



**PREVAZILAŽENJE JAZA U GODINAMA
NA RADNOM MJESTU - Razvijanje
inicijativa socijalnih partnera u cilju
upravljanja izazovima međugeneracijskim
odnosima zaposlenih**

**ISTRAŽIVANJE UNIJE POSLODAVACA CRNE GORE U SKLOPU
“AGEGAP” PROJEKTA**



ANALYSIS OF THE MONTENEGRIN SURVEY OF THE “AGEGAP” PROJECT

ANALIZA ISTRAŽIVANJA UNIJE POSLODAVACA CRNE GORE U SKLOPU PROJEKTA “AGEGAP”

AUTHOR: MSc Radivoje Drobňjak

PREVAZILAŽENJE JAZA U GODINAMA NA RADNOM MJESTU - Razvijanje inicijativa socijalnih partnera u cilju upravljanja izazovima međugeneracijskim odnosima na radnom mjestu

Projekat „AGEGAP” (VS/2019/0031) je kofinansiran od strane Evropske komisije u okviru programa program VP/2018/001 Podrška socijalnom dijalogu

Dokument predstavlja stavove autora i Komisija nije odgovorna za korišćenje bilo koje informacije koja je sadržana u dokumentu.

www.agegap.eu

2020.



Sadržaj

UVOD	4
DEMOGRAFSKA SITUACIJA.....	6
CRNA GORA – rezultati istraživanja.....	7
Ocjena potencijalnog značaja međugeneracijske saradnje	14
Odgovori na međugeneracijske izazove	15
Uključenost sindikata	16
Značaj nekih elemenata upravljanja pitanja starenja.....	17
Cjeloživotno učenje.....	19
Potrebni resursi.....	23
Inicijative za upravljanje starom	24
Zaključak	25



UVOD

Istraživanje je pokazalo da su organizacije u istraženim zemljama srednje i istočne Evrope svjesne fenomena starenja radne snage i problema koje bi ona mogla izazvati. Međutim, pitanja koja proizilaze iz sazrijevanja radne snage još nisu dovoljno ozbiljna da bi mogla podstaći masovna mjerenja kompanija, sindikata i industrijskih udruženja.

Procena starenja je slična u istraženim zemljama. Problem je prepoznat i koraci koje treba preduzeti trebaju biti fer za sve generacije. Većina ispitanika složila se da postoji međugeneracijski jaz u znanju i vještinama, ali obe strane imaju prednosti i nedostatke. Starija generacija ima one vještine i znanja koja se razvijaju iskustvom, dok mlađa starosna grupa posjeduje najsavremenije znanje o tehnologiji i nauci (posebno IT vještinama). Dakle, dvije generacije su međusobno zavisne.

Znanje treba da teče između dvije grupe, ali kanal prenosa još uvek je nejasan. Osnivanje banaka znanja i odbora za kontrolu i dokumentovanje znanja nagomilanog u organizaciji čini se kao skupo rješenje, pa ih ispitanici nisu favorizovali. Rezultati istraživanja skreću pažnju da je procesu starenja zaposlenih potreban diferenciran pristup u skladu sa veličinom kompanije. Rezultati istraživanja pokazuju da složenost upravljanja politikom starenja ima krivu konkavnog oblika (slovo „U“ prema dole) mjereno u odnosu na veličinu kompanije. Ovim problemom se lakše upravlja u slučaju mikro (1-10 zaposlenih) preduzeća zbog malog broja zaposlenih. Kako broj zaposlenih raste, problem postaje sve složeniji, jer mala i srednja preduzeća nemaju potreban institucionalni kapacitet (na primjer, odgovorno sektorsko odeljenje) da bi se nosili sa problemom. Međutim, velike kompanije, iako imaju mnogo veći obim zaposlenih, imaju i odgovarajuće kapacitete i znanja za rešavanje problema. Zbog toga, problem starenja radne snage pogađa uglavnom mala i srednja preduzeća koja će sigurno trebati značajnu podršku u rješavanju ovog problema.

