se tiču ljudskih prava, prepoznati kao kategorija koju treba posebno zaštititi i da li poznaju neke od tih dokumenata. Najpoznatija dokumenta koja se bave mladim ljudima i njihovim pravima u kojima se spominje takav status mladih su Strategija za mlade 2017-2021, Povelja UN o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim kulturnim i socijalnim pravima, Deklaracija MOR-a, Evropska socijalna povelja, Strategija Evropske unije za mlade 2019-2027.

Kao što se moglo i očekivati, nevladine organizacije koje se bave pitanjima mladih su više upoznate sa domaćim i međunarodnim dokumentima od poslodavaca iz privatnog sektora, a dijelom i od predstavnika opština. Predstavnici nevladinih organizacija su pokazali da su u potpunosti ili djelimino upoznati sa nacionalnim i međunarodnim strategijama za mlade. Nešto slabiju upućenost su pokazali predstavnici opština i sindikata od kojih je jedan dio upoznat sa međunarodnim

konvencijama o mladima, nacionalnom strategijom za mlade kao i time da su mladi posebna kategorija prema Ujedinjenjem nacija i standardima međunarodnih organizacija rada. Opšta ocjena za predstavnike privatnog sektora je ta da su prvenstveno usredsređeni na obavljanje svoj posla, da najvećim dijelom lično nisu upoznati sa dokumentima, ali su čuli za neka od pomenutih dokumenata.

Na pitanje da li su ih nekada od strane organa javne uprave (državne, lokalne) ili neke NVO-a kontaktirali po pitanju sprovođenja mjera iz Strategije za mlade, uključivanja u unapređenje politika ekonomske i socijalne sigurnosti, gotovo svi poslodavci iz privatnog i najveći dio iz javnog su rekli da ih niko nije kontaktirao ili makar oni sa tim nisu upoznati. Ono gdje oni mogu biti aktivni i dati svoj doprinos kada su u pitanju mladi jeste podrška njihovom zapošljavanju, međutim dosadadašnji programi zapošljavanja inicirani od strane opština nikada nisu izričito se ticala mladih kao grupe.

*„A za zapošljavanje to bi računala kao državni sektor se brine o mladima i imate neke programe javnih radova, osposobljavanja. Ako gledamo sa te tačke, onda da. Neko sa držanog nivoa je kontaktirao lokalnu upravu“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„A što se tiče same komunikacije s našom firmom mi je nemamo. Bukvalno i sa opštinom, a sad da kažem, ovaj, od nekih državnih organa. Što se tiče, tog dijela zapošljavanja, subvencija na lokalnom nivou, ni tu nije bilo izričito da to budu mlade osobe. Mi smo prošle godine dobili jedan projekt za zapošljavanje, za zapošljavanje novih lica, ali ni jednom u ni jednom trenutku nije bio da kažem poticaj da to budu mlade osobe. Bilo je Fokus da budu osobe sa Zavoda za zapošljavanje. Čak i da budu ženske osobe. A što se tiče podsticaja za omladinu, ja s tim nijesam upoznat“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pratim djelimično, ali nikad niko nije se niti interesovao niti pozivao na bilo kakvu tribinu, kakav razgovor. Nije nikakvog interesovanje bilo o afirmaciji mladih, a pogotovo u građevinskom sektoru. Akcija od Zavoda za zapošljavanje koje dobijamo za prijem u radni odnos, na stažiranje. Ovo drugo nije niko.“ (poslodavac iz privatnog sektora)*

Sa druge strane, pokazuje se da su gotovo sve nevladine organizacije u uzorku na neki način uključene posredno ili neposredno u rješavanje problema mladih i da preko određenih odbora mogu da daju podršku mladima i doprinesu poboljšanju njihovog položaja.

*„Da. Od Ministarstva i od lokalnih uprava. U prvim godinama se dešavalo da nas zovu baš masovno samouprave i njihovi sekretarijat za razvoj poduzetništva, s tim što se isto desilo da smo mi izgubili malo povjerenje u njihov rad. Mi smo svake godine stalno davali maksimum da učestvujemo u svemu tome, što je oduzimalo mnogo vremena pored ovih redovnih obaveza za sve to i onda vidiš da dosta tih predloga, ne dođe tamo gdje treba, nema mjesta za njihovu realizaciju i slično. I onda smo odlučili potpuno drugačiji pristup. Tako da smo mi sad dio nekih odbora, savjeta, i to na najvećem mogućem nivou. Tamo izlažemo naše inicijative i onda one dalje idu u ministarstva. Nama je to došlo vremenom, nekim kredibilitetom, radom, posvećenošću jer smo mogli da dobijemo taj poziv tamo. Ali koristimo tu priliku da tamo izlažemo inicijative, pa da to nekako ide obrnuto“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Jesmo preko ovog udruženja asocijacije, Mreža mladih i čak opština Bar imala otvorene pozive vezano za podršku mladima i tim temama koje ste vi naveli... U smislu ekonomske i socijalne sigurnosti... Uglavnom, to je poboljšano u zadnjih par godina. Upravo zato smo malo više to poboljšali u odnosu na ranije“. (poslodavac iz NVO sektora)*

Poslodavce smo zatim pitali da nam kažu šta za njih predstavljaju mladi? Ko su to zapravo mladi i na koje godine misle kad kažete mladi, kako Zakon definiše mlade i da li mlade prepoznaju kao ranjivu kategoriju i zašto?

Mlade ljude poslodavci posmatraju prvenstveno kao radnu snagu koja ima određene sposobnosti, vještine i kvalifikaciju. Na pitanju na koje godine se misli kad se kaže mladi čovjek, odgovori poslodavaca su varirali od 16 do 35. Zakon definiše mlade ljude kao one od 15 do 30 godina, međutim, najčešći odgovor među poslodavcima svih vrsta je da su mladi osobe od 18 do 35 godina i da je donja granica od 15 suviše niska ali i ona do 30 godina, zbog čega najveći broj poslodavaca mlade računa do 35 godina.

*„A malo je različito, koliko je meni poznato. Za mlade je u radnom odnosu mlade i inače, jer za mlade je u radnom odnosu taj granica do 35 godina. Time se i mi vodimo. Možemo od učlanimo ljude do 35 godina, ali kada su u pitanju mladi mladi, onda su oni definisani tim međunarodnim standardima. To je do 30. Ja se iskreno nadam, s obzirom da smo sve ovo, ove ovolike promjene imali, da ćemo i ta granica da će da se pomjeri na 35. Mislimo da bi bilo korisno i za mlade ljude da se ta granica promijeni i bude univerzalna za 35...tako da mi računamo mlade d 35“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Jer je ogroman broj ljudi od 30 do 35 koje bismo ispustili, koji nose sa sobom ogromne kontakte, iskustvo, znanja i resurse. A mali je broj ljudi od 20 do 25 koji imaju svoje firme. To je baš rijetkost. Tako da smo mi bili svjesni da ta zajednica... Mladost je nešto drugo kad govorimo o poduzetništvu. U poljoprivrednoj sferi se računa mlad poljoprivrednik do 40 godina. (poslodavac iz NVO sektora)*

Veliki broj poslodavaca nisu znali da su mladi ljudi svrstani u ranjivu kategoriju. Naročito je to prisutno kod jednog dijela privatnih poslodavaca koji smatraju da mladi često nemaju želju da se zaposle i rade i da ih društvo dovodi do toga da postanu ranjivi, dok drugi dio poslodavaca smatra da su mladi ranjiva kategorija prvenstveno zbog neiskustva mogućnosti manipulacije njima.

*„Pa ne znam po čemu bi bili ranjiva kategorija. Zaštićeni su sa svim mogućim zakonima i propisima, ne znam zašto bi bili ranjiva kategorija.“*

**Intervjuer:** *Pa možda eventualno na tržištu rada. U smislu da teže dolaze do zaposlenja, da im nisu ispoštovana sva radna prava.*

*„Pa možda je moguće da se neka radna prava ne ispoštuju, ali se do zaposlenja vrlo lako dolazi. Izuzev ako neko nema neku volju da se ne zaposli. Posla ima dovoljno. Ima dovoljno radnih mjesta. I više nego što je potrebno. Samo nema volje za rad“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Nešto i ne. Iz svog ličnog iskustva, ako netko hoće da nešto uradi, da nema tu nekih posebno prepreka to što je neko mlad ili star. Prepoznajem u suštini da ovi baš mladi, mladi što su tek završili fakultet, da su nekako usporeniji nego što su naše generacije bile. Mi ćemo ih dovesti do toga da budu ranjive kategorije“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa zato što oni još uvijek nisu adekvatno naučeni kako bi mogli da, koja imaju svoja prava, tako da bi se možda mnogo lakše manipulirati njima ili koristiti“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

Poslodavci iz javnog sektora ranjivost mladih više prepoznaju, naročito zbog neizvjesne budućnosti koja ih čeka kao i slabe podrške i pomoći oko obavljanja posla na novom radnom mjestu.

*„Mladi su uvijek uvijek bili i nažalost, ostali ranjiva kategorija, prvenstveno iz razloga što mi mlade provlačimo samo kroz one floskule da na mladima svijet ostaje, a ne zapitamo se kakav im svijet ostavljamo mi... mi mlade uključujemo samo kada treba da se upotpuni određena kvota. Da li zakonska ili podzakonska, u radna tijela ih uključujemo samo treba popuniti mjesto. Ništa ih ne pitamo. Iskreno, uvijek smo tu da na medijima da se busamo u prsa, kako smo tu za mlade, nismo tu za mlade. Ja to otvoreno govorim. Ne samo lokalna samouprava, već i Zavod za zapošljavanje i mnogo mnoge druge organizacije koje bi trebale da ostavljaju fokus na mladima. Međutim, mladi su, nažalost, dosta ranjiviji, što rezultira da oni odlaze iz Pljevalja i Crne Gore u mjesta gdje će biti pitani i gdje će se njihov glas čuti“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Da, u sektoru medija posebno. ..Prvo mislimo da im se ne daje šansa. Da poslodavci, makar kad su u pitanju mediji, ne daju im šansu. Da kada dođu u redakciju nemaju nekog mentora koji će ih motivirati da ostanu u novinarstvu, nego su obično prepušteni da rade neke administrativne poslove, uglavnom na portalima da preuzimaju saopštenja i da rade za neku baš minimalnu zaradu koja je i manja od minimalne zarade na nivou države. I onda dolazimo do neke apsurdne situacije da se onda poslodavci žale da mladi nisu motivisani, a vi niste dali priliku da uopšte nešto nauče i da se pokažu. I onda očekujete, i puks za te pare Očekujete da oni budu svi sretni i zadovoljni i da žele da vam doprinesu novinarstvu“. (poslodavac iz javnog sektora)*

Intervju smo nastavili sa pitanjima koja zalaze u sferu rada i radnih prava, gdje smo pitali poslodavce da li nam mogu nešto reći o tome šta su za njih osnovna radna prava, šta misle o radnim pravima i da li unapređenje prava zaposlenih uvijek ide na štetu poslodavca ili koristi i poslodavcima? Iz odgovora poslodavac shvatamo da su dobro upoznati sa svim radnim pravima.

*„Smatram da svi zaposleni treba da imaju ista prava. Ja mislim da naša firma teži ka tome...Znači, radno vrijeme, jednakost zarada, pravo na odmor, zaštita na radu. To je standard, za sve što smatramo da sve što podilazi pod odnosno što Zakon o radu propisuje. Trudimo se da sve i poštujemo. Možda malo više od toga“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa iz perspektive mladih koji ulaze na tržište rada osnovna pravna prava da imamo neku fer zaradu, da s njom možemo da imamo neku egzistenciju. I ja, mi shvatamo da ne može ta mlada osoba kad dođe u neku firmu, da bude automatski neko na nekoj jakoj poziciji, da ne znam, ali da zarada mora da bude dostojno čovjeka. To je pod jedan. Pod dva, moramo da imamo dostojne uslove rada, što znači da moramo da imamo određeno radno vrijeme, da moramo da imamo ispoštovanu pauzu tokom radnog vremena, moramo da imamo pravo na edukaciju. Znači, to je neko pravo koje se konstantno prenebregava. Znači, vi imate mlade mlade ljude koji dolaze u redakciju i onda su prepušteni sami sebi“ (poslodavac iz javnog sektora)*

Interesantan je primjer navođenja prava na dostojanstveno radno mjesto od strane predstavnika poslodavca iz javnog sektora.

*„Za mene je iskreno osnovno radno pravo pravo na dostojanstvo na radnom mjestu. Ja to posmatram prvo, to dostojanstvo u smislu. Ja uvijek krećem sa lične razine, sa ličnog nivoa. A prvenstveno iz razloga što treba pružiti zaposlenom, a pogotovo mladom, dostojanstveno radno mjesto gdje može da izrazi svoje mišljenje gdje može da se pokaže u punom kapacitetu i ono što je po meni jedan od važnijih faktora gdje može da napreduje...*

*to dostojanstvo na radnom mjestu je glavno pravo. onda kažem pravo na usavršavanje, pravo na obuke, pravo na da kažem treninge koje će osnažiti mladu osobu koja radi u lokalnoj samoupravi da kasnije i stečenim znanjima doprinese. Međutim, opet, kažem sve to nažalost dođe do neke fikcije jer je realnost totalno druga priča. Tako da ja bih stavio to pravo, pravo na dostojanstveno radno mjesto na prvom mjestu". (poslodavac iz javnog sektora)*

Poslodavce je naročito zaintrigirao i podijelio u mišljenjima dio o tome da li unapređenje prava zaposlenih uvijek ide na štetu poslodavca ili koristi i poslodavcima. Interesantno je da su i poslodavci iz privatnog sektora podjeljeni po ovom pitanju. Najveći dio poslodavaca smatra da unapređenje prava koristi više radnicima i da ih štiti mnogo više nego poslodavce, što se može vidjeti iz primjera davanja otkaza radniku i zapošljavanja sezonskih radnika. Takođe, smatraju da oni poslodavci koji rade kako treba i poštuju zakon trpe veću štetu.

*„Sad zasad, više je na štetu, a u korist zaposlenom, pogotovo jedan dio koji se tiče otkaza radnog ugovora... evo recimo ja, ako hoću nekome da dam otkaz. I ako imam debeo razlog za to da prođem kroz pakao, da to dokažem i da osobu da nekome dam otkaz, tj. ima tamo cijeli niz zakonskih odredbi kroz koje moramo da prođemo da bi ta ista osoba dobila otkaz i kada dobija otkaz, ta osoba dobija određene debele naknade i ako je, recimo, povrijedila neko radno pravo kod nas i tako dalje. A ako je situacija obrnuta, on samo kaže ja radim još 15 dana i odoh, a vrlo često se sutra ne pojavi na poslu i ode". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ponekad to ide i na štetu poslodavaca. Mislim da je u nekim segmentima radnik možda više zaštićen nego poslodavac. Mislim da taj radnik može da napravi, čini mi se, sad s ove tačke gledišta i mnogo veću štetu poslodavcu, nego što poslodavac može svom zaposlenom. Jer, na kraju dana zaposleni može ode u bilo koju firmu iz te firme i da nastavi svoj život kao i do sad, bukvalno mu se neće ništa promijeniti. A taj radnik može napraviti nemjerljivu štetu poslodavcu, da ga dovede do toga da mu ugrozi poslovanje cijeloj firmi i svih drugih zaposlenih...kad radnik daje otkaz i kad tad poslodavac jednostavno hoće da otkaz svom radniku, nekako je radnik zaštićen...Pogotovo u našoj struci. Nekako je normiranje malo čudna stvar. Neko može to crta jako brzo, a neko može jako sporo. Taj što crta jako sporo, upitno je da li on krši svoju radnu obavezu ili ne. Po meni krši, ali sa strane zakon on ne krši, radi pa radi". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Sezonski je karakter i poslodavac uopšte nije zaštićen tim ugovorom. Samo radnik. Poslodavac uopšte nije zaštićen jer svaki sezonski radnik može da otkaz u roku od jednog dana i da vi ste u situaciji da ne možete naći drugog radnika da radi za kratko vrijeme, s obzirom na vrstu posla kojom se bavi. Apsolutno poslodavac nije zaštićen". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa, nekada koristi poslodavcima ali dosta ide na štetu poslodavcima, onima koji rade kako treba. Kad su svi radnici osigurani i plaćen porez i doprinosi državi u kojoj firma privređuje“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa nije uvijek na štetu. Za mene su prava tu da regulišu odnose na obostranu korist. Bi trebalo, po mom mišljenju. Lično, ja sam neko ko je uvijek protiv formi, ali to je neophodno za razvoj poslovanja, za otpočinjanje preduzeća. Jednostavno je olakšava... Ali trenutno mislim da su poslodavci... Trenutno je ovo više je sve na stranu da kažem zaposlenih, nego na stranu poslodavaca. A to je iz ove naše vizure, kako mi to gledamo. Jer imamo velike, velike obaveze prema ljudima. Na primjer, pogotovo prema stalno zaposlenima.“ (poslodavac iz NVO sektora)*

Ako govorimo o pravima radnika, onda jedno od osnovnih je svakako pravo na zaradu. Pitali smo poslodavce šta misle da je pored zarade potrebno obezbijediti radniku da bi bio zadovoljan i pružio dobre radne rezultate. Najveći broj poslodavaca, bez obzira kojem sektoru da pripadaju, je naveo dobru radnu atmosferu i timski rad kao uslove u kojima svaki radnik treba da obavlja posao, u kojima nema mobinga već poslodavac nastoji da što više motiviše svoje zaposlene prateži njegov rad i pružajući mu određene benefite, takođe uslove za edukaciju odnosno obuku za neku vrstu posla kao i dobri ljudski odnosi koji se protežu i van posla.

*„Meni je nekako najbitnija ta neka radna atmosfera. Zna se da je kolektiv, iskreno da ti kažem kakav nije naš, a to znači da se ljudi sastaju i da se organizuju da imaju nekakva druženja i vannastavna. Prosto, nekako da se stvara neka, neki normalni međuljudski odnosi, da su zaštićeni od strane zaposlenog. Mislim, kad je u pitanju i mobing, pošto je danas puno svega toga“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa okolina, odnosno kolege, pristup, odnosno stvaranje novih znanja, zrelost znanja od strane kolega. Mislim da je to veoma bitno kod mladih kolega. Koliko ja mogu da da prepoznam, da im je to veoma važan faktor, Da mog da se unapređuju“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„A što se tiče naše firme, mislim da je to prije svega timski rad. Da kažem, da bukvalno cijela smjena koja radi u nekoj od radnji funkcioniše kao jedno, da nema da kažem nekih, a, stvari koje ne bi smjelo da sam došao na radnom mjestu, u smislu da neko radi više neko manje, da ima previše neke priče, da se unosi neka negativna energija. Mislim prije svega da je radno okruženje najbitnije“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Naravno, plata, minimum je taj jedan dan da imaju slobodno, onda sva ona moguća prava koje dođu, sigurnost na radnom mjestu, međusobno poštovanje, bez mobinga i neznam*

*kojih drugih stvari, ali makar ove elementarne ljudske osnovne stvari da budu zadovoljne“.*  
(poslodavac iz NVO sektora)

*„Naravno, uslovi za rad da budu pristojni. Naši, to je da imaju sve što je potrebno od poslova. Ja mislim da je ovdje to na nekom pristojnom nivou. Jedan ambijent, znači kao rukovodioca da imaju nekoga ko te da ih motiviše, neko ko će da ima razumijevanje za njih, neko ko će da prepoznati i momenat“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Poslodavac treba da motiviše tog zaposlenog, da on shvati, da sam poslodavac shvati, da onaj koji generiše njegov profit je ustvari zaposleni. A znači on treba da se trudi oko tog zaposlenog. Znači, mali trud oko zaposlenog s nekim benefitima“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Priliku za edukaciju, priliku za napredovanje. I, naravno, da imate nekog menadžera koji umije da procijeni vaše sposobnosti i da vas usmjeri onako kako treba.“* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Pa gledaj šta mi sve nudimo. Nudimo obuke, nudimo bezbjednost i zaštitu na radu. Nudimo, naravno, zaštitu. To znači i ujedno i daleko bilo mobbing itd. To nam se nije dešavalo na radnom mjestu. Ljudski uslovi za rad, obezbijedenu svu infrastrukturu za rad gdje čovjek treba samo da uloži svoj bukvalno rad i ništa više, to jest taj svoj neki talenat i vrijeme koje je predodređeno. I to je to“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

U cilju utvrđivanja kako se poslodavci odnose prema obavezi zasnivanja ugovora o radu postavili smo im pitanje da nam objasne šta to znači kad kažemo da je neka osoba zasnovala radni odnos. Da li je to osoba koja je potpisala ugovor o radu ili radno angažovana na drugi način. Odgovori svih poslodavac, bilo da se radi o onima iz javnog privatnog ili NVO sektora, jasno ukazuju da je ugovor o radu osnovna vrsta ugovora koja se praktikuje u njihovim firmama/organizacijama. Svesni su da u Crnoj Gori ima zloupotreba po ovom pitanju koja nisu zakonski dozvoljena, kao što je potpisivanje ugovora na djelu od godinu dana.

*„Naša firma ne poznaje nijedan ugovor osim ugovor o radu, i samo se tim vodimo, bukvalno od prvog dana svi su osigurani obaveze kojima prema zaposlenom, prema državi isplaćujem isto kao prema onome ko radi dugi niz godina“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Pa ja smatram jedino da je ispravan taj ugovor o radu i tim zaključivanjem ugovora o radu, radnik dobija neka prava, a s druge strane i poslodavac dobija radnika koji mora da isto ovaj poštuje svoje obaveze“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Mi kod nas, generalno, to je zaključivanje ugovora o radu i naš cilj. Osim, za mjesto pripravnika svi ugovori su na neodređeno vrijeme“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Potpisala je radni ugovor. Ako je maloljetna, treba obavezno saglasnost roditelja. Mi imamo studente koji su na praksi, ali to je druga vrsta ugovora“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Zasnovala radni odnos, potpisala ugovor o radu. Pravo da ti kažem na drugi način, mi u principu tih načina nemamo, jer kod nas se mora zapošljavati po sistematizaciji“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa radni odnos se zasniva potpisivanjem ugovora o radu ili ugovora o dodatnom angažovanju. Potpisivanje ugovora o radu je osnova zasnivanja radnog odnosa. Ne znam, baš mi nije jasno pitanje“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Radni odnos može biti na određeno na neodređeno. Znači, ako se kaže, zasnovao radni odnos, to znači da je netko potpisao ugovor i da se poslodavac obavezuje da taj ugovor ispoštuje. Možda bi trebalo i mlade neko da posavjetuje malo bolje što prije, što to piše i taj neko ispoštuje posle. Da se vidi na određeno ili neodređeno. Treba jednostavno, to što je potpisao, mada vidim ima kako rade bez ugovora i svačega. Ima neko ko stvarno poštuju. Ali, u zadnje vrijeme što smo čuli, ima dosta toga što nije“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„To se podrazumijeva da je po ugovoru o radu. radni odnos znači odnos između zaposlenog i poslodavca. Ima volontiranje, radni odnos i ima po ugovoru o djelu, ali to prvo asocira na ugovor o radu“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Nažalost, što je došlo do toga da znamo situaciju ne samo u Pljevljima, već u čitavoj Crnoj Gori i da mladi ne tako rijetko potpisuju ugovore koji možda nisu ni pravno zakonski utemeljeni. Imamo situaciju ... u Crnoj Gori su potpisali ugovore o djelu na godinu dana, što po meni zakonski nije prihvatljivo, što njima ne daje nikakvu sigurnost ni dana radnog staža“. (poslodavac iz javnog sektora)*

Pitanje o zasnivanju radnog odnosa, predstavnici nekih poslodavaca su shvatili i na jedan drugačiji način, koji ima više egzistencijalnu dimenziju, u smislu rješavanja životno važnog pitanja za sve nezaposlene ljude, a naročito za mlade.

*„Ja to bih doživljavala kao jedan vid olakšanja, jedan vid sigurnosti. Zasnovala radni odnos znači da je u postigla neku sigurnost, da je svjesna da nije više, da nema više strepnje o tome da li će i kada tad neko oročavanje rada na mjesec ili dva unosi nespokoj, unosi nestabilnost“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa ne samo ja već većina mladih to posmatra nekako kao neki vid olakšanja, možda neke sigurnosti i rešavanja jednog veoma bitnog pitanja životnog, koji, po meni, iskreno, pored. Ja to smatram da imamo da imamo tri, npr. životna, ali kažem tri životne prekretnice. Prva je koji ćemo fakultet upisati, koji ćemo posao raditi i kojeg ćemo životnog partnera izabrati. Tako da to je ono, da kažem, kad se zasnuje radni odnos na neki način sa rješava*

*to jedno glavno pitanje životno i tako mislim da mladi to posmatraju". (poslodavac iz javnog sektora)*

Na pitanje da li u firmi/organizaciji imaju zaposlene mlade osobe od 15 do 30 godina i kojim vrstama ugovora su angažovani, svi poslodavci su odgovorili da imaju mlade tih godina. Broj mladih koji su zaposleni u tim firmama/organizacijama, svakako je različit i što je očekivano zavisi od veličine firme/organizacije. Zanimljivo je da poslodavci u privatnim firmama raspolažu preciznijim informacijama o broju mladih ljudi koji su kod njih zaposleni, za razliku od poslodavaca u javnom sektoru. Preovlađujuća vrsta ugovora koja se potpisuje sa mladima je ugovor o radu, što je karakteristično kod većine poslodavaca u privatnom i javnom sektoru, dok kod jednog dijela poslodavaca u privatnom sektoru, naročito onih koji se bave turizmom, zbog zapošljavanja sezonskih radnika mladi su većinom angažovani ugovorom o djelu. Slično je i kod NVO organizacija koje pored stalno zaposlenih, mlade ljude angažuju kao volontere ili po projektu.

*„Imamo angažovane između 20 i 30 godina, najčešće svršene studente. Angažovani su po osnovi zaposlenja na neodređeno, određeni broj po osnovu zaposlenja na određeno". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Nemam tu podatke, ne bih se "gađala" nekim ciframa". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa evo iskreno ovo što ja poznajem, što ja poznajem mladih ljudi do 30 godina. Ima ih par i uglavnom svi su oni na neodređeno. Koliko znam, sad uvijek postoji mogućnost da se, pogotovo kad su neke manifestacije u pitanju, da su mladi ljudi angažuju opet ugovorom o djelu. Što se tiče ovih par njih, oni su svi na neodređeno. Opet kažem, imamo ih dosta koje možemo da angažujemo po ugovor o djelu. Zavisi od manifestacije do manifestacije, ali nema našto puno mladih ljudi, do 30 godina da su zaposleni u lokalnoj samoupravi". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Da, imamo dvoje. Angažovani po ugovore o privremeno povremenim poslovima. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Većina mi je njih, sve mi je omladina. Najstarija, ja mislim, da mi je trenutno osoba '84 godište. Jedno stotinak zaposlenih mi je tu do 35. Svi su mi na klasični ugovor o radu i većina ima stalni posao. Koji su do tri godine i koji su ispod, ima i onaj koji se zove, a produžava se, na određeno. A većina je na neodređeno". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Dakle, mi imamo, nas je sedamnaestero. Možda preko 30 godina ima petoro, šestoro. Sve su mlađe kolege ostale. S obzirom da imamo zaposlenih i stranaca. Jedino stranci, njih*

*troje trenutno imaju ugovor na godinu dana odnosno dok im traje rade boravišna i radna dozvola, a svi ostali imamo ugovor na neodređeno". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Jedno lice angažovano posredstvom ovog programa preko biroa. Troje studenata iz strukovnih akademskih studija iz Beograda i jedan je na duži vremenski period angažovan. I to je, što sam vam rekla, On je čak i maloljetan. Još uvijek nema 18 godina. A ukupno ih je osmoro. Svi ostali imaju normalan ugovor.. svi ovi ostali imaju normalan ugovor o radu... Troje ih je ti koji su studenti. To je poseban ugovor sa školom. U sklopu fakulteta moraju da obavljaju stručnu praksu tri mjeseca... Konobari su kod nas, to je stručna škola i oni obavljaju posao". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Četvoro ljudi ukupno je starije od 30 godine ima. Ja mislim dvoje koji imaju 29 ili 30., a svi ovi drugi su ispod ispod 29. Pa desetero ljudi ispod 30 godina. Imamo jednu pripavnicu. Trenutno je na takvom ugovoru. Planiramo da joj produžimo, tj. ponudimo ugovor. Uglavnom su svi zaposleni na neodređeno. Troje je na određeno, na ugovore na pola godine. Zato što su skoro počeli raditi". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Naravno, imamo i maloljetne osobe, a velika je potražnja za radnom snagom, ali je nema. Prinudjeni smo da primamo maloljetne, ali koja dobiju ovlašćenja od roditelja. Zakon ih prepoznaje, uredno su prijavljeni, primaju redovan lični dohodak i izvanredna su radna snaga...angažovani su ugovor o radu s poslodavcem". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„To su zapravo razni projekti, kad konkuriramo za razne oblasti pa nam prođu ti projekti, onda mi, naravno, zovemo mlade da su nam uvijek uključeni. To su ugovori o djelu ili volonterizam, pa je određeni dio njih možemo angažovati, tako da mladi su nam uvijek uključeni uglavnom". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„ Sve zavisi kako koji period, to je situacija koja se mijenja, naravno, kao nevladinom sektoru zavisimo od finansija. Pa onda se krpimo. Trenutno sad u ovom momentu imamo jednog pripravnika, a to je stručno osposobljavanje. I sad treba da zaposlimo i još dvije osobe honorarno. To je ovaj projekat mali što imamo na nekoliko mjeseca i imamo šestoro još njih koji su na praksi i imamo, to nije klasični ugovor o radu, ali ga ja uvijek pominjem. Imamo ugovor, ne o volonterskom radu, nego o volonterizmu. Mi imamo nekih 30-40 volontera". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Kod nas su svi po ugovoru o radu. Mi imamo troje koji su ispod 30". (poslodavac iz NVO sektora)*

A kakav ugovor o radu poslodavci praktikuju? Da li je praksa da prvo zaposlenje zaposlenog bude na neodređeno, a izuzetno na određeno ili to regulišu na neki drugačiji način i zašto, bilo je naše sledeće pitanje? Takođe, nas je povezano sa tim zanimalo da li

zaposlenima uručuju njihov primjerak Ugovora u radu, šta je sadržano u tom ugovoru i koju vrstu ugovora o radu praktikuju prilikom zapošljavanja mladih, na određeno ili neodređeno vrijeme a koju vrstu ugovora o radu prilikom eventualnog zapošljavanja sezonskih radnika.

Kada je riječ o vrsti radnog ugovora koji sklapaju sa radnicima, pokazuje se da svi poslodavci imaju iskustva sa svim oblicima ugovora, ugovorom na neodređeno, ugovorom na određeno, ugovorom o dijelu, ugovorom o privremenim i povremenim poslovima. Kod poslodavaca u javnom sektoru, prema Zakonu o državnim službenicima, pored zaposlenja na neodređeno, lice se može zaposliti i na određeno vrijeme, a to se najčešće dešava kada se traži zamjena za privremeno odsutnog zaposlenog ili kada e ne može naći lice koje kvalifikacijama odgovara za određeno radno mjesto prema sistematizaciji.

*„To su mjesta koja su povezana sa sistemazacijim. Npr. mi matematičara potražujemo godinama. Bilo ko da se javi dobio bi odmah na neodređeno. A takvih nemamo i onda primamo ove. Primjera radi imamo jednu koja predaje matematiku, ali je završila mašinstvo i zbog sistematizacije ona ne može da dobije ugovor na neodređeno“* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Kada je pitanje zaposlenja na određeno ili neodređeno, Zakon o državnim službenicima, pošto je ovo javni sektor, predviđa situacije kada se određeno lice može zaposliti na određeno. To su situacije za zamjenu privremeno odsutnog službenika, za završavanje poslova na projektima u trajanju projekta, odnosno najduže do dvije godine i privremena zamjena zaposlenog, i to najduže do dvije godine a i kada je povećan obim posla od pet do šest mjeseci. Procedura zapošljavanja na određeno identična je proceduri na neodređeno, ide javno oglašavanje i sve kao na neodređeno“.* (poslodavac iz javnog sektora)

Kod poslodavaca iz privatnog sektora kao i kod poslodavaca iz NVO sektora, rijetka su zapošljavanja sa ugovorom na neodređeno, naročito u prvom zapošljavanju. To je posebno karakteristično za poslove kod poslodavaca koji se bave turizmom gdje se uglavnom zapošljavaju sezonski radnici čiji se ugovori stalno produžavaju. Ukoliko se kod privatnog poslodavca pokaže da su zaposleni vrijedni i dobro rade svoj posao, onda su veće šanse da dobiju ugovor na neodređeno vrijeme. Kod poslodavaca iz NVO sektora, ugovori na neodređeno su rijetki iz razloga što mnoge NVO finansijski zavise od povremenih projekata, tako da im takvi uslovi ne dozvoljavaju da za stalno zaposle neku osobu, a pored toga neke NVO pokazuju veliki oprez kod zapošljavanja za stalno zbog lošeg iskustva za takvim osobama, pa se radije prredjeljuju na zapošljavanje po preporuci, sa ugovorima podrugim osnovama.

Dakle, kada su u pitanju ugovori sa mladima, jasno je da oni dobijaju sve vrste ugovora i da to zavisi od vste djelatnosti same firme/ organizacije kao i načina njihovog finansiranja.

*„Mali procenat, ali ih ima koji su odmah dobili na neodređeno. Kad procijenim i ocijenim da mogu da doprinesu napravimo ono, recimo, probni rad za sve i tri mjeseca. Ja im svima dajem tu mogućnost da ukoliko im se nešto ne sviđa i da nakon 3 mjeseca to probaju i mogu da idu, a ako im se sviđa ono da nema, što se kaže, grke. A ako je okej i ako procijenimo da su dobri talenti, mi smo jedan procenat mali zaposlili na neodređeno odmah“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ne, to je uvijek uvijek na određeno. Mislim da apsolutno nijedna osoba nije u startu, da je prvo zaposlenje na neodređeno. Makar prvo mjesec, pa koje se produžava. Nije baš niko apsolutno i ja to znam, dobio takav ugovor“ (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„I u Uniji i u našoj firmi, mi ne praktikujemo zapošljavanje na neodređeno odjednom. Zbog toga što nemamo povjerenja i ako ćeš baš iskreno ti kažem.... Mi uglavnom nećemo zaposliti nikoga za koga nemamo preporuku, zbog loših nekih iskustava koje smo imali do sad. A nas ta loša iskustva mnogo, mnogo više koštaju nego neka ozbiljnija preduzeća...Intervjuer: u suštini vi onda najviše praktikujete na samom startu ugovoru o dijelu ili u ugovoru privremenim i povremenim poslovima i eventualno ugovor na određeno, je li tako? Naravno. Mi imamo knjigovođu, tako da knjigovođa sve to... Ima pravnu službu u kojoj je pravna služba nam dostave sve to što kako treba, a to je da su radili“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Mi ne Možemo u ovu našu nvo nikod da zaposlimo na neodređeno. To je nemoguće jer ja ne mogu da bude siguran da ću ja da imam uvijek stabilne financije da nekome plaćam platu. To nemoguće. Jer kod nas se nvo sektor finansiraju se projektima. Mi imamo projekat koji traje šest do godinu dana, i mi tad po ugovoru o radu angažujemo nekog ko će da radi 6 mjeseci do godinu dana. Mi ne možemo da angažujemo na neodređeno, jer možda se desi da je taj projekat završen, a da mi nismo dobili neki novi i od čega ćemo da mu platimo platu? Tako da je to pitanje diskutabilno u nvo sektoru da li može tako da se tretira“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Pa sve zavisi... na primjer od 2005. Godine, program gerontodomaćica koji funkcioniše u opštini Pljevlja, koji uglavnom obuhvata, starije gospođe koje rade tu, ali bilo je slučajeva da su mladi ljudi bili gerontodomaćice, pa tu imamo situaciju da od 2005. godine, od tada do danas oni rade na ugovoru o privremenim, povremenim, ugovorom o radu, Kako kad. Ima svega. Uglavnom, što se tiče mladih ljudi, opet kažem. Njima je nebitno da li su u ugovoru o djelu, ugovor o radu, o programu, neformalni, kakav god ima bitno samo da oni imaju da imaju priliv“. (poslodavac iz javnog sektora)*

Svi poslodavci, kako oni iz javnog, privatnog tako i NVO sektora, su potvrdno odgovorili da svim zaposlenima uručuju ugovore o radu.

*„Zaposleni dobije Ugovoru o radu, ugovor o radu ide u dva primjerka jedan poslodavcu jedan radniku i on dobija svoj ugovor o radu. To je ugovor o radu na određeno vrijeme“.*  
(poslodavac iz privatnog sektora)

*„Sve je to kod nas cakum pakum, naravno“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Sve po zakonu, u fulu“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Otkud znam, to morate računovođu pitati“.* (poslodavac iz NVO sektora)

Sa sadržajem ugovora o radu, poslodavci su mahom dobro upoznati, pri čemu su mnogi od njih znali da nabroje sve stavke a neki od poslodavaca su se potrudili i da nam pokažu konkretne primjerke ugovora. Neki poslodavci iz javnog sektora su izjavili da oni zaposlenima uglavnom daju rješenja dok ugovore daju samo u slučajevima kada su u pitanju projekti finansirani sa državnog nivoa. Podatke koji sadrže ugovori su svi oni podaci koji su predviđeni Zakonom o radu, dakle podaci o radnom mjestu, zvanju službenika, visini zarade, radnom vremenu, pravu na odmore, odsustva i sl. Ugovorom o radu poslodavac provjerava zaposlenog, a zaposleni prihvata obavljanje poslova.