Promocija cjeloživotnog učenja jedna je od opcija za olakšavanje ovog problema. Po tome bi mlađa generacija bila u toku sa dešavanjima i mogla bi da izbjegne da njihova znanja postanu zastarjela. Ispitanici su ovaj izbor smatrali privlačnim, iako su se složili da osim motivacije zaposlenih njihov posao nije pružanje mogućnosti cjeloživotnog učenja zaposlenima. Uprkos tome što se smatra da su mlađi saradnici lojalni svojim poslodavcima u svim zemljama, kompanije i dalje imaju strah da ne izgube zaposlene koji su iskoristili programe cjeloživotnog učenja koje pruža kompanija. Anketirane organizacije pokazuju i oklijevanje kada je riječ o uvođenju odgovarajućih obuka i treninga, koje nisu usko povezane sa poslom (poput učenja stranih jezika, računarskih vještina i sl.), smatrajući da to nije njihova odgovornost, već da više pripadaju državi jer može efikasnije organizovati bilo kakvo obrazovanje u poređenju sa većinom kompanija. Zbog toga je više od polovine ispitanika iskazalo potrebu za eksternom



podrškom Evropske unije ili države. Zahtjevi za podrškom se najviše odnose na finansijske oblike, a zatim konsultacije i tehnička podrška.

Glavna lekcija ankete o starenju radne snage ima različite percepcije u istraženim zemljama. Iako je udio starijih društava gotovo isti u svim zemljama, Mađarska i Slovačka su države koje se značajnije nerado suočavaju s tim, dok je to poznat i problem sa kojim se suočavaju u Hrvatskoj ili Severnoj Makedoniji. Priznanje na nivo država je osnovni preduslov za pravilno rješavanje ovog problema i ono se mora desiti na svim nivoima ekonomije i društva, uključujući građane, poslovni sektor, nevladine organizacije i državu. Ovo bi trebalo da bude podržano od strane Evropske unije bilo finansijskim sredstvima, bilo konsultacijama.



DEMOGRAFSKA SITUACIJA

Promjene u strukturi, dinamici i karakteristikama opšte populacije najočitije su na mikro nivou kao što je Crna Gora, pa je moguće preciznije projektovati promjene na makro nivou i predvidjeti promjene u strukturi radne snage.

Demografske promjene i trendovi ukazuju na to da Crna Gora prati trend starenja stanovništva i da će prema projekcijama stanovništva u 2061. godini najveći dio stanovništva prema starosnoj dobi činiti upravo starije stanovništvo.

Godina	Ukupno		Mladi		Stariji	
	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	Muškarci
2011*	313.793 (50,60%)	306.236 (49,40%)	69.070 (22%)	72.799 (23,77%)	51.316 (16,35%)	46.224 (15,73%)
	620.029 (100%)		141.869 (22,80%)		97.540 (15,73%)	
2061*	468.97		77.521 (16,53%)		91.975 (19,62%)	

Tabela 1

* - Popis stanovništva u Crnoj Gori 2011, MONSTAT

** - Projekcije stanovništva Crne Gore do 2060. godine, MONSTAT

Godina	Mladi (15 - 30)	Stariji (50 - 65)
1971	27,3%	11,4%
2011	22,8%	15,7%
2061	16,5%	19,6%

Tabela 2

Demografski faktori koji doprinose starenju stanovništva su:

- produženje životnog vijeka,
- pad nataliteta i porast stope mortaliteta (negativan prirodni priraštaj),
- negativni migracioni bilans,
- povećan broj samohranih domaćinstava, kasnije stupanje u bračne odnose, kasnije rođenje prvog djeteta,
- povećane stope razvoda i smanjene stope neplodnosti (zaključeni brakovi: stopa rasta stanovništva).



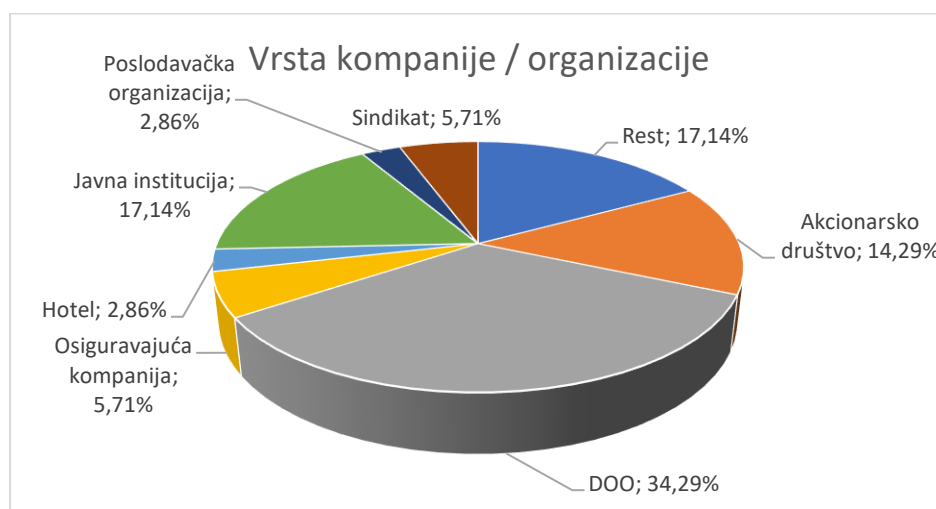
CRNA GORA – rezultati istraživanja

Online anketa sprovedena je u februaru mjesecu 2020. godine. Poziv za učešće je UPGC poslala svojim članovima i drugim kompanijama u Crnoj Gori.

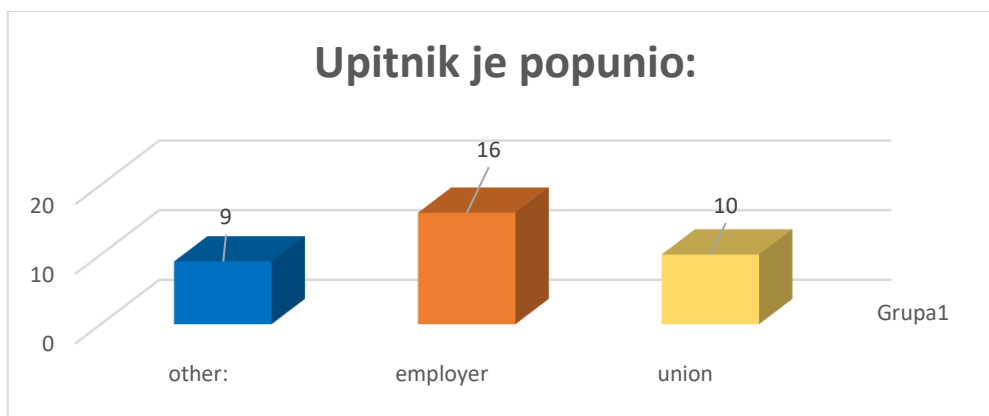
Ukupno je 35 ispitanika ispunilo potpuno upitnik. Većina su poslodavci, u ovom slučaju 16, zatim i 6 sindikata, a ostatak od njih 9 pripada ostalim kategorijama. Što se tiče broja zaposlenih u kompanijama, rezultat pokazuje da većina njih dolazi iz sektora MSP, bilo mikro, malih, srednjih, dok su velike kompanije predstavljale 22% ispitanika. U pogledu privrednih grana u kojima ispitanici posluju, administrativne službe, zajedno sa građevinom, imale su pretežnu većinu sa po 14,3%, što je 28,6 od ukupnog broja. Slijede ih industrija, IT i obrazovanje sa 11,4%. Bankarstvo, trgovina, turizam i zdravstvene usluge zastupljeni su sa 5,7%, dok su javna uprava i saobraćaj zastupljeni u 2,9%. Kada je u pitanju vlasnička struktura, najveći udio među ispitanicima imaju državne i multinacionalne kompanije, sa udjelom od 22,9%. fizička lica učestvuju sa 20%, a ostatak se odnosi na domaća pravna lica 14,3% i lokalnu samoupravu 5,7%.

Upitnik je imao 35 popunjenih anketnih pitanja na većinu pitanja, što se može smatrati dobrim rezultatom, posebno imajući u vidu uslove u kojima je ispunjen. Takođe, zastupljenost predstavnika sektora, praćena adekvatnom vlasničkom strukturom i veličinom kompanija, čine ovu analizu reprezentativnom i validnom.

Sledeće slike ilustruju sastav uzorka:



Grafik 1



Grafik 2

Procjena međugeneracijskih pitanja

Mi smo tražili od naših ispitanika da procijene neke generacijske probleme u skladu sa njihovom ozbiljnošću za organizaciju.