*„Kod nas nije je u pitanju ugovor o radu, nego rješenje. Ugovor o radu je po Zakonu o radu i postupamo po zakonu. Znači, kada je u pitanju javni sektor, akt kojem se zasniva, odnosno prekida radni odnos jeste rješenje, a ugovori se daju samo u slučajevima kada su u pitanju projekti finansirani sa državnog nivoa, sve se postupa po ugovorima o radu. Uglavnom, rješenje o zasnivanju radnog odnosa sadrži podatke o radnom mjestu, zvanju službenika, službenik stiče zvanje zasnivanjem radnog odnosa ili raspoređivanjem, a početak trajanja tog ugovora i zakonske propise koji to propisuju i izvod iz Pravilnika o sistematizaciji kojim su dati opis njegovog posla“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*Dobro, prvo ide zaglavlje... Gdje je škola i s kim se zaključuje ugovor. Taj neki uvod, onda dolje i na koje se radno mjesto zapošljava, na koliko faktora i kako. Administrativno faktori su za nastavno osoblje. Tu imamo dolje, piše koji mu je koeficijent u grupi. Je li ugovor na određeno, neodređeno, na punu ili nepunu normu ako nekog mijenja ili je slobodno radno mjesto. Onda odredba u kojem slučaju se može raskinuti ugovor. JAV*

*„ Ugovor sadrži sve bitne elemente koje predviđa Zakon o radu, tako da znači zarada, radno vrijeme, koja su im prava na odmore, odsustva. Sad baš dalje... Ima član Zakona o radu koji navodi šta sve treba da ima. Ima sve to i plus još“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

„Evo ovako. Znači član br. 1. Predmet ovog ugovora je regulisanje međusobnih prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog i poslodavca saglasno Zakonu o radu, opštem kolektivnom ugovoru, granskom kolektivnom ugovoru za djelatnost turizma i ugostiteljstva, Kolektivnom ugovoru poslodavca i opštim aktima poslodavca. Član broj 2 zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme za obavljanje sezonskih poslova, zaposlenik zasniva radni odnos, počev od 01. 07. 2023. radiće do i sa 31.07.2023. sa kojim danom mu prestaje radni odnos. Ukoliko bez opravdanih razloga ne počne s radom tokom dana smatraće se da nije zasnovao radni odnos. Član 3 zaposleni se raspoređuje na radno mjesto pomoćni konobar u hotelu Princess u Baru. Zaposleni je dužan da obavlja poslove radnog mjesta koji su utvrđeni opisom poslova koji su sastavni dio Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ovog ugovora. To je član 4. Član 5 poslodavac ovim ugovorom provjerava zaposlenog, a zaposleni prihvata obavljanje poslova iz člana 3. Ovog ugovora, članu 6. Bruto zarada zaposlenog za obavljen rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Tako je, evo idemo na ugovor o radu na određeno vrijeme, član 1. Da je ugovor na određeno vrijeme. To je prva stavka. Član dva do kad je taj, kad stupa... Kad počinje da radi, odnosno kad stupa na rad. Član tri, šta su njegove obaveze, odnosno šta su, šta je dužan da odradi u sklopu posla koji je dogovorio. To su postavke, sad u tih desetak stavki. Sve zavisi od radnog mjesta. Član 4. Da se može, mijenjati objekat u kojem radi i član 5. To su, da kažem, nek je zakonske norme., član 6, Puno radno vrijeme 40 časova, nedjeljno. Član 7, da radnik za vrijeme državnih i vjerskih praznika ne mora da radi ukoliko nije saglasan. Ako jeste, znači, to se plaća još na zaradu. Član 8, da ima pravo na odmor u toku dnevne smjene u trajanju 30 minuta. Član 9, Pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom i drugim pozitivnim propisima. Član 10. Na odgovarajuću zaradu, naknadu zarade, uvećanu za druga primanja koja su u skladu sa zakonom, plaćeno odsustvo. Mislim, ima tu dost“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Glavne stvari, početak zaposlenja uglavnom, kaže, da je na neodređeno. Dalje, koje su radne obaveze u skladu sa strukom. Sledeći član neki definiše i da se može proširiti taj obim poslova, a isto u skladu sa strukom, ne ništa van struke. Da je, po mogućnosti i po potrebi, da se može ovaj radnik poslati za obavljanje tih radnih zadataka na teren udaljenosti do 60 kilometara. Kolika je početna bruto zarada zaposlenog, koja su prava da radnik mora da poštuuje da bi se zaposlio u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, da nosi zaštitnu opremu, kada u koje vrijeme može da se ovaj obavlja pauza, koliko je radnih dana vezano za odmore i tako to“. (poslodavac iz privatnog sektora)

Interesovalo nas je da li poslodavci praktikuju probni rad, kako procjenjuju da li je osoba zadovoljila na probnom radu, da li pri tom imaju neke jasne procedure, obrasce, izvještaje, da li imaju osobu zaduženu za to i kakav je njen obrazovni profil.

Kod poslodavaca iz javnog sektora, pokazuje se da je probni uobičajena a negdje i obavezna stvar. U nekim organizacijama prva godina je godina probnog rada i ukoliko se pokaže da osoba ne radi dobro svoj posao, ne produžava mu se ugovor. Neki od poslodavaca u javnom sektoru navode da postoje procedure prilikom praćenja lica koje se nalazi na probnom radu i da taj posao rade starije kolege. I u sferi medija, svi novinari takođe najprije prolaze fazu probnog rada, međutim ono što se ovdje pokazuje kao problematično je to što im se u probnom radu ne daje šansa da nešto nauče, nemaju adekvatnog mentora niti da im se neko posvećuje.

*„Ne praktikuje se, nego je obavezno. Kada je u pitanju po prvi put zasnivanje radnog odnosa u državnom organu, svaki zaposleni prvu godinu provodi u probnom radu. Ukoliko ne zadovolji na probnom radu, njegov radni odnos, iako je primljen na neodređeno, prestaje po sili zakona“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Znate kako, probni rad, nažalost. A većini, 90 posto njih se gleda ako je probni rad, da kažem u partijskom angažmanu zadovoljavajući, biće zadovoljavajući i ovamo. Nažalost, takva nam je situacija gdje je sve“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa sad ne znam detalje kako je svakome, ali znam da je to pravilo, da ne postoje i da ono što smo razgovarali ranije da kada dođete u medije i da radite, da uglavnom to budu pozicije na portalima gdje će vaš posao da bude administrativni, najmanje novinarski. E sad, bude li izuzetaka pozitivnih - vjerovatno, ne valja generalizovati. Ali naše iskustvo sa mladima, evo što oni nama kažu, jest da su to te situacije. Da im ne daju jednostavno šansu da nešto nauče, a to znači da nemaju ni adekvatnog mentora niti da im se neko posvećuje. Sad, to je dublji problem. Zato što vi znate da je po svemu, u privatnim medijima u značajno redukovanoj ukupan broj zaposlenih i onda negdje gdje je bilo nekad sedmoro sad je dvoje i onda taj jedan što treba da vam se posveti - nema vremena da vam se posveti. Ali opet to nije problem tog zaposlenog, nego problem menadžmenta“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa to bi trebalo da postoji. U stvari starešina organa je taj koji prati rad i nemamo propisane obrasce. To je samo postupanje u nadležnostima tog organa. Tu su najčešće potrebna pravna ili ekonomska znanja, a s obzirom da je to lokalna samouprava i znanja fakulteta, ne znam nekih drugih, da kažem društvenih nauka. Tako da neki posebni obrasci i nešto, koje su to vještine i kompetencije tog zaposlenog, mislim da niko nema“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Ima komisija koja posjeti čas, što se odnosi na nastavnike. Imala sam ga i ja kao računovođa. Dođe, procijeni da li dobro radiš, sugeriše nešto, pregleda. Ako je nastavno osoblju u pitanju, onda prisustvuje času pa se procijeni šta i kako. Komisija, tročlana i obavezno neko u struci, u kojoj taj neko polaže. Ako je matematika, matematika, za engleski iz engleskog. (poslodavac iz javnog sektora)*

Poslodavci iz NVO sektora prilaze probnom radu na jedan drugačiji, neformalniji način. Cilj ovih organizacija je angažovanje lica koje će biti zainteresovane da obavljaju aktivnosti koje su predviđene određenim projektima za koje su vezani. Oni ovu vrstu rada i ne nazivaju probnim radom, niti za ovu vrstu rada imaju propisane neke posebne procedure. Jednostavno rečeno, oni zapošljavaju mlade ljude volonterski ili po ugovoru o djelu u trajaju od nekoliko mjeseci, što mogu produžavati ukoliko se osoba dobro pokazala ili je zainteresovana i dalje da radi.

*„Pa vidi ovo, nemamo mi sad baš tako per se probni rad. U većini slučajeva kad krenemo s nekim radimo, on radi kroz neki projekat određeno vrijeme po ugovoru o djelu. Onda to mi negdje tretiramo kao neki oblik probnog rada. Onda smo mali par nekih ljudi koji su volontirali, pa onda posle određenog vremena se ispostavilo da oni imaju neke afinitete i da ih to zanima, pa smo zaposlili po ugovoru o radu. Ali nismo rekli nikom: brate, probni rad je mjesec dana, pa ako zadovoljiš što ostaješ, a ako ne ideš kući. Jednostavno ljudi dođu, jave se, mi ih po ugovoru o djelu angažujemo, mjesec, dva, tri kroz neki projekat. Oni rade, nekad neko odustane, ili nađu neki bolji posao, svašta se dešava, ali nismo nikad rekli nekom da je na probnom radu. Nego uglavnom onako procijenimo to u startu i dosad nismo promašili, vrlo rijetko“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Pa znaš kako... Mi smo dobili par savjeta oko tih procedura koje mi nismo usvojili, a uglavnom mi tražimo osobu na osnovu njihovih nekih ličnih vještina, proaktivnosti i tako nekih stavova. Nego na konto tehničkih znanja, jer to je sve što mi možemo da pružimo i da šaljemo na obuke. Ali nama je bitnije da neko proaktivan, da hoće da nauči, da hoće da ode na obuku, da nešto uči, a ne da se smara i da kucka i tako. Ta proaktivnost, zalaganje, odgovornost i tako neki stav. Nemamo proceduru ono sad da izmjerimo, u smislu, ali npr. ako nam je bitno da za tri mjeseca naučiš da pišeš projekat i ako ti damo poziv da napišeš projekat i ti ne umiješ, onda je vrlo jasno da to nije usvojeno znanje i da nama treba neko drugi“. (poslodavac iz NVO sektora)*

Privatni sektor ima nešto drugačiji i prilično ozbiljniji odnos prema probnom radu. Naime, gotovo svi poslodavci iz privatnog sektora angažuju zaposlene na probni ili pripravnčki rad. Sa takvim zaposlenima se zaključuje ugovor na mjesec, dva, tri ili pripravnčki na devet mjeseci. Tokom tog vremena zaposleni se prate od strane stručnih lica, mentora, najčešće su to poslovođe, menadžeri, šefovi pa i direktori. Cijeli proces

tokom kojeg se procjenjuju sposobnosti zaposlenog je transparentan. Ukoliko zaposleni zadovolji odgovarajuće kriterijume velike su šanse da će biti zaposlen na neodređeno.

*„Ugovor o radu na šest mjeseci. Malo nam je tri mjeseca da bismo mogli da vidimo da li neko radi kako treba... Pa procjenu sposobnosti u suštini radi nas troje. Kažem, ja sam izvršni direktor, imamo direktor razvoja, imamo tehničkog direktora“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Zakonom nije regulisan kako treba, ali imamo probni rad. Ja pričam individualno, za firmu, za koju vam dajem anketu. Probni rad je tri do pet dana i probni rad radnika se plati, i ima hranu i smještaj za to vrijeme. Ako zadovolji, ostaje da radi, potpisuju ugovor. Ako ne zadovolji ne potpisuje ugovor, ali mu je plaćen probni rad. Kako god da se pokazao plaćena im je hrana i smještaj za to vrijeme“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ne kod nas, to nije nikad bila praksa. Imaju standardno ugovor o radu s pripravnikom na devet mjeseci su zaposleni, nakon onog kako se pokažu. Ponudi im se da ostanu ili ne. Za procjenu imamo baš složen sistem. Postavljanje ciljeva. To radimo na godišnjem nivou. Svaki zaposleni ima svog nadležnog menadžera i direktora koji u toku godine procjenjuje kako rade i ocjenjuje se kvartalno. Odnosno sve kolege koje su, više njih koji su radili npr. ko je radio sa mnom, oni svi imaju sastanak i komentarišu kako sam ja radila. Ali to ide dvosmjerno. I mlađe kolege imaju pravo da ocijenjuju starije kolege. U svakom momentu mogu da, i to je u sistemu. U svakom momentu može se da se vidi koje će“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

„Naravno, nikako oni nisu spremni da bi mogli da rade automatski sami. Oni su uvijek u društvu nekog, imaju posebnog mentora i naravno, šefa koji sve to u koordiniše prvih mjeseci. Apsolutno to, na osnovu toga kako se on pokaže, onda ide produženje ugovora. A mislim, nije samo šef. I šef i mentor i naravno, direktor objekta. Znači, uglavnom više lica, procjenjuje napredak zaposlenog. Plus, i što je sve to javno i transparentno. Nije to da je jedna osoba sama u kancelariji sa nekim“. (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Imamo ne mogu reći posebnu osobu, konsultujem se ja, a najčešće je to poslovođa. Da li se snašao, da li to ide sporije, da li to ide brže, jer je to posao za njega, je li zadovoljan ili se osjeća neko nezadovoljstvo... Sve te parametre uzmemo u obzir i onda mi odlučimo šta i kako. Uglavnom, ako ako radnik ne zadovolji uslove, najčešće se ograničimo na taj prvi ugovor od mjesec dana i završavamo s njim saradnju, jer su to odprilike odmah vidi. Mi nikada nismo nekome prekinuli radni odnos drugog, trećeg mjeseci“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

„Što se tiče te osobe ta osoba sam ja, ali ja sam u direktnoj komunikaciji.. sa radnikom, poslovođaма svakog objekta. Poslovođa donosi, da kažem, neko svoje mišljenje i da li neko odgovara profilu koji nama treba u firmi, može li adekvatno da odgovori zadatku. Mi

*nijesmo imali nekih velikih odstupanja. Možda smo imali tri-četiri osobe koje se nisu uklopili jednostavno ni u timu, nije im odgovarao posao i to je to". (poslodavac iz privatnog sektora)*

Naredno pitanje koje smo postavili poslodavcima je da li njihova firma/organizacija ima potpisan kolektivni ugovor i da li u njemu postoje neka značajno unaprijeđena prava zaposlenih koja biste istakli u odnosu na ona zagarantovana Zakonom, kao i da ukratko navedu šta sadrži kolektivni ugovor i da li su u njemu na neki način prepoznati mladi i ranjive kategorije? Gotovo svi poslodavci iz privatne i javne sfere, osim NVO sektora, su potvrdili da imaju kolektivne ugovore, na nivou svoje firme, opšte kolektivne ugovore ili makar granske. Do unaprijeđenja nekih prava je došlo kod manjeg broja firmi/ organizacija, kao što su povećanje dnevne pauze, prava po osnovu samohranog roditeljstva djece sa invaliditetom, prava po osnovu zvanja, minulog staža, odmora, plaćenog odsustva i slično. Mladi kao posebna i ranjiva kategorija nisu posebno prepoznati ni u jednom kolektivnom ugovoru jer smatraju da za to nema nikakvog osnova.

*„Imamo. Imamo i sistematizaciju s obzirom da je preko deset, tako da imamo sve to. U tom smislu pratimo zakon.. Pa nije nam tipski kolektivni ugovor. Ja tim segmentom se ne bavim, nego direktor razvoja jer je pravnik u pitanju. Tako da, ja se ne razumijem u sve te stvari. Znam da smo svakom zaposlenom dali ali umjesto onih standardnih 30 minuta pauze, kod nas je sat vremena pauzu u dnevnom nivou. Praktično, ono efektivno radno vrijeme je 7 sati. Odmora imaju standardno 21 dan. Svako ko ima radnog staža višom uvećava se neki dan. tako da to pratimo". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Imamo. Pa kolektivni ugovor, nama znači sve vezano za kolektivno sadržano u aktu o procjeni rizika jer smo građevinske firma. Akt o procjeni rizika jedna knjiga od 700 lista ili tako nešto gdje je sve to sadržano vezano za poslovanje preduzeća, koje je struke trebaju i koje su obaveze i kako treba da se zaštite radnici. To je to u aktu procjeni rizika, koji je ogroman". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Mislim da ima, ali sad ne znam je li novi ili je od ranije taj ugovor, to ne bih znao" (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Mi nemamo, koristimo onaj opšti kolektivni ugovor. Imamo Pravilnik o radu koji smo donijeli i dostupan je svima". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ne. Postupamo isključivo po opštem kolektivnom ugovoru koji je zakonom propisan". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Nema lokalna samouprava, nego granski kolektivni ugovor za oblast Uprave i pravosuđe je granski za našu djelatnost. To znači, nije kolektivni kod poslodavca, nego na nivou grane. Sva prava su značajno unaprijeđena. Od prava po pitanju godišnjih odmora, kod nas, našim granskim, osim minimuma utvrđenih zakonom minimuma dana utvrđenog zakonom. Imamo broj dana i za djecu sa posebnim potrebama. Po osnovu samohranog roditeljstva, po osnovu roditeljstva djece s invaliditetom, imamo prava zaposlenih po osnovu zvanja, onda imamo pravo zaposlenih po osnovu minulog staža, onda imamo jubilarne nagrade. Imamo mogućnost isplate zimnice“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Uglavnom, povećana su prava radnika u nekim segmentima od odmora, plaćenog odsustva, pa i povećanja zarada i tako toga. Tu smo napravili neki mali pomak“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Nisu. Nema neke razlike zato što razliku između državnih službenika ne možete praviti na osnovu toga je li neko mlad ili je neko zreliji službenik“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Ne, mislim da to nismo projektovali jer nama je radnik radnik i sa 20 i sa 50 i sa 60 godina, ko želi da radi“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

Zanimalo nas je i da li poslodavci imaju posebnu politiku prilikom zapošljavanja ranjivih kategorija kao što su žene, OSI, Romi, LGBT osobe ili možda imaju neke druge posebne programe zaštite?

Na osnovu odgovora predstavnika poslodavaca, zaključujemo da većina poslodavaca, nemaju nikakvu posebnu politiku pri zapošljavanju osjetljivih grupa niti neki poseban program zaštite. Svega nekolicina poslodavaca je izjavila da u tom pogledu prate Zakon o statusu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom i kvote zapošljavanja ili da radi na akcionom planu. Svi poslodavci imaju iskustva sa ranjivim kategorijama, nemaju nikakvih predrasuda kada su one i pitanju i trude se da im obezbijede radne uslove, naročito kada se radi o osobama sa invaliditetom. NVO su prilično aktivne kada su u pitanju inkluzija i inkluzivna prava pri čemu sarađuju sa organizacijama koje rade na njihovom unapređivanju i regulisanju i sa mladima otvaraju teme te vrste, a sa druge strane imamo poslodavce koji smatraju da ne treba nikoga favorizovati i da je jedini kriterijum za prijem na posao nečija sposobnost.

*„Mi nemamo posebne programe. Mi te programe uglavnom sa organizacijama, kojima su te ciljne grupe u fokusu, sprovodimo zajednički. Jer oni imaju i bolje iskustvo, znanje, bliži su ciljnoj grupi i to. Tako da uvijek kad se nešto radi na te teme konkretno, a mi radimo sa samozapošljavanjem i sa zapošljavanjem sa svima akterima mogućim, jer nam je cilj da... Unija je inkluzivna zajednica, tako da“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Pa mi smo radili s programima gdje su i inače kada radimo s bilo kakvim programima, zavisi o kojem je projektu riječ, naravno da nikad ne pravimo diskriminaciju povodom toga. Organizacija naša je otvorena za sve te podrške raznim grupama mladih. NVO*

*„Razlike u pravilu nas ne interesuju. Naša politika je jesi li ti normalan ili nisi, oćeš li da radiš, da se cimaš ili nećeš. A LGBT i ta pitanja, mi to ne postavljamo. Zabranjeno je da se postavlja, pitanje jesi li ili nisi,ko god oće može da bude šta god on oće. Mi smo imali kroz neke projekte angažovane osobe s invaliditetom. Radilo se po zakonu.. oni ne vole poseban tretman jer se osjećaju manje važnim i manje korisnim. Pa su imali potpuno isti tretman. Isto tako žene, feministkinje oće isti tretman - imaju isti tretman kao muškarci. Naravno, samo što im ne dajemo da nose ništa što je teško i to je to“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„U firmi nema ništa. Što se tiče organizacije mi na startu prođemo kroz sve to. Prvo, mi radimo s osobama s invaliditetom. Radili smo i s Romima. Imali smo dosta programa za njih. Pri tom imali smo LGBT osoba koje se nisu deklarisele, ali je bilo evidentno da su LGBT osobe ili smo saznali ili nam je bilo jasno. Tako da baš vodimo računa o tome i upozoravamo da nema diskriminacija ni po kakvom osnovu. Može, da se sviđa, ne sviđa, ali to je tako. Svoje mišljenje privatno zadrži privatno. U firmi, mi moramo da budemo ok sa svima“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Pa sad ću da vam, upravo se radi akcioni plan i ne znam dokle se stiglo, vezano za zapošljavanje OSI populacije. A to je opet sekretarijat za lokalnu samoupravu i društvene djelatnosti. Naravno, posebna pažnja se i tim kategorijama poklanja. Imali smo koleginicu koja je radila u finansijama, da ima još jedan. Imamo mi imamo, imamo zapošljene ljude. Imamo i još čak i slabovidnu osobu i ja ona finansijama pripada“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa mi imamo. Mislim, to je Zakon o statusu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. To je taj generalni zakon koji zakonski obavezuje opštine da prime osobe s invaliditetom. Međutim, mi imamo par lica koja su osobe s invaliditetom u lokalnoj samoupravi i mislim da mi čak smo jedna od rijetkih koja ispunjavate te kvote zapošljavanja. A što se tiče d broja te rodne rodne ravnopravnosti i rodne, opet, to kolegunica. Ona se bavi rodnom ravnopravnošću, ona je vodila tu statistiku, ali ovako kad pogledam iskreno, mislim da bi trebalo možda s neke strane da sad okrenemo igricu na drugu stranu, da se više muškaraca zapošljava jer mi imamo baš mnogo žena. Mi smo Odličan primjer što se tiče rodne senzibilitnosti“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Za sada nismo, ali imamo u planu i radimo baš na tome“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