Pitanje je glasilo: Molimo ocijenite navedene probleme shodno značaju koji imaju za Vas i vašu organizaciju:

1. Ne postoji taj problem;
2. Postoji manji broj problema vezanih za to;
3. Postoji taj problem ali se može lako riješiti.
4. Problem postoji i uzrokuje ozbiljne probleme

Odabrali smo 8 procjena mladih sa jedne strane i starijih zaposlenih sa druge strane. Oni su bili sledeći:

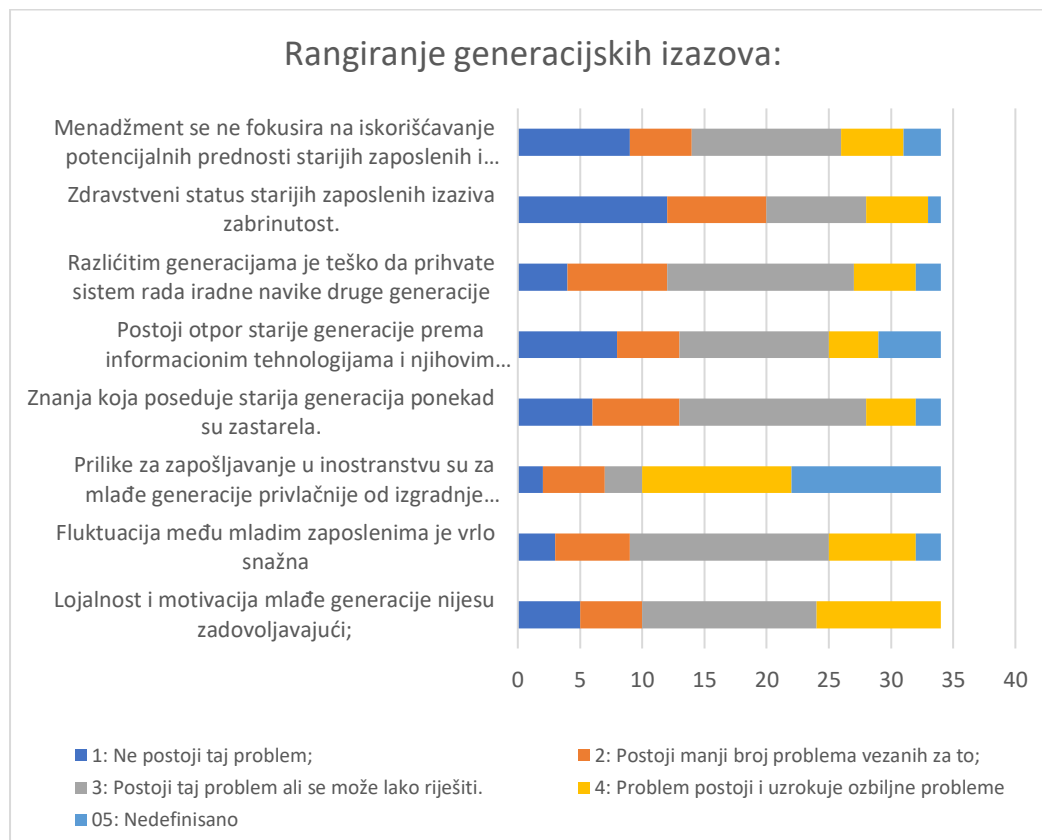
- [1] Lojalnost i motivacija mlađe generacije nijesu zadovoljavajući;
- [2] Fluktuacija među mladim zaposlenima je vrlo snažna
- [3] Prilike za zapošljavanje u inostranstvu su za mlađe generacije privlačnije od izgradnje karijere u našoj zemlji.
- [4] Znanja koja poseduje starija generacija ponekad su zastarela.
- [5] Postoji otpor starije generacije prema informacionim tehnologijama i njihovim rješenjima
- [6] Različitim generacijama je teško da prihvate sistem rada i radne navike druge generacije
- [7] Zdravstveni status starijih zaposlenih izaziva zabrinutost.
- [8] Menadžment se ne fokusira na iskorišćavanje potencijalnih prednosti starijih zaposlenih i saradnje među različitim generacijama na radnom mestu..

Naši ispitanici identifikovali su kao značajne, ali rješive sledeće probleme: teško je da različite generacije prihvate sistem rada i radnih navika druge generacije, znanje koje poseduje starija

generacija ponekad zastarela, fluktuacija među mladim zaposlenima je vrlo snažna i postoji otpor starije generacije prema informacionim tehnologijama i njihovim rješenjima.