„Pa da na nivou sindikata ne postoje određene politike. Ali mi imamo jednu mrežu saradnika i u toj mreži su uključene i osobe s invaliditetom i žene. Mislim da tu, naravno, više su uključene žene nego muškarci u našim aktivnostima. Takođe, u ovoj sekciji mladih isto imamo osoba s invaliditetom koje rade. Mi to nekako doživljavamo kao da je naš posao, da tako postupamo ne postoji kao neka politika koja nas na to obavezuje. Jednostavno, s obzirom da smo sindikat treba da radimo na solidarnosti i ravnopravnosti, to nam je misija“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Zasad nismo imali. Plaćamo mjesečno, pošto nam je broj radnika preko 10, onaj postupak za radnike sa invaliditetom, a nemamo zaposlenih. Nemamo nekih predrasuda što se toga tiče, ranivijih kategorija nikoga. Išli smo čak i preko Zavoda za zapošljavanje na neke seminare gdje smo se javljali kao preduzeće koje želi da učestvuje u svemu tome, ali eto nije realizovano ništa“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„A kod nas je inače više, što se tiče toga, mislim ne pravimo nikakvu posebnu selekciju, a kod nas je inače više zaposleno žena nego muškaraca. To je iz nekog razloga uvijek bio slučaj ovdje. Vezano za druga ranjiva lica mi nemamo neku posebnu politiku, ali da se iko prijavi iz ranjive kategorije, mislim da ne bi bio nikad nikakav problem“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Kod nas je kancelarijski posao, trebaju ljudi da crtaju. Tako da svako ko može to da obavlja, a opet na kvalitetan način, je dobrodošao kod nas. Kod nas nema ni pozitivne ni negativne diskriminacije. Niko neće biti favorizirani zato što je u ranjivoj kategoriji ili zato što neko što nije u ranjivoj kategoriji favorizovan niti potlačen. Bitno je da se obavljaju radni zadaci i sposobnosti i to je dovoljno“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Ne, ovdje se radi o procjeni radne sposobnosti, kroz razgovore, preporuke i to je osnovno. Na osnovu toga se bira radna snaga, ako je ima“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Sve definiše Zakon o državnim službenicima tako da tu nema mogućnosti da se favoriziraju, jer bi to na neki način bila diskriminacija prema drugima. Dakle, nemamo obvezujući broj žena ili Roma ili bilo koje druge... To je ipak javna uprava. Jedina stvar koja mi pada na pamet kada su u pitanju žene, da na listama odbornika moraju biti određeni broj žena“. (poslodavac iz javnog sektora)

Obzirom da se u našem istraživanju posebno bavimo mladima, zanimalo nas je da li postoje neki posebni protokoli u ispitivanim firmama/organizacijama ili možda neke druge politike o postupanju prema mladima kao takvima. Na primjer, da li mladi zaposleni imaju svoje mentore ili nekoga ko ih obučava poslu i pravima vezano za zaposlene? (Npr. Zakon o radu čl.19 st. 6 kaže: “zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na

radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu”).

Analiza odgovora poslodavaca pokazuje da svi oni imaju neku vrstu obuke novozaposlenih, a među njima su u najvećem procentu mladi ljudi. Kod poslodavaca iz privatnog sektora ovaj proces je mnogo preciznije definisan. Obuke novozaposlenih se vrše od prvog dana u trajanju od nedjelju, dvije, nekoliko mjeseci do godinu dana, pri čemu se novozaposlenim licima dodjeljuju mentori ili treneri koji ih obučavaju i pripremaju za odgovarajući rad u firmi, upoznaju ih sa politikom firme, nadziru njihov rad i sl., a onda se nakon obuke a često i tokom same obuke testiraju i ocjenjuju. U slučaju jednog privatnog poslodavca koji se bavi turizmom, pored upoznavanja sa pravima rada u firmi, mladi ljudi potpisuju i interni ugovor, koji nije obavezan, a odnosi se na pridržavanje pravila pristojnog ponašanja u hotelu, kao npr. da mora biti uredan, dotjeran, okupan, da nosi radnu uniformu, da ne dolazi na posao pod dejstvom droge, alkohola, da ne može konzumirati cigarete, da ne može biti prislan sa gostom na radnom mjestu i sl. Ukoliko se ne pridržava ovih pravila, zaposleni može trpjeti određene sankcije. Kod poslodavaca iz javnog i NVO sektora, posebnim aktima ili protokolima nije regulisano da se mora sprovesti obuka. Kod rijetkog broja ovih poslodavaca, u većem broju kod NVO i manjem broju kod javnog sektora, se organizuje obuka. Najčešće se mladi obučavaju spontano uz starije kolege, negdje i samoinicijativno uče od svojih kolega i usavršavaju se u poslu a u par slučajeva se novozaposleni mladi ljudi šalju na kraće obuke u neke druge organizacije.

*„Da, prilikom zapošljavanja, to je jedna od prvih stvari. Dodjeljuje se osoba koja je, kod nas se kaže couch. Trener i ta osoba prati zaposlenog tokom cijelog njegovog rada. Što se tiče, čim dođu imaju određene treninge kroz koje moraju da prođu i da se obuče za rad u firmi, da se upoznaju sa politikama, da se upoznaju s tim što će rade i to otprilike to. I to obično rade prvih nedelju – dvije“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Svakako, ne samo mladi, nego bukvalno svi novozaposleni imaju mentora koji im pomaže, dok je na probnom radu, da nauče što više što više o poslu koji će sutra da radi. Tako da im je obuka bukvalno pružena od prvog dana. Imamo slučajeva gdje se neko obučava i po dva mjeseca, a ne donosi nikakav doprinos za firmu. Ali vremenom stekne neku praksu i bi počeo samostalan rad. Ali svakako da imamo tu odgovornost što se tiče finansijskog dijela naručivanja robe, prijema robe, praćenja cijena“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Imaju svi, pogotovu novajlije u prvih godinu dana. A oni sami nakon toga postaju mentori i dobijaju nove zaposlene da ih oni obučavaju“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Jeste, jedna je građevinski inženjer. Druga je diplomirani ekonomista. Od starta su zaposlene na neodređeno. Data im je prilika da uče i da stiču znanje i da stiču praksu i*

pravo na licence... Naravno, naravno, zavisno od struke imali su svoje mentore". (poslodavac iz privatnog sektora)

„Pa mladi koji dođu firmu, obično prvi određen period provedu na obuci za dužnost koju rade. Da li je djelatnost obezbjeđenja, prevoza, građevinski radnici i ostali. Uglavnom moraju da provedu određeno vrijeme pod nadzorom onih radnika koji obavljaju te poslove duže od ostalih. Dakle, standardna procedura. S njima normalno obavljaju razgovore i testiranja rade ljudi koji se bave zaštitom na radu“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Uz zvaničan ugovor o radu, koji radnik potpiše poslodavac nije zaštićen da li će ga on napustiti sutradan ili ne, za šta imamo interni ugovor o radu koji radnik nije dužan da ga potpiše, ako hoće potpisati ga, ako ne- ne mora, a odnosi se izričito na stavke ponašanja u hotelu da mora biti uredan, dotjeran, okupan, da nosi radnu uniformu, da ne dolazi na posao pod dejstvom droge, alkohola, da ne može konzumirati cigarete, da ne može biti prislan sa gostom na radnom mjestu, da mora svoju sobu držati čistom i urednom i da se mora pridržavati kodeksa. U ugovoru zvanično toga nigdje nema. Imamo interni odgovor i naravno u internom dogovoru stoji stav ukoliko ne poštuju sve to iz internog ugovora biće sankcionisan, tako da on ne može da ne potpiše ugovor. Ako taj ugovor interni ne potpišu, onda neće ni pravni ugovor. To je jedini način da se zaštitimo. I to funkcioniše. Donijeli smo odluku na Statutu i to funkcioniše odlično. Da to nisam uradila, radnici bi nosili mobilne telefone kroz restoran i posluživali goste. Možda sam gruba u izražavanju, ali moram da kažem jer to svi znaju“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„Da taj ima. Kako da ne. Evo sad, recimo, je bilo mentorstvo. Tako kod one Anđele i kod sare. Kako da ne, imamo“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Ukoliko želi neko nešto da nauči, to je samoinicijativno. Ali da imamo neki protokol o tome nemamo. Obično se oni prepuštaju... Nema, nema. Tu bi trebalo da ima neka procedura, ako ništa drugo ili neka smjernica kroz neki propis“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Mi što mi nemamo striktno definisano to. Npr. kad sam počinjao raditi, meni su stvarno dosta pomogle moje kolege koje su tu već radile i bukvalno što god me interesovalo, uvijek su. Uvijek su i pomažu mi da danas, jer uvijekima nešto što se novo dešava, nešto s čim se ja tek susrećem, tako da, što se tiče toga u lokalnoj samoupravi, makar što se tiče mog sekretarijata i ja i koleginica koja je došla prije par godina, možda godinu starija od mene- dvije, stvarno super jer šta god smo pitali objasnili su nam. Starije kolege su uvijek mentori mlađim kolegama. Jedino, dešavalo se na vrijeme kad imamo, ali opet, to je saradnja sa nekim NVO udruženjima gdje su oni npr. znali da pošalju nekoga da tipa bude nas, kako se kaže, to stažista ali opet nije radni odnos. To je samo par dana ili tako to gdje smo mi odredili tipa, ja ću biti mentor za omladinsku politiku. Nemam pojma, kolega će biti mentor kulture itd., ali to je sve ono proizvoljno bilo. Tako da sve je na principu ono mlađih

*i starijih kolega, iskustvo, sticanja novih znanja. Na tu relaciju uvijek išlo". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Ovo je NVO, to ne može da se nauči na Fakultet. Ovo sve mora da se uči. Završe Ekonomski fakultet, Ljudi završe finansijski menadžment a veze nema ni s finansijama, ni sa menadžmentom ni sa ekonomijom. I onda uvijek ima neki mentor, uvijek. Ko god je došo, onda po jedno 3,4,5 mjeseci nam treba, potrošimo energije da ga onako uputimo da radi". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Drugo je to da imamo stalno zaposlene, posao ali mi imamo vrlo male neke projekte. Naravno, dođu nam volonteri iz inostranstva i onda je obavezan mentor. Ako je, recimo, neko iz inostranstva, taj mentor je tu da im pokaže od jezika, da ih nauči do toga šta im treba da bi funkcionisali ispravno". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Pa mi uglavnom angažujemo mlade ljude. Baš to nam je nekako i želja od početka. Da se okružimo mladim ljudima i da je ta energija uvijek mladalačka. Mi smo svjesni da oni nisu najčešće najbolji u smislu kvalifikacija, ali volim tu njihovu kreativnost i sve to. I uvijek znamo da treba neko da bude tu za obuku, za dodatna pitanja. Na to smo spremni unaprijed. Ne razgovaramo i nemamo proceduru po pitanju upućivanja na njihova prava ili tako neke odnose, zbog toga što uglavnom oni dođu po preporuci". (poslodavac iz NVO sektora)*

U nastavku nas je zanimalo da čujemo na kojim radnim mjestima su zaposleni mladi ljudi u ispitivanim firmama/organizacijama, da li postoje jasne i dostupne procedure za njihovo napredovanje, da li u napredovanju mladih na poslu njihove godine mogu predstavljati ograničavajući faktor, da li imaju mladih ljudi koji rade ispod svojih kvalifikacija i da li ih uključuju u donošenje odluka na nivou firme.

Mladi do 30 godina su prilično zastupljeni u ispitivanim firmama, naročito onima iz privatnog i NVO sektora. Kod privatnih firmi, naročito novijih firmi, mladi predstavljaju većinu zaposlenih, a takav je slučaj i sa onim firmama koje se bave turizmom gdje se najviše mladih zapošljavaju tokom turističke sezone. Mladi imaju priliku da napreduju u svim firmama/organizacijama ukoliko pokažu veću stručnost i znanje. To je, posmatrano sa aspekta privatnih i NVO poslodavaca najvažniji kriterijum, zbog toga, kako ističu, godine nisu nikakvo ograničavajući faktor za napredovanje već isključivo znanje i angažovanje. U mnogih firmama, pokazalo se da mladi napreduju već nakon godinu dvije rada a u nekim privatnim firmama mladi ljudi su zaposleni na ključnim pozicijama. Kod firmi koje se bave turizmom i zapošljavaju sezonske radnike, zbog dužine angažovanja ne može da dođe do nekog značajnog napredovanja u poslu.

Što se tiče javnog sektora, kod napredovanja službenika, a prema tome i mladih ljudi, poštuju se procedure propisane Zakonom o državnim službenicima i

namještenicima, iako kako navode, to na žalost nije jedini kriterijum, pa jedan dio zaposlenih radi na poslovima koji su ispod njihove kvalifikacije.

U svim firmama/organizacijama, mladi ljudi su, obzirom na pozicije koje zauzimaju uključeni u donošenje odluka, imaju pravo da iznesu svoje mišljenje i inicijative, bilo da se radi o privatnom, javnom ili NVO sektoru.

*„Oni su mi uvijek na ključnim pozicijama. Recimo, direktor prodaje, najbitnijeg sektora je momak od 29 godina, itekako odlučuje i itekako je uključen. Djevojka od 27 godina mi je direktorka Sektora za prvi kontakt s klijentima. Mi ga zovemo CMM Global, radi sa svim internacionalnim klijentima, pa onda direktor Property menadžmenta nam je 28 godina. Dakle, sve omladina“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Evo npr. u reviziji imamo. Od prošle godine smo počeli s radom. Imali smo tri pripravnika i jednog analitičara, to je osoba sa iskustvom. Dakle, i one su već, mislim da su ove godine svi za godinu dana napredovali za jednu poziciju gore tako da... Zapravo, to će biti druga pozicija. Već su napredovali prošle godine na polugodištu. Dobro, dobili su dobre ocjene i odmah su ih unaprijedili. Dakle, za godinu dana su dvaput napredovali, dvije pozicije su porasli. Na primjer imamo kolegicu koja je 2000. Godište i kolegu koji je '95 godište. I kolegica od 2000. već ima veću poziciju od njega. Pa svi oni prilikom tih razgovora imaju pravo da kažu sve što ih što ih interesuje, da iznesu svoje mišljenje, inicijative. To se čak i podstiče“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Apsolutno ne. Nikad to nijesmo gledali. Gledali smo koliko je neko uključen u posao. Koliko je da kažem posvećen poslu. Imamo slučajeve, imamo momka koji je iz srednje škole počeo kod nas da radi, počeo kao pomoćni radnik, a sad već, da kažem, prošao je neke dvije stepenice, duži bukvalno, magacin, on je sad magacioner, ima povećanu zaradu, nekih benefita u odnosu na ostale zaposlene, tako da što se tiče godina to samo može da bude prednost, nikako mana. Naravno, ako osoba želi da sarađuje i radi“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Radnici u građevini i obezbjeđenju. Isključivo znanje i angažovanje“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Nema kvalifikovane radne snage. Imate kuvare, eventualno, konobara nemate. Znači, dolaze djeca iz Srednje medicinske škole, iz gimnazije koji rade kao konobar i pomoćni radnici u kuhinji, recepcioneri... Obučavamo ih isključivo mi, koji smo stalno zaposleni. Ili sezonac koji radi 3-4 godine sezonski u našoj firmi i onda je on obučen dobro, i onda on obučava nove. Škole moraju da imaju praksu kao što je nekad bila, jer ta praksa nije kao što je bila i dolaze djeca nesposobna iz srednjih stručnih škola. Čast izuzecima, od 10 dvoje zna da radi, ostalo ne. Postoje procedure, naravno, samo što je ovo specifičan posao, sezonskog tipa. To je problem, zato što imate ljude koji vam rade 4-5 godina, a ne možete*

*ih primiti za stalno, jer je firma sezonskog tipa. I onda oni, ako nađu neki stalni posao, naravno da idu tamo". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ono što je očigledno, što nam je svima jasno da ne postoje procedure jasne za napredovanje i znamo na koji način se ovaj napreduje, tako da nemamo ni neke podatke kako bi trebalo. Mislim, postoje sistematizacije i znam da bi trebalo na osnovu staža, zalaganja i svega ostalog. Međutim, to, nažalost, u praksi ne primjećujemo. Ono što vidim kao jedan dobar primjer je ovo što radimo s omladinskim klubom, a to je da imamo tim volontera i volonterki. Oni su direktno uključeni u donošenje odluka, odluka koje se realizuju u omladinskom klubu. To je neki, da kažem, za njihovo godište najviši nivo načina uključivanja u rad lokalne samouprave, odnosno konkretno omladinskog kluba". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imaju propisi o tečajevima, ali ne samo eksplicitno za mlade, nego za bilo koga, ali imaju tačno propisana pravila vezano za napredovanje službenika. Mladi u javnoj upravi pretežno zasnivaju radni odnos na tim početnim službeničkim pozicijama koje ne znače da su oni degradirani. Upravo su napravljene te početne, a to su pozicije na kojima oni imaju tu i minimum radnog iskustva, tj. za stručno osposobljavanje. Mi imamo mlade u sektoru poljoprivrede, mlade u sektoru. Trenutno u sektoru Opšte uprave, kod u Sekretarijatu za finansije imamo njih dvije u toj kategoriji mladih. U Sekretarijatu za urbanizam. U svakom slučaju ima mladih. Nije da nema, no da ima, ima i jasnih kriterijuma. Ti jasni, kriterijumi su propisani Zakonom o državnim službenicima. Službenik koji dobije ocjenu "A", odnosno tu najveću može da napreduje u veći platni razred". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Toga uvijek ima. Znae kako, ja ću konkretan moj primjer dati. Mi imamo u sistemu, u unutrašnjoj sistematizaciji, mogućnost napredovanja s samostalnog savjetnika tri na dva, a na jednom sve ono kako je propisano Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Znači, a to uvijek postoji. E sad. Ja znam da dosta kolega sigurno radi ispod sistematizacije svoje. Sad treba da dobijemo nova rješenja o sistematizaciji. Vidjet ćemo da li se promijenila situacija. Na primjer, ja imam uslova da budem samostalni savjetnik 1. Ja sam i dalje 2. To nije neka velika razlika. Kad ionako kaže, biće veća plata, ne može biti veća plata, sasvim sitno, ali jednostavno daje neki dodatni impuls nije uzalud to što se radi". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Projektni menadžer, koordinator, asistent i to je to. Angažujemo mi i mlade ljude, po ugovoru o djelu, za predavače, angažujemo mlade da sprovode određena istraživanja, da izrade određene dokumente. Mi smo od 100% svih angažmana, 20% angažovali ljude preko 30 godina. Uglavnom mladi ljudi koji su završili fakultete. Studenti, mi ih forsiramo. To i jeste cilj naše organizacije, da uputimo mlade u što više projektnih aktivnosti i da mladi preko naše organizacije zarade više para, da im to bude plaćeno, što znaju" (poslodavac iz NVO sektora)*

U preostalim dijelovima intervjua bavili smo se konkretno različitim oblastima rada kao što su pravo na zaradu, radno vrijeme, diskriminacija na radu, zaštita na radu i slično.

Kada je u pitanju pravo na zaradu, interesovalo nas da li poslodavci svojim zaposlenima uručuju obračunske liste, da li su one pregledne i razumljive svojim zaposlenima plaćaju prekovremeni rad. Svi poslodavci, bilo iz privatnog, javnog ili NVO sektora su potvrdno odgovorili da uredno uručuju svojim zaposlenima obračunske liste i da su one pregledne i razumljive i sadrže sve bitne informacije vezano za platu. Obračunske liste zaposlenima, po pravilu dostavlja računovođa lično ili putem mejla. U nekim firmama, zaposleni liste po uručanju moraju i da potpišu.

Takođe, svi poslodavci u javnom sektoru su izjavili da, ukoliko dođe do prekovremenog rada, da je uredno plaćen u skladu sa zakonom na kraju mjeseca. Za razliku od privatnog, u nekim organizacijama iz javnog sektora prekovremeni rad je tek djelimično prepoznat i rijetko plaćen. Negdje se umjesto novca, prekovremeni rad nagradi slobodnim danom. Predstavnici sindikata medija ističu da u medijima postoji veliki problem neplaćenog prekovremenog rada, gdje je posljednje istraživanje pokazalo da 30 do 40 posto ljudi koji rade prekovremeno nisu plaćeni za to. Za razliku od sindikata medija u sindikatu koji se tiče prosvjete nemaju tih problema.

*„Plaća se, uručuju se. Čak smo i neke bonuse za ispunjenja koji se isplaćuju. Evo nam je jedan kolega dobio i auto“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Da, to radim ja. Naš računovođa nam dostavi obračun zarada, kada isplatimo plate. Ja svima ponesem te obračunske liste, odnosno šaljem im putem mejla tako da su svi upoznati u svakom momentu o svojim zaradama. ..A kada ga ima to je naravno plaćeno, sve u skladu sa Zakonom“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Da, oni moraju da potpišu. Jedan primjerak ostaje nama, a jedan nosi sa sobom.“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Jesu, dajemo obračunske liste. Svakog prvog u mjesecu, nama plata nikad nije bila poslije prvog. Svakog prvog u mjesecu dobiju obračunske liste i dobiju poruku od svoje banke da im je legla plata. Regulisano je, dešava se povremeno. Tako da svaki put kada je bilo prekovremenog rada, ljudi su dobili dozvolu na kraju tog mjeseca uvećanu platu“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Plaća se prekovremeni rad, a liste su dostupne svakodnevno. Pregledne su i razumljive“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Jeste, liste su ovaj razumljive i pregledne. Prekovremeni rad se plaća na ime sati provedenih prekovremeno“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

„Obračunske liste dobijamo posljednjih godinu ili dvije. To ranije nije bio slučaj. Dolazilo kod sekretarke, pa ona ako podijeli, ali sada dolazi na mail što je jedan dobar pomak. A prekovremeni rad... Kako kad. Uglavnom jeste, ali u omladinskom klubu ima baš dosta prekovremenog rada, tako da nekad je priznat nekad ne. Ne znam kako je to definisano. Uglavnom da kažem, djelimično je prepoznat i plaćen“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Na svaku isplatnoj listi ima jasno definirano: osnovni rad, odnosno startna zarada, plus prekovremeni sati, tu su i noćni rad jer mi imamo tri marketa koji rade do 11 sati do 23 sata od 22 do 23 plaća noćni rad to je jasno definisano Zakonom o radu i ovim Opštim Kolektivnim ugovorom i plaćamo svaki minut koji provedu prekovremeno, kod svakog zaposlenog. To se odnosi i recimo, na vjerske praznike ko želi da radi, može da radi i vjerske praznike radimo, neke ne, ali 80 posto vjerskih praznika radimo. Državne, naravno, ispoštujemo kad ne radi niko. Imamo jednu radnju koja radi nedjeljom, to je kiosk i tu imamo par zaposlenih koji imaju interesovanje da rade nedjeljom. Ta nedjelja je plaćena u skladu sa zakonom. Bukvalno, svaki cent, odnosno svaki minut koji koji radi preko radnog vremena definiranog ugovorom je plaćeno i definisano aneksima za svaki mjesec potpisan aneks ugovora, koliko je ko odradio povremenih sati i na osnovu tog aneksa plaćamo zaradu“. (poslodavac iz privatnog sektora)

„ Znae kakva je situacija s budžetima, inače a i u prijestolnici? I znate da je bio problem neplaćanja doprinosa zaposlenima ,da zbog toga kredita mi smo u reprogramu. Što se tiče ovih naših mladih, evo sad konkretno, imali su neke aktivnosti u maju, vezano za majsku priču manifestacije i sve vezano za to, plaćen im je ovaj prekovremeni rad“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Ne uručujemo ih zaposlenima. Ja ih uručujem starešini, starešina uručuje svojim zaposlenim. To je definisano opštim kolektivnim i granskim kolektivnim ugovorom... Da, nemamo baš puno ali se plaća“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Što se tiče prekovremenog rada, zavisi kako kome, nekome se plati, nekome se ne plati. Ne govorim za moj sekretarijat. U mom Sekretarijatu dosad nije bila praksa da plaća prekovremeni. Možda se desilo nekad nekome. Uglavnom se to dešavalo, pa ako neko radi prekovremeno, dobije se dan slobodan. A što se tiče platnih lista i svega toga, pregledne jesu. Ako se desi neka nedoumica ugovora, tu je sekretarijat za finansije koji to odmah objasni i tu nema neke greške“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Oni su obračunske liste počeli da dobijaju relativno skoro i mislim da im svima stižu na mejl. Uglavnom, to smo skorije razgovarali o tome. Što se tiče prekovremenog rada, kako koji medij. Neki ne plaća uopšte. Naše posljednje istraživanje pokazalo je 30 ili 40 posto, sad nisam siguran, ljudi koji rade prekovremeno a da nisu plaćeni za to. A tu su učestvovali predstavnici skoro svih medija. Tako da postoji značajan dio poslodavaca koji i dalje to ne uplaćuje. I to je nešto s čim se mi suočavamo, o čemu mi pričamo. Bukvalno od

*osnivanja, znači ako moramo raditi prekovremeno da se to adekvatno nadoknadi. To je bitka koju i dalje bijemo". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imamo i prekovremene. Mi imamo honorar. U slučaju da neki nastavnik nekog mijenja, popunjavaju se liste za honorare koje se predaju direktoru i potpisuje. On sve prati. Prethodno on organizuju zamjene prati ko je koga mijenjao. Naravno, i ja. I ti se honorari isplaćuju. Čas honorara košta kao jedan redovan čas. Obračunske liste su svima dostupne, imaju otkučeno na oglasnoj tabli da se preuzimaju od prvog do petog u mjesecu. Kome god treba dođe i kaže. Malo mi je bezveze da se one štampaju i bacaju po stolova i svako lista, čija platna lista. Jer ipak mislim da je tu malo zaštita podataka". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Kad je ugovor o radu, onda se trudimo da to dajemo, jer svakako ih računovođa pravi zato što mi moramo da i dajemo donatoru. Kad je preko Zavod za zapošljavanje, oni traže da im dostavimo. Zaposleni to obično ne traže jer ne znaju šta znači. Iskreno, ni ja se ne razumijem. Ovome je bitno koliko će da dobije na ruke". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Ide sve to, imamo knjigovođe, sa njima pravnu službu, oni daju tako da sve to radimo kako treba". (poslodavac iz NVO sektora)*

Od poslodavaca smo htjeli da saznamo i kako je kod njih regulisano radno vrijeme, kako je regulisano korišćenje pauze i obavljanje prekovremenog rada zaposlenih u vašoj firmi, odnosno da li su zaposleni na raspolaganju i posle radnog vremena.

U suštini, radno vrijeme u svim sektorima je 8 sati dnevno ukoliko se radi o petodnevnoj radnoj sedmici ili 40 sati nedjeljno. Ukoliko postoji više smijena gdje se radi i subotom, što je slučaj sa privatnim sektorom, onda je to 6 i po sati. Kod privatnika koji se bave građevinarstvom, zaposleni na gradilištu imaju radno vrijeme od 7 do 5 pa, pravo na dvije pauze i dva obroka o našem trošku, dok je u hotelima rad u tri smjene. Kod poslodavaca kod kojih su zaposleni vozači, radno vrijeme traje saglasno sa ugovorom i međunarodnim propisima o angažmanu vozača. Kod određenog broja privatnika, radno vrijeme je fleksibilno, naročito ako postoji mogućnost rada i od kuće. Pauza kod svih traje pola sata, uz izuzetak jedne firme koja je uvela pauzu od sat vremena, tako da efektivno dnevno radno vrijeme traje 7 sati. Što se tiče prekovremenog rada, on zavisi uglavnom od pojedinca

*„Fleksibilno, kako oni smatraju tako se i raspoređuju, samo se znaju određena pravila kad moraju da budu, zna im se vrijeme pauze i doziraju sami. (za prekovremeni rad i da li nakon tog obavljenog posla imaju li potrebu da budu na raspolaganju?). Ne uglavnom*

*nemaju, osim kad se radi o prodaji i kad im dođu klijenti pa ih zadržavaju na ručkove“.*  
(poslodavac iz privatnog sektora)

*„Radno vrijeme je nama od 8 do 4. Pauzu, mi baš to nešto ne pratimo koliko ko ide na pauzu. Dosta Kolega može da radi od kuće. Obavezni su da dođu, to je neka politika, obavezni su tri dana da dođu u kancelariju i ostatak mogu da rade kod kuće slobodno. Tako da. što se toga tiče, fleksibilno je. Mogu da se organizuju“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Ne. Svako ima svoje radno vrijeme i skoro nikad nismo imali neke direktive da se ostane prekovremeno, osim ako u slučaju posla koji je zadat, oni ne stignu u toku radnog vremena, pa se oni interno dogovore pa da taj posao završe, jer možda čeka ga sutra ujutro to da bude gotovo. Tako da od nas nema direktive produženog radnog vremena, ni prekovremenog rada. ( pauza kako je regulisana?) Zavisno od radnog vremena. U svakom gradu je različito. Mislim, različito. To je sat vremena razlike. Radno vrijeme je od 9 do 10 ili od 9 do 9 ili od 10 do 9 ili od 10. do 10. Uglavnom, to dođe smjenski rad između šest i šest i po sati. Pauza je pola sata“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Pa nije nam tipski kolektivni ugovor. Ja tim segmentom se ne bavim, nego direktor razvoja jer je pravnik u pitanju. Znam da smo svakom zaposlenom dali ali umjesto onih standardnih 30 minuta pauze, kod nas je sat vremena pauzu u dnevnom nivou. Praktično, ono efektivno radno vrijeme je 7 sati“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Za radnike u kancelariji. Radno vrijeme je od 8 do 4 i pravo na jednu pauzu od Pola sata jeste itd. Što se tiče radnika u kancelariji. A radnici koji su na gradilištu radno vrijeme od 7 do 5 pa, pravo na dvije pauze i dva obroka o našem trošku“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„ima nekoliko smjena. Ima recepcija je tri, radi svo vrijeme hotel. A ovo ostalo je prva i druga smjena.(vrijeme pauze koliko je?) Pola sata, pola sata“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Osmočasovno radno vrijeme, četrdesetčasovna nedelja. Osim vozačima, saglasno ugovoru i međunarodnim propisima o angažmanu vozača. Osim njih, uglavnom su svi na četrdesetčasovno radno vrijeme“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

Što se tiče javnog sektora, radno vrijeme traje 8 sati, najčešće od 7h do 15h. Pauza traje pola sata, ali kod nekih poslodavaca u javnom sektoru je kako oni kažu „klizna“ pauza, što znači da ona nekad traje duže,a nekad kraže, sve zavisi koliko neke obaveze traju. U sindikatu medija ističu da je zbog specifičnosti novinarskog rada, teško reći da zaposleni ima osmočasovno vrijeme. U medijskim kućama ne postoje kartice za izlaz i ulaz, jer se radi o terenskom radu, a i radu koji se radi i osmišljava od kuće. U NVO

sektoru, lica koja su zaposlena za stalno imaju osmočasovno dnevno vrijeme, mada s obzirom na prirodu projekata, često volonterski rade i subotom.

*„Klub radi osam sati dnevno, pauza pola sata. S obzirom na to da je to državna služba, jasno nam je svima da je to "klizna" pauza i da se može iskoristiti i malo duže i malo kraće. Ja ne znam dan kad je apsolutno ne mogu iskoristiti, zavisi od obima posla. Što se tiče radnog vremena, moje je od osam do četiri i eventualno, ako imam još nekih aktivnosti u klub“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Radno vrijeme je od 7 do 3. Pauza pola sata, od 10 pola 11. (prekovremeni rad, da li je i na koji način regulisan?) Pa ja mislim da jeste, al nisam siguran jer meni nikad plaćen nije bio. Čuo sam, uvijek ima priča da nekome se uvijek to nadoknadi. Meni je bilo nadoknađeno slobodnim danom, ali kako je meni to više odgovaralo, ovaj tako sigurno jeste, mora biti. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„A zaposleni uglavnom rade u nekom nestandardnom obliku radnog vremena, jer znate da je novinarski posao takav. Nigdje nepostoje mediji gdje su vam navodno obavezno upisivanje i ispisivanje prilikom dolaska i odlaska. Ne znamo koliko je to prijemljivo za novinarski poziv, jer vi znate da redovno morate da se sastanete sa sagovornikom, morate poći na konferenciju prije ulaska u medijsku kuću. Tako da ne znamo koliko je to primjenjivo za medijski sektor. Na drugi način bi trebalo da u to radno vrijeme ulazi i ono vrijeme koje provedete vi na osmišljavanju neke priče, na razmišljanje o tome što ćete da radite sutradan. Jer imate, novinarski poziv je takav da velika većina novinara sama sebi daje zadatke i sama osmišljava što će raditi tog dana. Makar bi trebalo da bude. Tako da i to vrijeme treba da ulazi u to radno vrijeme. Što se tiče osmosatnog radnog vremena, mislim da je rijetko. U lokalnim javnim emiterima da baš postoji osmočasovno radno vrijeme gdje su zaposleni dužni da budu tu. Osmočasovno ili kako su ga već organizovali tokom sedmice, ali i da je uglavnom više nestandardno“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Od 7 do 3. Jedna je smjena. Svi smo u jednoj smjeni, jer imamo više škola. Pa onda svi stanemo. Što se tiče nastavnog osoblja, oni u principu, svima bi trebalo da bude osmočasovno radno vrijeme i to se tako vodi po zakonu, ali oni kad završe svoje časove, pretežno idu kući. Ako imaju još nešto tu, da popune matičnu, dnevnik da srede, izostanke, onda ostanu. Ali pretežno kad završe s nastavom, idu kući. Jer oni po pravilu bi trebali da pripremu i sve to rade u školi. A što se tiče administracije i pomoćnog osoblja, oni poštuju radno vrijeme“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Jedan dio ekipe nam radi, jedna kancelarija nam radi od 8 do 2, ali rade subotom. A druga kancelarija nam radi od 8 do 4, ali ne rade subotom. Ponekad imamo nešto subotom, pa onda nađemo način. Ili po ugovoru o djelu platimo im tako neku aktivnost koju oni sprovedu dodatno van vremena. Ili imaju ono kroz neki projekt predvidimo neku dnevnicu, mogu da se plaćaju dnevnice, putne troškove i te varijante. Nekad bogomi volonterski,*

*radim i ja i svi, skočimo, radimo nešto prekovremeno za opšte dobro. Sadimo drveće. Pomažemo starijim licima, Promovišemo rad organizacije. To su stvari koje radimo volonterski. Ali ove stvari koje su vezane za projekte koje mi možemo da platimo. Gdje ne možemo, nema ni meni, nema ni nikom. Tako da je prema svima isti odnos“.* (poslodavac iz NVO sektora)

Na koji način se organizuje godišnji odmor u ispitivanim firmama/organizacijama, koliko traje, ko određuje vrijeme i dužinu odlaska na odmor, da li je ono povezano sa sezonom ili ritmom posla, npr. zbog prevelikog posla da li se odlaže odlazak zaposlenih na odmor kao i kako je organizovan sedmični odmor analiziramo u nastavku.

Poslodavci iz privatnog sektora planiraju vrijeme godišnjih odmora shodno intenzitetu posla, što znači da se izbjegava odlazak na godišnje odmore u vrijeme visokog obima posla. Kod firmi koje su povezane sa turizmom, građevinom i trgovinom, ljetnji period nije pogodan za odmore, za razliku od prosvjete jer je zakonom uređeno da godišnji odmori budu toko ljetnjeg raspusta. Vrijeme odlaska na odmor kod nekih firmi se dogovara sa nadležnom osobom, rukovodiocem odjeljenja, menadžerom kada se pravi plan odlaska na odmor, dokje kod NVO sektora to stvar dogovora zaposlenih. Godišnji odmor uobičajeno traje četiri sedmice, a može da se uveća sa godinama radnog staža, zbog težine posla itd. Ono što se pokazuje bitno kod svih poslodavaca je da se uvijek obezbjeđuje pun rad firme, odnosno da posao ne trpi zbog godišnjih odmora. Kad je u pitanju sedmični odmor, on najčešće traje dva dana, što je uglavnom vikend, dok kod firmi koje se bave trgovinom traje jedan dan, a to je nedjeljom.

*„Pazi i na nivou firme za različite sektore imamo odluke. Kad je visok intenzitet posla tada se zna da se odmori ne uzimaju. Za prodaju to su ti dva ljetna mjeseca jul, avgust. Ostalo vrijeme se oni dogovaraju. Nema određenog, već kako kome odgovara, dogovaraju se sa ovim njihovim rukovodiocima odjeljenja. Šalju zahtjeve da im se odobravaju jer su prethodno dogovoreni i to je to.(sedmični odmor?). Dva dana imaju“.* PRIV

*„Nama je sezona u reviziji od septembra do maja i taj neki period gledamo da izbjegavamo. Međutim, opet je sve pitanje dogovora s njihovim menadžerima. Odnosno oni imaju raspored i u kojim su projektima i onda po tome vide kad su slobodni, mogu da koriste i u toj sezoni, ali pretpostavljam da će se koristiti sad u julu najviše.(Sedmični odmor?) Vikend da, to je uvijek slobodno“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Unaprijed se pravi raspored i u ta tri mjeseca niko, apsolutno niko ko je angažovan u ovom dijelu ovamo operativnom. Uprava je nešto drugo. Oni mogu, ali ovamo rad sa gostima u ta tri mjeseca-ne“.* (poslodavac iz privatnog sektora)

*„Kad se zatvori hotel, koliko je nas stalno zaposlenih, nemamo druge obaveze. Konkretno, ja radim administraciju, radim završni račun. Radi se priprema za narednu sezonu, tako da mogu da iskoristim godišnji odmor kao svi zaposleni u drugim firmama kad smatram da je i najmanji obim posla“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Svi zaposleni imaju pravo na odmor u četiri radne nedjelje i mi gledamo da to završimo od 1. Septembra do 1. Juna sljedeće godine“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Povezano je i sa našim potrebama završetka ovih građevinskih radova, a i sa ličnim normalno željama. Januar je recimo vrijeme kada se ne mogu zbog vremenskih prilika izvoditi radovi, u to vrijeme je uglavnom za građevinske radnike odmor, a po potrebi dio odmora i u toku avgusta“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa, dešavao se nekad, meni naročito to dok sam bila sama, dok sam vodila kompletno omladinski klub, tu nisam imala prostora da odlazim na odmor kad meni treba, nego eventualno ljeti kad je malo manji obim posla. Imam sad čini mi se 22 ili 23 radna dana odmora, u odnosu na staž. Jer sam tu već deset godina. Sad se dogovaramo, mi u našoj kancelariji za mlade. Dogovaramo se kad će ko, ali gledamo da makar jedna ili dvije budu tu istovremeno. Ima nekih poslova koje su tu tekući, koji se ne mogu prekidati“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Uvijek nas je sekretarka pitala kad nam odgovara. Kako kad odgovara, uglavnom mi to napišemo. Nikad se ne zna kad će ko da ide na odmor, a nikad nisu pravili problem da se ode na odmor mimo tog rješenja tako da ovaj... Ali uvijek gledamo da posao ne trpi, da uvijek ima neko da nas zamijeni ili da mi odradimo posao da ne trpi dok smo na godišnjem odmoru. Tako da nije sad to neko pravilo koje ne može da se promijeni, ali mi često ispoštujemo tu zakonsku. U rešenja mi stavimo datum neki. Dosta kolega zna, jer oni svake godine idu u isto vrijeme na odmore, preko sindikata more i tako to. Ali za nas koji ne znamo, nikad nisu pravili problem“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Kolektivni godišnji odmor. Pretežno bude od prvog jula, zato što to je i zakonom uređeno da odmor u prosveti mora biti u toku ljetnjeg raspusta. Sad što se tiče nas, administracije, mi ga baš ne možemo tako koristiti jer ga sjeckamo u dijelovima, a ovi ostali ga koriste. Sekretarka donosi rješenja o korištenju godišnjeg odmora u skladu s kolektivnim granskim ugovorom za oblast prosvjete, gdje oni imaju osnovnih 20 dana po Zakonu o radu. Naravno, ovo što ti rekla, pomoćno osoblje ima tri dana na težinu poslova, onda imaju na dvoje i više djece preko do šesnaest godina imaju isto po tri dana, i na ono od jedan do tri dana na radni staž. A onda isto tako imaš na djecu sa invaliditetom, isto imaš tako za te dane odmora više. To je u principu to“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa, mi imamo formalno sve, ali u praksi se dogovaramo kako nama najviše odgovara i kako je najbolje za posao. Ako računamo ove ljude što tu rade i u firmi i ovamo, oni imaju*

*u toku godina definisane dane, broj dana. A oni biraju vrijeme kad koriste te dane, period u toku godine kad ih koriste". (poslodavac iz NVO sektora)*

O zaštiti na radu poslodavcima smo postavili niz pitanja jer nas je zanimalo kako je ona regulisana u njihovim firmama/organizacijama. Konkretno smo htjeli da saznamo da li su obezbjeđene sve mjere zaštite na radu, da li su regulisane nekim posebnim aktom, da li se ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenim uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu, da li su sa mjerama zaštite na radu, rizicima i eventualnim opasnostima upoznali svoje zaposlene, da li su ih i osposobili za to i na koji način, da li imaju jasno istaknuta upozorenja za rizike na poslu i istaknuta uputstva za postupanje u slučaju opasnosti, da li imaju stručnu osobu određenu za ove obaveze, kao i za obaveze pružanja prve pomoći i evakuacije u slučaju opasnosti, da li su u slučaju eventualne opasnosti zaposleni obučeni za pružanje prve pomoći, postupcima za evakuaciju, da li imaju predviđena bezbjedna mjesta u kojima će se smjestiti u slučaju ozbiljne, neposredne i neizbježne opasnosti, da li povremeno vrše provjere sposobnosti stručnih osoba i zaposlenih po ovim pitanjima). Takođe, da li nekada iz nadležnih javnih službi dolaze u vašu firmu/organizaciju da provjere vaše mjere zaštite na radu?