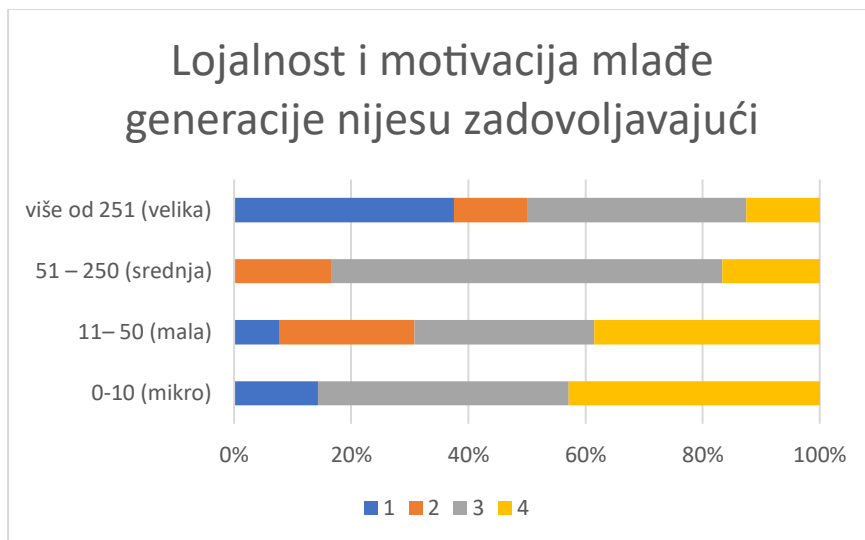
Kao jedan od većih problema, naši ispitanici su istakli da lojalnost i motivacija mlađe generacije nisu zadovoljavajući.

Sa druge strane, ispitanici smatraju da pitanje usmerenosti menadžmenta na iskorištavanje potencijalnih koristi starijih zaposlenih i saradnje različitih generacija na radnom mestu ne predstavlja značajan problem.



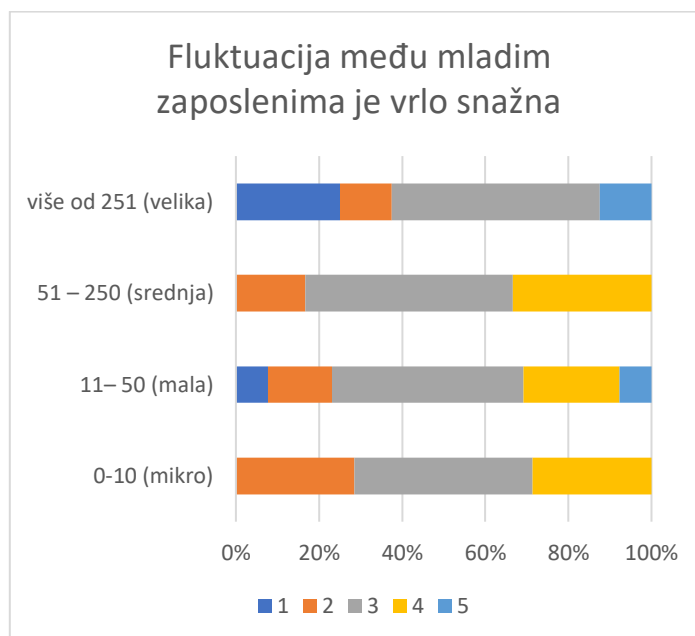
Grafik 3

Opšti utisak je da svi ovi problemi imaju značajan uticaj na poslovanje, ali sa druge strane, preovlađujuće mišljenje je da se većina ovih problema može lako riješiti, što je veliko ohrabrenje za buduće poslovanje.