Ono što se može primijetiti da su firme iz privatnog sektora, makar deklarativno, veoma spremne i dobro organizovane kad je zaštita na radu u pitanju. Jedan dio predstavnika poslodavaca, pokazao je prilično dobru upućenost u ova pitanja i organizaciju svoje firme vezanu za najveći broj elemenata iz zaštite na radu. Zaključak je da sve privatne firme obučavaju svoje zaposlene o mjerama zaštite na radu, prve pomoći, požara i evakuacije, da zaposleni o tome dobijaju neke osnovne informacije na početku svoga rada ili u toku a u nekim firmama se polaže na kraju i test. Prema njihovim tvrdnjama, objekti u kojima rade su obezbjeđeni potrebnom opremom, signalizacijom, što se provjerava od strane nadležnih firmi odnosno agencija koje su odobrene od strane nadležnog ministarstva, od jednom do tri puta godišnje. Kada se radi o firmama koje se bave građevinarstvom, one podliježu još strožim provjerama jer je potrebno da zaposleni na gradilištima imaju svu potrebnu zaštitnu opremu.

*„Odgovor su uglavnom sve sa da. Što se tiče ovaj kancelarije i radnika, u poslovnom prostoru imamo dvije kancelarije. Imamo i upozorenja u slučaju požara, plan evakuacije na zidu. Na gradilištu imaju znaci upozorenja. Svaki radnik se zadužuje sa kartonom i dobija odgovarajuću opremu. Šlem i prsluk su obavezni. Osim toga, periodično nabavljamo za njih i rukavice svakodnevno, odijela, čizme ili još neke druge cipele. No, postoji građevinski inženjer koji je prošao preko određenog Ministarstva zaštitu na radu i zna sve što se tiče tih obaveza. Jedan od radnika ima položeno za pružanje prve pomoći i*

*posjedujemo sanduče u kome je prva pomoć. Dolaze jednom. Nama obično jednom dođu. Provjere svu dokumentaciju. Zavisí od gradilišta. Znači to sve, dođu na gradilište. Mi kao građevinska firma smo u obvezi da na gradilištu imamo gradilišnu dokumentaciju o potpisivanju ugovora s investitorom, prava građenja, građevinskog projekta i knjige, dnevnica, licenci i svega ono što sam vam pominjala, akt o procjeni rizika, kartoni zaduženja za radnike. Ugovore o radu za radnike, prijavljeno osiguranje za radnike, za pružanje prve pomoći, dokaz radnike. U momentu kada ovaj nadležni inspektor dođe, mi moramo to da mu pokažemo inače ćemo da platimo kaznu“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Mi imamo ekstremnu firmu koja nam vodi taj dio zaštite na radu, apdejtuje se svake godine. Svaki novi zaposlenik koji dođe, on prolazi obuku. Uz ugovor o radu, oni dobije i aneks u kojem su im obaveze i odgovornosti“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Taman prošle nedjelje smo imali ovu protivpožarnu, odnosno obuku protivpožarne zaštite. Inače, prilikom zapošljavanja svi zaposleni imaju test koji im se daje, odnosno obuku prolaze vezano za razne stvari, to sam i na početku rekla, kako za kancelariju, tako i za i za njihov rad“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Imamo. Regulisano je to. Ne znam ko tačno radi i s kim imamo te obuke. Dogovoreno je jedna firma iz Crne Gore, agencija i svako je prošao. Svaki zaposleni je prošao tu obuku zaštite u radu. Osnovne neke stvari. Objekti su osposobljeni za slučajeve evakuacije, protupožarnu zaštitu i slično. Sve je tu pokriveno. Redovna je kontrola godišnje. Da li sad vatrogasnih aparata i to ide dva puta godišnje. Ovi jednom godišnje, tako nemojte vjerovati kad je svake godine, sigurno jedna kontrola, ako ne i dvije“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Svake sezone imamo po tri inspekcije u toku sezone. Dolaze zajedno turistička, radna i sanitarna, odrade sve to, a posebno dolazi inspekcija za provjeru zaštite na radu protupožarnog sistema, videonadzora, svega ostalog. S tim što je to nadležnost MUP-a Crne Gore, imaju inspekcije za to“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ima jedna firma? Mislim da se zove Mont Inspekt koja svake godine dolaze i radimo zaštitu na radu za novozaposlene, a i zaposlene za koje je isteklo licenca. Rade obnovu ugovora i obnovu obuke.. Osim toga, zaposleni polažu neki test i to se uglavnom položi. To su neke osnovne stvari što se tiče zaštite na radu, tu je protupožarni aparat, rad sa strujom, električnom energijom. Ne znam baš detalje. Jesu od inspekcija baš zaštite na radu i dolazili su iz par puta“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„ Agencija, koja ima odobrenje od Ministarstva. Moraju biti, vode se dokumenta zaštite na radu. To mora biti, zakonska obaveza jer su to obavezna dokumenta. Najmanje dva puta godišnje“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

Kada su u pitanju organizacije iz javnog i NVO sektora, situacija u pogledu zaštite na radu je nešto drugačija. Naime, mnogi od njih ne znaju za postojanje nekih posebnih akata koji propisuju neophodnost pridržavanja određenim mjera zaštite na radu. Mjesta na kojima rade, prema procjeni jednog dijela predstavnika poslodavaca iz javnog sektora, nemaju dobre uslove i ne osjećaju se bezbjedno, jer nemaju potrebnu opremu za situacije opasnosti. Takođe, u nekim od ovih organizacija, rijetko se dešavaju provjere opreme i dokumentacije o zaštiti na radu. U NVO sektoru takođe nemaju nikakve planove evakuacije i posebne mjere zaštite i nisu sigurni kakav je status i kakve su obaveze NVO sektora po pitanju zaštite na radu. Ono što je njima najpotrebnije jeste da imaju dobre uslove za rad. Neke od NVO imaju prostorije u sklopu većih organizacija, koje po njiovom mišljenju imaju svu potrebnu opremu i poštuju sva pravila vezana za zaštitu o radu tako da se sa te strane osjećaju bezbjedno .

*„I tu smo specifični. Pod broj jedan, ja ne znam za postojanje takvog akta. To je moj propust jer nisam informisana. Moguće da postoji. A drugo, mi smo u sklopu TQ Plaze, koja je kao šoping centar koja je jako nebezbedna. Imali smo i poplavu i požar i zemljotres. Sve smo to proživjeli, a na petom spratu smo. Ne postoje protiv požarne stepenice, tako da je užasno problematičan ovaj gore to proživljavati. Protiv požarni aparat postoji. Osoba koja pruža prvu pomoć, ne. Često se desi da nekome je pozlilo, tako nešto i onda dok dođe hitna, dok nas nađu jer je gore kao lavirint a funkcioniše sa samo preko lifta. Tako da baš nisu neki uslovi po pitanju zaštite na radu. Prostor je potpuno suludo građen. U smislu, nemamo prozore, ni neke tako najosnovnije stvari. Ono što bi se podrazumijevalo tako da je i ta zaštita bezbijednost malo nam "stekaju"“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„ To je jedino ako je neko od kolega prošao neki trening ili takvo nešto, ali ovako da imamo sistematizovano, to ne“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„O tome ne znam, nešto o zaštiti na radu. Ni šta smo dužni mi, ni koji propisi to propisuju. Kada je u pitanju, recimo, bezbijednost zaposlenih od napada ili od bilo čega, mislim da nismo obezbijeđeni“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„ Pravilnici? To su sve pravilnici. Vjerujte mi vezano za sve to, a kažem vam, to je sve u sklopu Sekretarijata za lokalnu samoupravu. Te stvari su kod njih za tako da u detaljima i nešto ja sad o tome uglavnom. Uglavnom postoji“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Što se tiče zaštite, mi ne pripadamo nekoj, da kažem rizičnoj kategoriji gdje možda dođe do nekih povreda. Definisano jeste i ugovorom i našim kolektivnim. Ali, što se tiče toga. Možda ima, ali ja da znam ne. Ja iskreno, se ne sjećam da je od 2015. godine, ne sjećam da je neko dolazio a da sam ja bio tu.“ (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Stalno se prav neki plan evakuacije, imaju oni protupožarni aparat i hidrofor. Ne znam ni ja, imaju te nekakve...Ne znam, iskreno. Mislim da što se tiče ovog plana... Tu imaju uvijek*

*nekakve komisije i nešto, da li se sad tu određuje neka osoba, to ne znam. Dolazila nam je sanitarna. Oni stvarno traže te protupožarne aparate, da je to potrebno. Šalju nam onda iz ministarstva da pošaljemo dopis gdje imamo, koliko imamo, je li koji istekao ili nije. Je li dolazio neko baš da provjerava to za evakuaciju, to ne znam, ali što se tiče sanitarne oni jesu". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„S obzirom da su naše kancelarije na dvije pozicije. U jednoj kancelariji radi dvoje ljudi, u drugoj radi troje ljudi. Uglavnom u prizemlju, vrata su ispred tebe. Tako da u tom slučaju uglavnom nema potrebe za onim načinom signalizacije i sve ostalo. Da se razumijemo, ono u što smo se potrudili, jeste da imamo dobre stolice jer ljudi sjede uglavnom. Dolazili su kod nas u raznorazne inspekcije, a za zaštitu na radu vala nikad niko nije. A mi smo realizovali projekte iz tog domena. Imali smo dva projekta iz tog domena zaštite na radu, ali smo se bavili građevinom, zaštita na radu u građevini. Ja mislim da, po zakonu nisam siguran da li mi i potpadamo uopšte, jer nvo su ti ni tamo-ni ovamo jesu pravna lica, ali nisu d.o.o. I onda je pitanje kako ko tumačio nas. Da li potpadamo po tim zakonima ili ne. Ne znam. Čudno je pomalo regulisano". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Nas troje, tu što radimo, mi smo u jednoj kancelariji na prizemlju. Ima kao jedna mala sala, gdje smo svi zajedno i imamo pomoćne prostorije, tako da, što se tiče, mi nemamo sad neki plan evakuacije. Imamo jedna vrata i jedan veliki prozor. Imamo različite tipove stolica za sve nas troje, u smislu ako ti jednog dana odgovara ovaj tip stolica, drugi dan bi malo da si niže ili da si više u fotelji". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Ovaj prostor u vrtiću koji sve to ima. Koristimo sve te varijante koje oni imaju, a to su sve to što ste nabrojali, od zaštite na radu, od prve pomoći i tako dalje. Sve je to već obezbijeđeno u sklopu prostora koji iznajmljujemo. Tako je, sve je tu već pravno zaštićeno i inspeksijski povjereno i tako dalje". (poslodavac iz NVO sektora)*

Jedno od pitanja koje je u posljednje vrijeme prilično aktuelno jeste pitanje zaštite od diskriminacije i zlostavljanja na radu. U tom pravcu gledano, pitali smo poslodavce da li i na koji način upućuju svoje zaposlene na opasnost od takvog ponašanja kao što je mobing, da li su imali situacije mobinga i za koje vrste ponašanja su bile vezane, kao i da li im je poznat tok postupaka i mjere koje treba sprovesti nakon prijave mobinga?

Opšti utisak, kada se radi o gotovo svim ispitanim poslodavcima je da svi njihovi zaposleni prilikom potpisivanja ugovora dobijaju, a neki od njih i potpisuju da su ga pročitali i da su upoznati sa tim, akt o mobingu u okviru kojeg se nalaze instrukcije kako treba postupati u slučaju mobinga, koja su njihova prava i kome u takvim situacijama treba da se obrate. To znači da su svi zaposleni kod svih poslodavaca upoznati sa ovim dokumentom. U nekim firmama zaposleni dobijaju jednu karticu sa brojem koji mogu da

nazovu kako bi prijavili mobing. Neki poslodavci u javnom sektoru su naveli da su popunjavali određene upitnike koji su se ticali mobinga i dostavili ih Sekretarijatu za lokalnu samoupravu, a takođe u nekima od njih postoje osobe koje su zadužene za pitanja mobinga.

Ono što neki od poslodavaca ističu, jeste da se neke situacije mogu pogrešno protumačiti kao mobing, kao što je primjedba poslodavca na određenu vrstu ponašanja, ili zloupotребiti kao mobing, kako bi se postigli neki partikularni interesi. Takođe, postoje situacije koje se mogu prepoznati kao mobing, kao recimo uvrede, ali osobe koje su doživjele određene vrste uvreda ne nailaze na podršku svog kolektiva niti pravnik u firmi, zbog čega ga i ne prijavljuju. U najvećem broju, poslodavci su izjavili da nikada nisu imali situacije mobinga u svojoj firmi.

*„U okviru potpisivanja ugovora, kad tek stupaju na rad imamo instrukcije i konsultacije i obuka u sklopu koje je i taj dio koji se tiče mobinga i imaju napismeno. Taj dokument ostaje u njihovim rukama i to je to“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Upućeni su svi. Potpisali su dokument o mobingu. Dosad nismo imali nekih slučajeva mobinga tako da... Ali uglavnom svaki zaposlenik po potpisivanju ugovora potpisuje i taj akt, da je pročitao i upoznat s tim“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Prilikom zapošljavanja njima se uručuje ono Obavještenje o mobingu. Gdje im je sve napisano, koja su njihova prava i u kome Mogu da se obrate. Takođe, dobijaju jednu karticu gdje je neki besplatan korporacijski broj, koji mogu da zovnu u bilo kojem vremenu, a sve anonimno.. Nismo imali slučaj mobinga, ne znam da se to nešto desilo“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Čak imamo i ugovore o mobingu na radu, isto koji potpišu ugovor u slučaju da dožive mobing na radu. Nekad se neko ko nije dovoljno edukovan, da ne kažem sad da nije dovoljno pismen, pomisliti da mu je određena primjedba mobing. Konkretno primjer, ako sobarica nije uredno zakopčala svoju radnu odjeću, nije dobro očešljana, moram joj reći da mora da se vrati da se očešlja, i da dođe pristojno obučena. Možda će ona shvatiti da je to mobing, a to nije mobing. Ili djevojka na recepciji i da nije mogla dalje da radi, jer sam je triput opomenula da mora da kaže gostu, svaki put kad gost prođe, mora mu reći dobar dan i doviđenja i mora ustati sa stolice. Ona smatra da je to prevelika ljubaznost. Djevojka je završila, profesor engleskog je. I onda ne može da radi taj posao. Ipak treba da radi u struci drugoj, jer ne može raditi... Ona to ne razumije. Nije ništa reagovala ali ona smatra da je to mobing. Tako da smo se u miru rastali“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Mi nijesmo imali tih slučajeva, ali svi zaposleni imaju uz ugovor o radu, obavještenje o mobingu, odnosno ne znam kako se zove taj dokument. To nam radi jedna pravna služba*

*iz Podgorice svu tu dokumentaciju i bukvalno svi su upoznati sa svojim pravima u slučaju i da dođe do toga, ali do sada nijesmo imali". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pretpostavljam da na nivou opštine postoji neki akt. . Prošle godine dobijali smo neke upitnike koje je trebalo da popunimo i dostavljali smo Sekretarijatu za lokalnu samoupravu. Da li smo primjećivali i neke slučajeve, bilo koju vrstu zlostavljanja ili mobinga. Mana toga je što to nije bilo anonimno, ali mislim da fali neke obuke i upoznavanja s tim šta sve spada u mobing, fali i na nivou toga da smo mi informisani od strane naših nadređenih, a nismo ni mi volontere informisali dovoljno dobro". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„U nekim firmama se uz rješenje o radu dobija poseban papir, da tako kažem, a postoji u određenim u određenim granama javne uprave i određena tijela koja se tiču mobinga, npr. Komisije za mobbing ili nešto slično koja je, eto, tu formirana, da bi u slučaju neke situacije mogla da reaguje i da procijeni. Imamo Komisiju, ali sad ne dobijamo nikakav propis vezano za to". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Ja kao starešina, ja bih lično podržala svakoga, ali ja znam u ovoj našoj, u ovom našem stanju svijesti, u ovom našem društvu, da taj koji bi ukazao na nešto bi bi žigosan. Mi još nismo na tom stanju svijesti. Mi smo imali situaciju da kolega tri puta mršne koleginicu. 3 puta. I taj kolega je za mene završio. Znači, ja njega gledam jednako kao da je to rekao meni. Zato što djevojka je bila u pravu, i bila je na istini i na zakonu. A on je želio da završi stvar koju hoće, nemajući druge argumentacije, on je nju mršnuo. To je za mene nedopustivo. Znači, ona je automatski mogla da mu pokrene tu prijavu i da on završi na disciplinski. Jer imamo etički kodeks, koji niko ne čita. I koji je vrlo detaljan. Ali sve to treba da se sprovodi na nivou komisija disciplinskih. I tu se taj proces izruga, razumiješ. Dođe do pravника i pravnici to istumače, i niko neće više ni da se bavi tom temom. Ja bih lično dala podršku svakom zaposlenom da prijavi mobing... To je sigurno propisano zakonom, ali ja tu tačku nisam čitala i ne znam. Sigurno da jeste, ali mi nismo imali ni situaciju prijave, niti razrađenu neku strukturu vezano za postupke po prijavi". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imamo osobu koja je za mobing. Ne znam tačno kako se zove, ali znam da imamo tu osobu koja je opredijeljena to za mobing. Uvijek je tu direktor da se s njim popriča vezano za to, a sledeća veća instanca inspekcija. I toga smo imali da odmah idu kod inspekcije, da se žale i da..". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imamo taj dokument vezano za mobing i slično. Nismo nikad imali problema". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Imamo nekakav dokument vezano za to, akt o mobingu, pretpostavljam. I to smo naučili od naših članova i članica. I mi tako mi dijelimo iskustva jedni s drugima. Mi nemamo*

*takva iskustva u organizaciji. Ali čuo sam od članova i članica njihove primjere. I treba zaštititi te odnose. Sve, ali nekad postane oruđe za zloupotrebu". (poslodavac iz NVO sektora)*

Jedan broj poslodavaca je u okviru svoje firme/organizacije izjavio da je ranije imao prijavljene slučajeve mobinga a neki su takve slučajeve ili pokušaje imali u skorije vrijeme. Neki od tih poslodavaca nisu sigurni kako su se ti slučajevi završili, a u sektoru medija su izjavili da je slučaj završen poravnanjem.

*„Jesu ranije. Suđenje je. Ne bih znala jer nisam upoznata s predmetima, ali znam da su postojali". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imali smo jedan pokušaj. Imali smo pokušaja, ali taj pokušaj je bio malo čudan. Imali smo jednu djevojku koja je bila na probnom radu i zaljubila se u jednog kolegu, a onda je istripovala da se taj kolega muva sa drugom kolegicom pa je tu kolegicu drugu prijavila da je ona odnosno da ta koleginica nju mobinguje. I onda smo krenuli u proceduru rešavanja, pa smo krenuli da tretiramo taj problem. Pravila se Komisija i sastavljao savjet za rješavanje njenog problema, a onda smo na pola procesa uvidjeli da se radi o drugačijoj vrsti problema. I onda je ona i sama shvatila da ovo nije radno okruženje za nju, pa je sama otišla". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa, imali smo. Kažem, imali smo neka prijavljivanja mobinga, ali sad šta je bilo na kraju, s tim to ne znam. Ne znam. Evo konkretno slučaj... Direktora su prijavili i dolazila inspekcija. I zapisnik je napravila. Šta je poslije toga bilo pojma nemam, niti znam kako ide dalje s procedurom". (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imali smo mi nekoliko slučajeva u privatnim medijima. Baš za mobing. I mislim da su svi završeni a da nije donešena pravosnažna presuda ili da se tokom došlo do nekog poravnjenja tokom suđenja. E sad, to je bilo ranije, tako da nisam sto posto siguran ovaj, ali mislim da nijedna nije bila pravosnažna". (poslodavac iz javnog sektora)*

Ostajući u zoni problema diskriminacije, pitali smo poslodavce da li u njihovoj firmi/organizaciji imaju jasne antidiskriminacione politike sa kojima su zaposleni upoznati, kada su u pitanju nacionalne manjine, LGBTIQ populacija, osobe sa invaliditetom, žene, RAE populacija, i da li su one uređene nekim posebnim aktom.

Kada su u pitanju poslodavci u privatnom sektoru analiza odgovora je pokazala da polovina njih imaju određene akte vezane za antidiskriminatornu politiku, ali ne kao posebno uređene već u okviru već postojećih akata sa kojima se zaposleni upoznaju. U njima su date instrukcije kako postupati sa ranjivim grupama. Jedan dio poslodavaca

iz privatnog sektora, takođe napominje da zaposleni često idu na obuke a u okviru firme, ukoliko je potrebno mogu da se obrate osobi koja je zadužena za pitanja te vrste. Sa druge strane, druga polovina privatnih poslodavaca je izjavilo da antidiskriminaciona politika kod njih nije uređena aktom, navodeći da nemaju takvih slučajeva da bi im takvi akti bili potrebni, ali ako je potrebno, takva pitanja se rješavaju kroz razgovor u hodu i kroz sistem upravljanja i rukovođenja.

*„Pazi, mi imamo u sklopu zaštite na radu, mi smo tu... Nekako, samo nam se na namjestilo da smo uključili i mobbing i instrukcije koje se tiču toga. A to nije nešto osim u samom aktu zaštite na radu koji mi njima dajemo, odnosno bude im dostupan na našoj oglasnoj tabli. Svakako i cijeli dokument se čuva na ovom opštem disku i daje im se pristup i oni potpišu da su upoznali s njim. Tamo ima jedan cijeli paragraf koji je posvećen tome da se objasni šta kako, pogotovo što smo imali osobe sa invaliditetom pa im se daju instrukcije kako trebaju da se tretiraju. Mada, u realnosti ovi moji ne vjerujem da to posebno pročitaju. U tom slučaju na tom prvom sastanku instrukcije kad im daju, kad počnu da rade i zdravo doviđenja“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Imamo i obuku vezano uz to redovno. Imamo osobu koja je takođe direktorica, a koja je za to zadužena. Takođe, možemo uvijek da im se obratimo“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Mi imamo dva puta godišnje obuke koje se rade tako da oni su informisani na koji način i kako komunicirati“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Nije uređeno aktom. Kroz razgovore su zaštićeni svi, odnosno u hodu kroz sistem upravljanja i rukovođenja skreće se pažnja na to“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„A nijesu uređene za to što nemamo tih slučajeva. Baš nemamo ni nijedan od tih nabrojenih slučajeva u firmi, da imamo vjerovatno bi imali to“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

Kod poslodavaca iz javnog a naročito iz NVO sektora, primjećujemo mnogo veću posvećenost pitanju antidiskriminacione politike koja je pokrivena nizom dokumenata, pojedinačnih ili u sklopu drugih akata. Zaposleni iz ovih organizacija često idu na seminare vezane za ovo pitanje a kod nekih NVO kroz njihova strateška dokumenta je jasno definisano da su inkluzivna zajednica.

*„Evo, ja sam bila na seminaru dva dana vezano za to. Definitivno možete to konstatovati da zaposleni redovno posjećuju seminare toga tipa. Generalno ne samo da smo upoznati, nego da smo baš aktivni. Znači, vezano za to idemo, evo ja sam konkretno bila. To je Juventas organizovao, za LGBTQ populaciju“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imamo i to sve, imamo baš masu tih dokumenata koje smo mi donijeli. Prije par godina je to nešto trebalo da se usvoji i da se donesu, pa imamo čitav taj set dokumenata. Od onoga za putne troškove do mobinga. Jedno četiri, pet dokumenata koji su po papira“.*  
(poslodavac iz NVO sektora)

*„Mi svima damo podršku“.* (poslodavac iz NVO sektora)

*„Nemamo pojedinačan akt, nego nama je kroz dokumenta strateška i misiju, viziju, vrijednosti Unije jasno definisano da, mi smo inkluzivna zajednica, da nemamo diskriminacije. Da, mi smo i kroz projekte sarađivali s raznim ciljnim grupama, pogotovo sa tim osjetljivim, gdje smo im na djelu pokazali da je to naš cilj djelovanja, tako da mi smo kroz razne... Nismo pravili jedan pojedinačni, nego kroz razna dokumenta potencirali to“.*  
(poslodavac iz NVO sektora)

Obzirom da je sindikat jedan oblik zaštite radnika, htjeli smo od poslodavaca da čujemo neke osnovne informacije o sindikatu u njihovoj firmi/organizaciji, kao npr., da li imaju sindikat, da li su svi zaposleni uključeni u njega, kakav je njihov odnos sa sindikalnim predstavnicima, da li imaju obezbijeđene uslove za rad, da li pružaju podršku radu sindikata i na koji način. Takođe nas je zanimalo kakav je njihov stav o sindikatima i poštovanju prava zaposlenih uopšte, treba li da ih bude više ili manje i smatraju li da kroz rad sindikata treba da budu posebno prepoznati mladi ljudi uz ostale ranjive kategorije.

Analiza ovog pitanja pokazuje da polovina poslodavaca iz privatnog nema sindikat, gdje neki od njih kao razlog razlog navode to što su mala firma i individualno rješavaju neka generalna pitanja koja se pojave ili jednostavno. Stav ovih poslodavaca o sindikatima nije pozitivan, ne vide smisao njihovog postojanja. Druga polovina poslodavaca iz privatnog sektora u okviru svoje firme ima organizovan sindikat, pri čemu su kod nekih firmi svi radnici članovi a negdje uglavnom stariji radnici jer mladi nisu mnogo zainteresovani. Ovi poslodavci smatraju da sindikati uopšte treba da rade više i da pokazuju bolje rezultate, suštinski a ne samo da postoje na papiru, da ih je sasvim dovoljno u Crnoj Gori jer svaka veća firma već ima sindikat.

*„Nemamo. Iskreno, ne znam. Mi smo mala firma i sve nekako individualno rešavamo, tako da sva ta neka generalna prava koja imamo. Mislim da. Trenutno se nije javilo neka potreba da moramo dok bi morali nešto da se okupimo i da riješimo svi zajedno“.*  
(poslodavac iz privatnog sektora)

*„Nemamo. Nemam stav tu, nemam nikakvo pozitivno mišljenje. Samo da plaćamo one dažbine sindikatu i nemam dobro mišljenje, niti sam ikad imala o sindikatima. Imam*

*mnogo radnog staža, i radila sam u državnoj i privatnoj firmi i nemam, na žalost, nikakav stav". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Nemamo srećom“. „Pa znaš kako, imali su smisla u naše komunističko vrijeme. A ja sam svakako sa strane onog ko zapošljava. To mi samo pravi problem". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Postoje dva, skoro sam se raspitivala. Meni stižu mailovi od jednog i drugog. I ja dugo dugo nisam, i dalje ne razumijem poentu sindikata, nije mi jasan. Barem ne na ovaj način kako funkcionise. I onda sam zvala da se raspitam kojem ja sindikatu pripadam, rekli su mi nijednom. Ali kapiram da bi trebalo da smo udruženi, borimo za nekakva prava, ali to je nešto što ja ne vidim da se dešava". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Da, da, da. Nisu baš svi u sindikatu, to su uglavnom stariji radnici. Mladi nisu baš zainteresovani (da ih bude više ili manje?) Pa trebalo bi, ali samo ne formalno na papiru, nego baš suštinski. A toga je jako malo. Na žalost". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Ima, od skoro. Svi su zaposleni uključeni u taj sindikat, tako da imamo i ne znam s kojom unijom sindikata... Mislim da ih ima jedna, dvije, tri, čak. Na nivou Crne Gore, da. Ne znam s kojom smo to zajedno sindikata ili ima neka... Unija slobodnih sindikata. Imaju svu podršku od mene. E sad na koji način? Nismo još imali nekakvih... Tek smo počeli. Tek smo to uveli. Da smo imali nekih sad dejstava sindikata, nismo. I nisam upoznat toliko s radom sindikata. Uglavnom, ono što se tiče mene, imaju svu podršku i meni je to sasvim OK. (da li treba da ih bude više ili manje). Pa ne znam. Ja smatram da ne bi trebalo da ima više. Mislim da ima sasvim dovoljno toga. Mislim da svaka ozbiljna kompanija u Crnoj Gori je u nekom sindikatu. E sad, da li se u tim sindikatima radi, to šta treba se radi, nisam siguran. I šta tu spada, kakva prava i to već bih ne bih znao reći". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa što se mene tiče, sindikat ako radi kako treba, trebalo bi da ima svaka firma, ali mislim da je to organizacija za firme koje imaju preko 100 zaposlenih, čini im se. Nijesam sto posto siguran". (poslodavac iz privatnog sektora)*

Sve organizacija iz javnog sektora, što je i očekivano, imaju sindikate u kojima je uključen najveći broj zaposlenih. Ovi sindikati su najčešće prepoznati kroz aktivnosti u kojima zaposlenima pod povoljnijim uslovima ili na rade obezbjeđuju kupovinu nekih povoljnih proizvoda ili odlazak starijih i bolesnih na banjsko liječenje. Jedan dio poslodavaca iz javnog sektora je zadovoljan radom svojih sindikata navodeći da rade u interesu svojih zaposlenih, dok neki smatraju da bi u svom radu trebalo da budu transparentniji.

*„Postoji. Znam da nisu svi uključeni, ali mahom je to tako procentualno veliki broj. Ne znamo procenat. Ako mene pitate, treba da budu aktivniji, evo kolege, stalno to govore da i sindikat treba da bude aktivniji“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Imamo sindikalnu organizaciju, a članovi sindikata su zaposleni koji žele da budu članovi sindikata. Obustavlja se jedan posto zarade. Mi smo članovi Granskog sindikata za oblast uprave i pravosuđa. Naša sindikalna organizacija dosad je u tom smislu bila jedinstvena. Sad imamo neka iskakanja i dio zaposlenih ide prema sindikatu, Uniji slobodnih sindikata. To sad neko rasitnjavanje... Ne volim usitnjavanja. Ne znam, svako ima pravo na slobodan izbor, ali mislim da to nije dobro. Nema tu snagu. Što se tiče odnosa u sindikatu, to su dobri ljudi. Mislim da rade na interesu zaposlenih, da se neke aktivnosti koje su u njihovoj moći sprovode“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Ja sam stava toga da što više ima mišljenja, to će biti bolje produktivnije za sve. Što se tiče postojećih sindikata, član sam u smislu da bi mogao da uzmem nešto na rate, tipa: ugali, ogrijev i takve stvari. Znam da postoje sindikalne igre na kojima bih iskreno ja volio da učestvujem, ali nažalost, nikad nisam obaviješten o tome. To je prva stvar. Mislim da bi trebali malo da budu transparentniji, što se toga tiče i da uključe mlade tu malo više. Ne znam, kad kažem nekako su malo zatvoreniji. Volio bih da budu malo transparentniji prema nama radnicima. Ali nadam se da će biti bolje“. (poslodavac iz javnog sektora)*

Dvije sindikalne organizacije koje smo uključili u naše istraživanje imaju različitu percepciju rada sindikata. Iz sindikata koji je povezan sa medijima smatraju da zaposleni treba da imaju više povjerenja u sindikate kako bi im na taj način dali veću snagu i pregovaračku moć oko pitanja koja su bitna za zaposlene, jer se na taj način povećavaju šanse za uspjehom u određenim pregovorima. Sa druge strane, iz sindikata koji je vezan za školstvo ukazuju na veoma loše odnose u sindikatu što onemogućava njegovo dobro funkcionisanje i organizaciju. Naime, navode da se zaposleni samo iz interesa uključuju u sindikat, kao što je kupovina na rate i sl., i da uopšte nisu zainteresovani za neke druge inicijative ili diskusiju oko važnih pitanja. Ističu da sa direktorom škole imaju dobro saradnju oko uslova rada sindikata, kao i da se uprava trudi da izađe u susret zahtjevima zaposlenih. NVO sektor uglavnom nema organizovan sindikat ali smatraju da je njihovo postojanje opravdano.

*„Ja bih rekao da ljudi treba više, da imaju veće povjerenje u sindikat i da daju veću snagu sindikatu. Ne treba nužno da ih je više. Mi imamo dvije sindikalne centrale za malu Crnu Goru. To je, po mom mišljenju, sasvim dovoljno. Imamo veliki broj sindikalnih organizacija. Imamo razvijene sindikate u većini industrija, tako da više je ovdje pitanje kako. Opet je to naš zadatak, kako mi da uvjerimo sve one koji nisu naši članovi, da nam daju dodatnu snagu kako bismo imali jaču pregovaračku moć. Jer nije isto ako vi uđete u pregovore s poslodavcima i ako vi predstavljate tek 15 posto zaposlenih ili ako predstavljate 90 posto*

zaposlenih. Nije isto i veća snaga i veća mogućnost. Oni znaju da vi ne pucate onda iz prazne puške. Vi jednostavno predstavljate 90 posto njihovih zaposlenih. Oni su primorani na taj kompromis“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Imamo. Oni se pretežno ne učlane iz razloga što te neke povoljnosti koje bi mogli da ostvare, u periodu ljeta im se uvijek prekida ugovor. Naši međuljudski odnosi u sindikatu su da ne kažem katastrofalni, ali da kažem da nisu dobri. Takav je sklop ljudi da ono što njih zanima oni će... ako ih ne zanima putovanje, oni na tu sjednicu neće da dođu. I mi u većini slučajeva nemamo kvorum. Neko se tu učlani zbog kupovine na rate, njega apsolutno ništa drugo ne zanima. Neko se učlani jer hoće da ode na more i ništa ga drugo ne zanima. To je kod nas baš izraženo. Imamo i situacija da se učlane i kupe nešto i otplate jednu ratu i iščlane se, a nigdje ih nikakav ugovor niti bilo šta ne obavezuje da oni moraju biti članovi dok... Tu svakakvih problema ima i vjerujem u našem kolektivu ti je loše situacija i loši su međuljudski odnosi. U principu, direktor škole nam nikad ništa nije onemogućio. Uvijek je i dao radnu salu i kad god je trebalo što se toga tiče i što se tiče saradnje sa školom, pa ako se kupuje neki poklon za odlazak u penziju ili da se kupi zajedno ili posebno, tu imamo OK saradnju. Što se mene tiče, maksimalno se zalažemo, a koliko oni to cijene- nikoliko. Ja kroz ovaj naš sindikat vidim da se oni dosta zalažu. Zalažu se za radnike, da se to nekako... Na primjer, imamo zaposlenih koji su iz Mojkovca, ali žive u nekom drugom gradu i sad gledaju, svako malo šaljemo spiskove u slučaju da se nađe nešto za premještaj. Mogu da kažem da imam neki okej. A što se ostalih sindikata tiče nisam baš nešto mnogo upoznata“. (poslodavac iz javnog sektora)

„Mi nemamo zvanično, ali imamo jednu kolegicu koja je sama sebe, samoprovana predsjednica sindikata. Trebao nam neki frižider, ona je odmah: ajmo da kupimo frižider. I tako to, samoprovana. Dobar je sindikat kad ima smisla. Dobro je što postoje. Dobro je što postoje i pretpostavljam različite strukture su svuda. Različite su neke sve funkcije, ali super je što tako stoji“. (poslodavac iz NVO sektora)

Gotovo svi poslodavci se slažu da treba ili bi trebalo više raditi na uključivanju mladih u sindikat i sve sfere društva, upoznati ih sa tim kako sindikat funkcionise i dati im priliku da se pokažu. Poslodavci iz NVO sektora, gdje zaposlene čine uglavnom ladi ljudi, smatraju da mlade treba uključiti u odbore i tijela u kojima će mladi imati riječ. Oni treba da se bore za neka aktuelna prava i pormneje koje njima odgovaraju, da im se da veća odgovornost i da tu odgovornost mogu da dokažu.

Sa druge strane, neki poslodavci su doduše izrazili sumnju u doprinos mladih ljudi u sindikatu. To obrazlažu time što mladima nedostaje znanje i iskustvo da bi mogli da znaju u kom pravcu treba izvršiti neke promjene. Mladost, smatraju ima snagu i energiju ali to ne mora da znači da ima i znanje. Takođe, neki poslodavci nisu sigurno da li mladi spadaju u ranjivu grupu. Prema njihovom mišljenju, ranjivost se može vezati za bolesnu i nemoćnu osobu, za roditelje i porodice koje teško žive, a pored toga smatraju

da su mladi prilično nezainteresovani za rad, da ne znaju šta žele, pa je pitanje koliko ih uopšte zanima i uključivanje u sindikat.