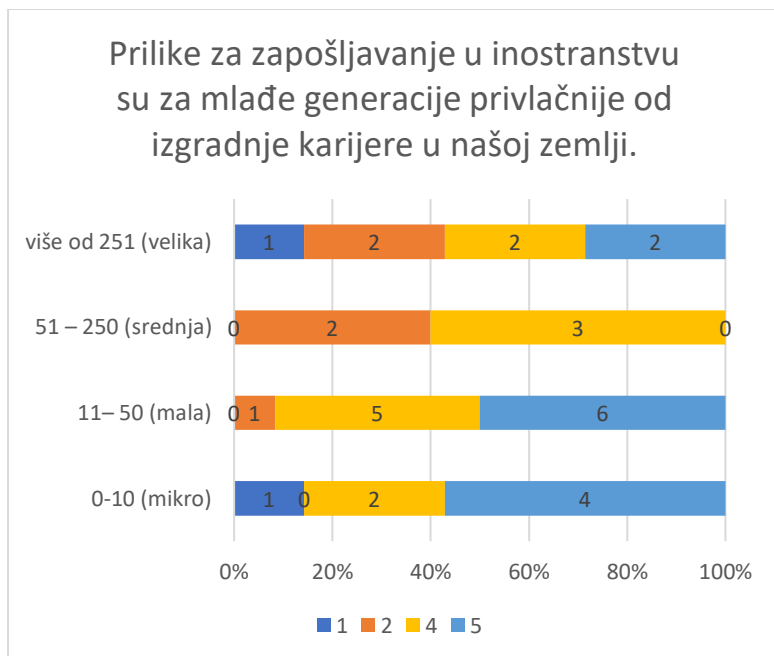
Grafik 4

Uopšteno govoreći, čini se da je lojalnost glavni problem s kojim se suočavaju gotovo svi ispitanici. Ono što je indikativno jeste da se u malim i mikro preduzećima ovaj problem smatra veoma važnim, ali sa druge strane u obje vrste kompanija postoji značajan procenat onih koji smatraju da je to rešiv problem.



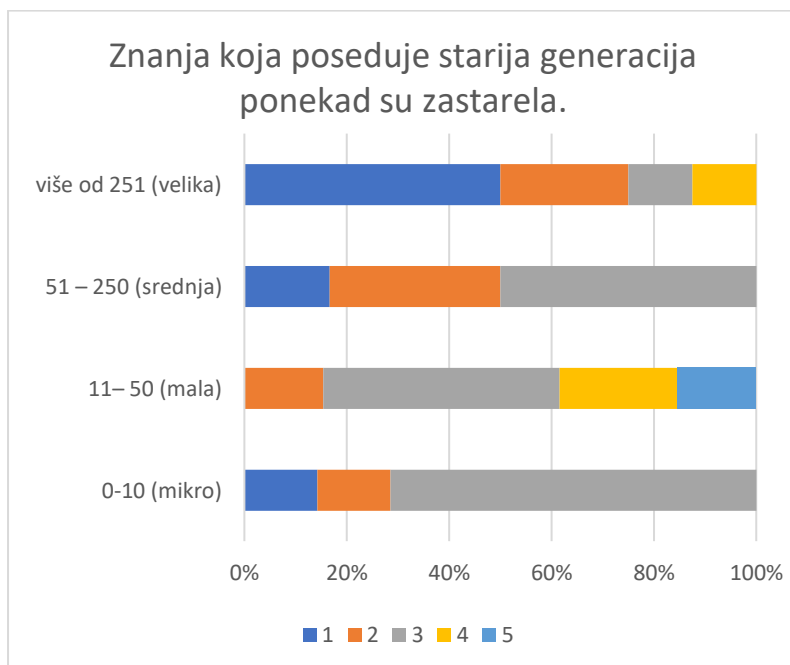
Grafik 5

Fluktuacija radne snage među mladima je značajan problem za mikro, mala i srednja preduzeća. Imaju sličan stav u velikim kompanijama, ali u ovim kompanijama smatraju da je ovaj problem lako rešiv.