*„Definitivno bi trebali, baš zbog ovoga što nemamo. Umjesto odlazaka na more da im organizuju par obuka. To bi bilo mnogo pametnije“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa možda, možda bi u Crnoj Gori. Sad ja ne znam baš kako. S obzirom da ovdje radim skoro deset godina, tako da ne, ne znam baš kakva su iskustva toliko u drugim firmama, tako da ne znam kako da vam odgovorim na to pitanje“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Trebalo bi... Ja i dalje nisam sigurna šta je uloga i šta oni rade i naravno da bi trebalo mlade uključiti svuda. Polazim od teze da su oni u svim porama društva i trebalo bi ih uključiti, pogotovo u zapošljavanje, ali prva ja nisam uključena i onda ne mogu sad da kažem da treba uključiti mlade, ako se ja nisam uključila, jer pojma nemam što se tu dešava. Znam da, recimo, na nivou opštine daju neke pozajmice koje su ono beskatne“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Treba, naravno. U sindikatu su, kažu, samo stari prepoznati, stari i bolesni i uzimaju puno i da idu na ljeto u Igalo“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Trebalo bi da prepoznaju kao ranjivu kategoriju. Treba malo na bolji i adekvatniji način da im se obrate, da komuniciraju s njima kako bi oni to razumjeli jer mladi npr. ni ne razumiju što znači sindikat. Mladi koji su nezaposleni koji tek treba da uđu na tržište rada, oni nemaju pojma o tim stvarima. To im se ne komunicira. Onda neki od ovih krovnih sindikata, imamo 2, ovaj koji je na državnom nivou i Unija slobodnih sindikata. Oni trebaju isto da budu, da oforme neke ili odbore ili neka tijela, kako ih oni zovu u kojima će mladi imati riječ. Mladi da se bore za nešto što je aktuelno, za prava koja su aktuelna. Za te promjene koje njima odgovaraju, a ne da dugo, dugo vremena jedni te isti ljudi koji su vjerovatno svojoj generaciji napravili bolje i donijeli sve to. Ali mislim da trebaju mladi da dobiju mjesto i da se njihov glas čuje i da se pokaže na djelu koliko se daje odgovornosti mladima. Uglavnom, sve se svodi na to da pričamo mladi treba ovo, treba ono, ali nikad im ne damo odgovornost da nešto pokažu“. (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Kud bi nas mladi doveli? Mladost znači da nema iskustvo. Iskustvo je što bi rekli niz akumuliranih grešaka. Pa to iskustvo može generisati i neki napredak, a mladi koji nemaju to iskustvo i znanje, kako oni mogu da vode sindikalne. Čak ni ovi što su, ne znam jesu li mladi ili stariji, ovi što su doveli do nekih promjena, neke stvari suštinske ne znaju.. Znači, oni nemaju to znanje, a oni su u sindikatu. I oni idu tamo i donose neke promjene. Mladost jeste snaga u smislu ovaj energije i to, ali ne mora da znači da ima znanje“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Ranjive kategorije ne znam kako to da okarakterišem. Mislim da je ranjiva kategorija neka majka nezaposlena, a recimo da je samohrana ili recimo, da ima familije od 5-6 članova, da radi i mislim da je to ranjiva kategorija. Vjerovatno da bi dao prednost prije nekoj takvoj osobi nego mladoj, ali da kažem, firma se širi iz dana u dan. Volio bih da sve budu mladi ljudi, ali kažem teško je to sve organizovati. Prvo, današnja omladina nije skroz zainteresovana za posao. Evo, ja tražim radnike, stalno tražim, ali veće je interesovanje starijih nego mladih“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Pa pazi mi imamo sekciju mladih što se tiče Sindikata prosvjete. Imamo sekcije mladih, imamo sekciju žena koje prave neki određene projekte i kažem sad baš preko toga, predsjednica Sekcije žena iz Bijelog polja je htjela da organizuje zanimljive radionice i niko se ne javi“. (poslodavac iz javnog sektora)*

*„Pa ja mislim da bi. Samo vam kažem, sve ovo sa mladima je veliki question mark, jer u kom su oni fazonu, šta oni od svog života žele i tako dalje“. (poslodavac iz NVO sektora)*

Imajući na umu da većina mladih ljudi nakon školovanja želi da se zaposli, zanimalo nas je kako se mladi ponašaju kada dobiju zaposlenje, da li su aktivni i preduzimaju li neke inicijative koje bi vodile unapređenju njihovih prava i uslova rada, poslovanja.

U privatnom sektoru, po pitanju aktivnosti i inicijativnosti mladih, poslodavci većinom procjenjuju da je najveći broj mladih ljudi u današnje vrijeme prilično pasivan. Naime, jedan manji broj poslodavaca iz privatnog sektora smatra da su mladi aktivni, zauzimaju se za sebe i ne ustručavaju se da kažu svoje mišljenje. Da li će se pokazati kao aktivni, zavisi od sredine u koju dođu. Recimo, mladi radnici na gradilištu su željni znanja i žele da nauče više, da dobiju sertifikat i zarade više. Oni koji su aktivni oni to odmah i pokažu i napreduju, dok su drugi od početka nezainteresovani i nemaju želju za rastom i razvojem.

*„Mislim da su aktivni. I imamo kolege koji su, koji ne libe se da kažu svoje mišljenje, i to je skroz u redu. Ima kolega koji su malo više ćutljiviji, ali većina, većina kaže, zauzima se za sebe tako da...“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Imaju, mladi kod nas imaju inicijativu i zalažu se i mislim da to zavisi od toga u kakvo okruženje dođu. Oni su motivisani kod nas. Ja sam samo ekonomista u preduzeću. Nemam ja nikakav lični interes da ja pričam kako je u preduzeću, ali govorim iskreno. Svi imaju interes od radnika u kancelariji do radnika na gradilištu da se zalažu i da uče. Recimo, radnici na gradilištu su kao građevinski radnici, mladi ljudi, pa onda vide i kažu: hajde da i ja prođem obuku za rovokopača, pa onda završe i dobiju sertifikat da upravljaju*

*građevinskim mašinama. I to im sve povećava i uslove i za njih je i za zaradu". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Od 100 posto odluka, ja vjerujem nekih 99 posto sadrži ono kao: imajte inicijativu, aktivirajte se. Vjeruj da svi oni koji su preuzeli inicijativu, vjeruj mi da su mi svi sad na nekim rukovodećim pozicijama. Ali ovi ostali, a velika je većina ovih ostalih, su ono kao pasivni. Moraš da ih guraš i da im objašnjavaš da oni treba da se bore za svoje živote, a ne ti za njih. Zašto je to tako? Mislim da sve od kuće polazi pa preko preko našeg sistema edukacije koji apsolutno ne tretira taj momenat, niti se podstiče želja za rastom, razvojem, za samostalnošću... Nego se podstiču neke apsolutno druge stvari, tipa za mamine sinove da ostanu kod kuće do 40 godina, a ćerke da se udaju sa 18 i rode 10oro djece i Bog da ih vidi". (poslodavac iz privatnog sektora)*

Jedan dio poslodavaca iz privatnog sektora, međutim smatra da je aktivnost mladih individualna stvar, ima mladih onih koji su briljantni, ali su generalno gledano današnje generacije mnogo pasivnije nego one ranije. Oni nisu mnogo zainteresovani za posao, pasivno odrađuju ono što se od njih očekuje i ne pokazuju preveliku želju za napredovanjem. Naročiti nedostatak inicijative pokazuju mladi od 20 do 24 godine. Kad se radi o turističkim firmama, naročito onim zapošljavaju sezonske radnike, smatraju da današnje mlade generacije nemaju stručnosti, odgovornosti i da veoma loše obavljaju svoj posao iako su dobro plaćeni. Privatni poslodavci ocjenjuju da mladi nemaju volje, navikli su da im se sve servira na tacnu, umjesto da se bore i napreduju.

*„To je sve individualno. Ako pričamo generalno, generalno su pasivniji nego neke generacije starije. Ima, apsolutno onih koji su sjajni. Mislim, tako da je sve individualno". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Čuj sad nijesu da kažem, pasivni ali bi mogli da budu, a da kažem malo više zainteresovani za posao. Oni završavaju to što se od njih očekuje, ali ne vidim da se neko bori posebno za neko napredovanje da radi neki posao koji će njima sutra olakšati neko dalje radno angažovanje, a u neku veću firmu". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„A znate kako, nisam baš iskreno zadovoljan nekom inicijativom mladih. Dosad se pokazalo da ti mladi, ne kažem do 30 ali ti mladi do 25 godina nisu nešto pokazali, neku strašnu inicijativu. Više bih se odlučio zaposliti nekog starijeg nego mlađeg. Ali to je jednostavno njihovo koncipiranje rada i obaveza nego što je to neki naš stav. Pokazalo se kroz praksu da u razgovoru za posao u tih prvih mjesec, dva, tri rada, da najčešće ti baš mladi, od 20. do 23-24 godine, nisu nešto pokazali neku inicijativu i nešto su malo indiferentni. Nemaju neki fokusa da oni napreduju. Nije im to neki posao, makar u našoj branši koju bi oni zadržali za duže. Očito izgleda je to neka privremena varijanta, pa ne daju 100% sebe". (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„A većina ih je pasivna. Zbog čega je to tako, ne znam. Imamo i malo ovih aktivnijih koji su, da kažem aktivniji oni su i napredovali. Oni koji su pasivni, naravno, neki su u istom poslu na kojem su bili i prije. Nekako mislim, da mladu su navikli da im se sve servira na tacnu i da to je to. No, to baš tako ne može. Jednostavno, čovjek mora da se sam malo bori kako bi napredovao. Jednostavno, nema tu pretjerano pretjerano volje. Mogu da kažem generalno da sa našim kolektivom, mi imamo sreće kad pogledam ostale kolege i kakve probleme imaju sa zaposlenima. Mi mogu reći da nemamo problem uopšte“. (poslodavac iz privatnog sektora)*

*„Jako teško na to pitanje. Da ste me zvali prije pet godina jedna razlika, a sad je druga. Prije pet godina je bila nevjerovatno kvalitetna radna snaga, a sada je nekvalitetna. Za pet godina. Zato što su izašle generacije polupismene, sa poremećenim sistemom vrijednosti i to je veliki problem. Drugo, radnici koji dođu sa biroa rada su nekvalitetna radna snaga i neradnici, ne žele da rade, samo da otaljaju posao. A djeca koja su iz srednje škole oni su najbolji, a i djeca koja studiraju sa fakulteta. Znači, trenutno imam dosta mladih koji su iz srednje škole i dosta njih koji studiraju. Oni su izvrsni. A dva radnika koja su došla sa tržišta rada su jako loši. To su velike razlike i veliki je problem... ljude koji su na biroima rada, koji ne žele da rade sezonski treba skloniti sa biroa i ukloniti sve sve moguće apanaže koje imaju. Istina. Sad ću vam reći, lični dohodak sobarice je 600 evra neto hrana i smještaj, dva obroka, smještaj. Izračunajte koliko koštaju dva obroka i smještaj. To je hostelski smještaj, soba s klimom, televizorom, internetom, kupatilo u hotelu. Ne možete turisti iz Skandinavije da ne znate jezik ili da mu ne kažete dobar dan. To se generalno mora mijenjati po tom pitanju, ali kako ne znam.“(poslodavac iz privatnog sektora)*

I poslodavci iz javnog sektora u najvećem broju smatraju da su mladi pasivni. Oni mladi koji rade u lokalnoj samoupravi su se, smatraju, i zaposlili da bi bili pasivni. Pasivni su jer misle da je javni sektor siguran hljeb, pa radili ili ne. Oni mladi koji dolaze da volontiraju ili su uključeni povremeno u neke projekte oni već pokazuju veću inicijativnost, ideje i energiju. Jedan dio poslodavaca iz javnog sektora smatra da su mladi pasivni jer se njihove ideje ne slušaju, ne uvažavaju, da bi se uvažile moraju da prođu kroz razne, pa i političke filtere. Takođe, neki poslodavci iz javnog sektora su mišljenja da aktivnost zavisi od osobe do osobe. Ima maštovitih i preduzimljivih ljudi ali i onih koji jedva odraduju jedan posao, čekajući drugi bolji, tako je i sa mladima. Sa druge strane, dio poslodavaca iz javnog sektora ima drugačije iskustvo sa mladima. Po njihovom mišljenju, mladi imaju inicijativu, vrijedni su, puni ideja i srećni su što ih imaju u svojim redovima. U medijima, poslodavci prave veliku grešku, a to je da ne procjenjuju sposobnosti mladih ljudi i spram toga im dodjeljuju one poslove koje bi mogli najbolje da odrade, već im daju neke proste administrativne poslove, gdje ne mogu da se pokažu.

*„Ove koje sretam po lokalnoj samoupravi mislim da su pasivni i da su upravo s tim ciljem i zaposlili da bi bili pasivni. A ovi koji dolaze u omladinski klub, kojima nije cilj da se*

*zaposle, nego da rade na toj svojoj zapošljivosti, da bi bili spremni i sutra da prihvate razne izazove i da budu dio raznoraznih korporacija i raznoraznih inostranih struktura, oni su itekako aktivni. Kažem nisu zaposleni, ali su itekako aktivni i oni su oni od kojih imam najveći feedback i ideje i pokretanja, ali nažalost od zaposlenih nisam susretala nešto puno mladih da su aktivni. Opet kažem, ja sam možda previše usmjerena samo na omladinski i nešto se ne miješam previše s ovim drugim sekretarijatima, pa ne mogu onako generalno na nivou opštine šta se dešava, ali da neko jeste aktivan vjerovatno bih znala“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Mislim da malo koga interesuje da bude bolji, da bude baš dobar, da više zna. Ne kažem, ima ih. Mislim da jesu pasivni jer misle da je to siguran hljeb. I onda nema veze. Već se oni uklapaju radio-neradio. Ti i sama vidiš atmosferu. Nekako, ko hoće da radi radi, on vuče, a on traži, on pita. Ko neće, njega baš to nešto puno ne sjekira. I ide to, ide. Svako treba da svakim danom nauči makar jednu novost iz svog posla. Taj posao nikad nije dopričan i mislim da bi svako trebao, ne znam, preskoči registrator, pa kaže hoću ovo“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Pasivni jesu. Nisu bili, postali su pasivni zato što njihove ideje završavaju u fiokama. Njihove ideje se ne slušaju, Njihove ideje nailaze na podsmijevanje i niko ih ne uvažava. Ukratko, ukatko, biću brutalno iskren, jer ja ne volim da se to zavija, da se priča kako se mladi slušaju i tako te stvari. Daleko od toga. Znači bilo koja ideja mladih mora da prođe kroz mnoge filtere, od političkih filtera do drugih filtara da bi se čak nekad možda razmotrila, a usvojila to već posebno“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Zavisi i znaš kako. Zavisi od osobe do osobe. Imaš osobu koja stvarno radi i koja nekako je za posao koji radi i preduzimljiva i maštovita, ima ideja. Imaš ljudi koji je došao tu da premosti nešto malo, dok ne nađe neki bolji posao pa su i nezainteresovani. Ali u principu, mislim da to više zavisi od osobe do osobe nego od toga sad koliko... Mogućnosti imaju i što god su se obratili, koliko god je škola mogla izlazi im u susret“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Ja ću da vam kažem iz našeg iskustva. Iz našeg iskustva kada mladi date šansu, oni itekako imaju inicijativu. Mi smo im dali šansu i zbog toga smo veoma zadovoljni kako sekcija funkcioniše. Pa ako, ako im ne date šansu, nego ako vi mislite da ako ih stavite da rade neki administrativni posao vi ne umijete da procijenite njihove kapacitete. To je izuzetno bitno. Ne znam, neko možda jednostavno nije za tu određenu rubriku, ali jeste za neku drugu. Nekom su neke druge teme bliže. Znači, sve to treba da procijenimo na vrijeme kako bismo mlade zadržali i u medijima, a onda i u sindikatima“.* (poslodavac iz javnog sektora)

*„Samo da vam kažem, ovi moji su aktivni ovdje i vrlo vrijedni i puni ideja i puni nekih novih ideja i za nove sadržaje. Pred nama su. Mi imamo srećuda su se zaposlili, sada kažem*

vam. Prošli su i intervjui, razgovor i sve, tako da... govore i ovaj strane jezike". (poslodavac iz javnog sektora)

Predstavnici NVO sektora u najvećoj mjeri dijele mišljenje predstavnika privatnog i javnog sektora. Naime, oni smatraju da više od polovine, a neki od njih procjenjuju do 75% mladih je pasivno, 35% se nalazi u nekom tipu vakuuma dok je svega 10-15% aktivno i progresivno. Smatraju da to nije samo karakteristika našeg društva, već se radi i o globalnim uticajima na njihove vrijednosti, čemu ide u prilog i ekonomski sistem koji mlade ljude duži period njihovog života čini zavisnim od svojih roditelja. Poslodavci iz NVO sektora su uvijek spremni da angažuju mlade ljude sa idejama i energijom, ali je mali broj takvih koji dolazi do njih. Problem pasivnosti kod mladih vidi se i u tome što mladi ne znaju šta zapravo hoće i nemaju relanu sliku šta se od njih očekuje. Mladi, na žalost ne dobijaju nikakve smjernice i uputstva od poslodavaca šta i kako se obavlja neki posao, starije kolege su prema njima uglavnom rigidni umjesto da im se nađu i pomognu im u sticanju što boljeg i većeg radnog iskustva.

*„U samom startu sam vam rekao, od 10 do 15% je aktivno i progresivno, koja bi neke inicijative i nešto, 35% je na nekom kvačilu, niti je tamo niti je ovamo, a više je pasivno, a ostalih pedeset posto je vrlo pasivna omladina koja samo bulji u telefon po čitav dan, čeka da padne nešto s Marsa, da nabode neki video klip koji će napraviti od njega popularnog tik-tokera ili neku svjetsku zvijezdu na YouTube-u ili na društvenim mrežama ili ne znam, neko će njemu neke pare poslat, pa će se on ostvarit nešto. Katastrofa. Ali to nije samo u Bijelom Polju i po Podgorici. Na Balkanu cijelom, takva je neka atmosfera. A ni u EU ništa nije isto bolje. Ali je to i tamo malo drugačije. Disciplina je malo drugačija. Drugo, tu je ekonomski sistem, oni moraju malo odgovorniji i prema poslu i prema svemu, a kod nas nekako ono- svi znaju kod ćala i kod majke da bude do kraja života i onda se ne sjekira puno". poslodavac iz NVO sektora)*

*„To vam je uvijek bilo zavisno od prirode. Ima procenat mladih gdje ih mi motivišemo, da se nešto može i tako dalje. Ima onih koji u startu dođu s ogromnom energijom, sve se može, oni hoće i mogu sve i koji onda zbilja i naprave i niz drugih stvari. Ali što se toga tiče, imali su ideje i želju i tako dalje. Uvijek smo davali prostor. Što se tiče ideja da se realizuju, koje su htjeli sprovesti uvijek smo davali podršku mladima. Rijetki su ti s tolikom energijom. Dosta je onih kojima zbog društva, zbog svega toga što se dešava, da nemaju neku volju i pasivni su i ne vjeruju da se nešto može. A ima i onih koji samo čekaju ako imamo kakav poziv za seminar Međunarodni, oni su prvi. Zna da je to isto super. Dobro je da se sve to mijenja na bolje". (poslodavac iz NVO sektora)*

*„Pa mladi koji su zaposleni su više pasivni. A mladi koji su vlasnici biznisa oni su ti koji su proaktivni. Ali uposleni, većina, naravno, ne svi, ali 60-75 % ja bih rekao da je pasivno, dok je ovih 30-ak % njih koji stvarno vide svoje mjesto tu. Mislim da je problem kod mladih, što*

*oni ne znaju šta hoće. Ja nisam znao npr. šta hoću, ali sam znao šta neću. Ok je da ti kao mlad, ne znaš što ćeš. Moramo znati da je to mladost. Ali sam makar znao šta neću. Pa sam obrnutim redoslijedom došao do toga. Mladi su i pogrešne uzore imaju na društvenim mrežama i slično, i nemaju realnu sliku. Kad pričamo ovima s baš malo radnog iskustva ili nimalo, nemaju realnu sliku tačno što ih očekuje. I tu bi valjalo da imamo svi neko razumijevanje i možda čak i neki priručnik nama poslodavcima nešto, par smjernica, uputstvo sa te možda i psihološke strane. Ja sam najviše naučio od ljudi koji imaju dugo godina velik broj zaposlenih. Oni su mi davali neka dobra iskustva iz prakse. Međutim, što se meni ne sviđa, što ovi stariji poslodavci, oni su malo rigidni i radikalni. Kod njih je nešto što se mladima ne dopada, ali je tu jasna hijerarhija, jasan autoritet pa onda povinuju se tome. A mi mladi poslodavci. Mi želimo da smo njima što bliži, da i njima ugodimo, i to da vodimo računa. Ali nekad odemo previše na tu stranu, pa onda stvaramo neke više prijateljske odnose nego poslodavac - zaposleni. I onda se to zloupotrijebi. Tu je manje rada, manje produktivnosti. I onda smo mi tu iz želje da budemo, jer mi bi trebali da smo ti koji smo njima najbliži, iz želje da im budemo što bliži, da ih, što više ispoštujemo, odemo u drugu krajnost". (poslodavac iz NVO sektora)*

Na samom kraju pitali smo poslodavce da li bi se oni lično ili predstavnik njihove firme/organizacije uključili u rad nekog eventualnog tima ili grupe koja bi se bavila pitanjima unapređenja prava i položaja mladih radnika i dali svoj doprinos, ako i da li bi u slučaju da takva inicijativa potekne nakon ovog istraživanja bili zainteresovani da ih kontaktiramo? Gotovo svi poslodavci su prihvatili da budu kontaktirani i budu podrška u nekoj od ovakvih inicijativa i doprinesu položaju mladih u Crnoj Gori.