Grafik 6

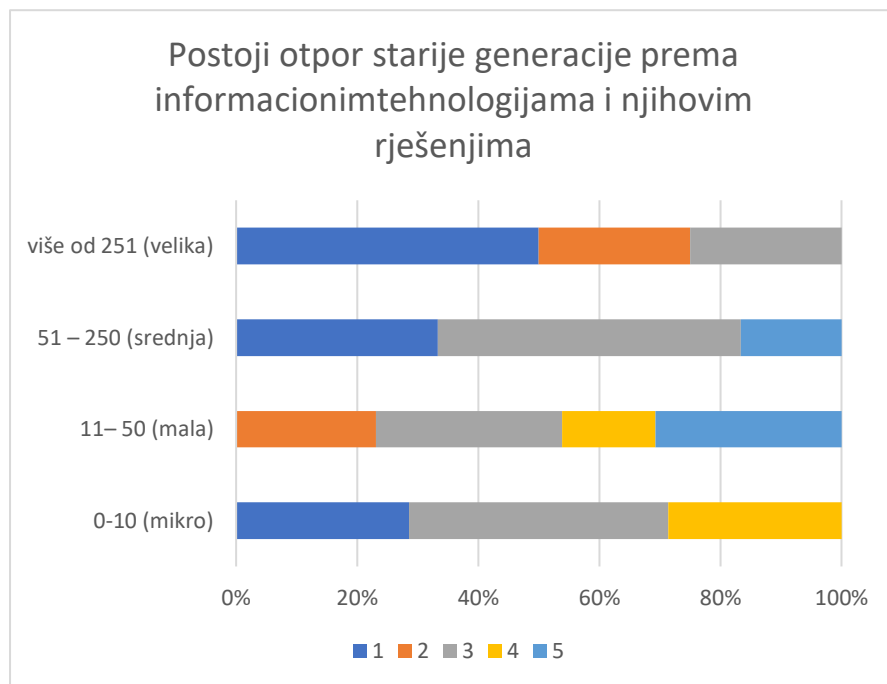
Kada su u pitanju šanse za zapošljavanje mladih u inostranstvu, skoro svi ispitanici smatraju ovo značajnim problemom koji uzrokuje vrlo ozbiljne posledice. Ovo mišljenje je posebno zastupljeno kod mikro i malih preduzeća, dok u srednjim i velikim kompanijama smatraju da je ovaj lako rješiv.



Grafik 7

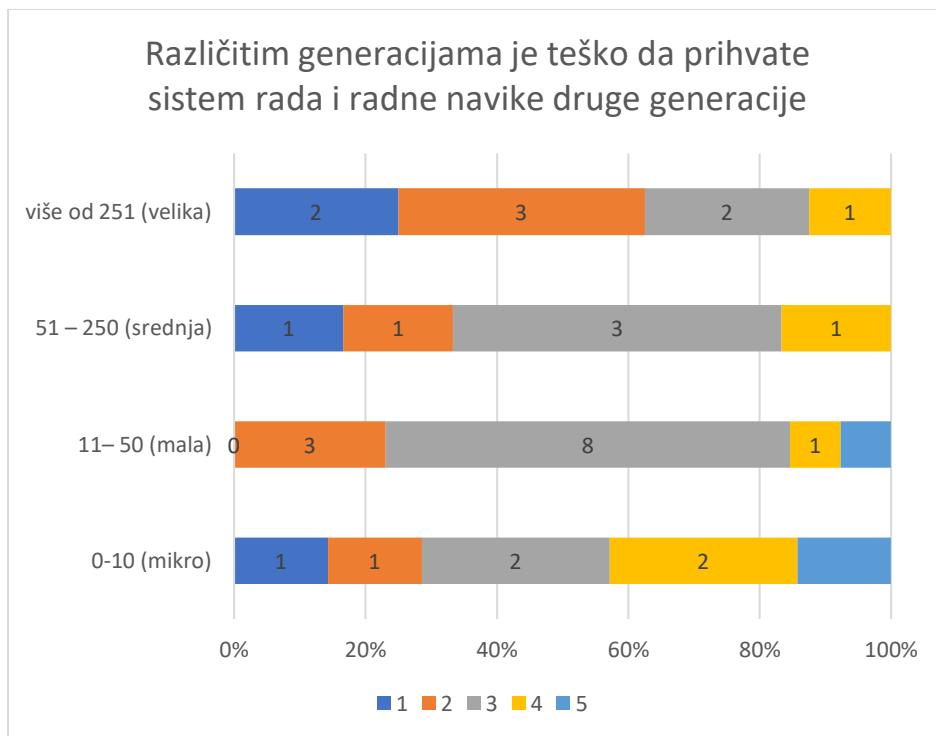
U mikro, malim i srednjim preduzećima preovlađuje mišljenje da je znanje starijih generacija jedan od najznačajnijih problema, jer je zastarjelo. Svakako je ohrabrujuće da se ovaj problem

doživljava kao problem koji se može riješiti, dok se u manjem procentu kod velikih i malih kompanija ovaj problem doživljava kao uzrok mnogih ozbiljnih problema.



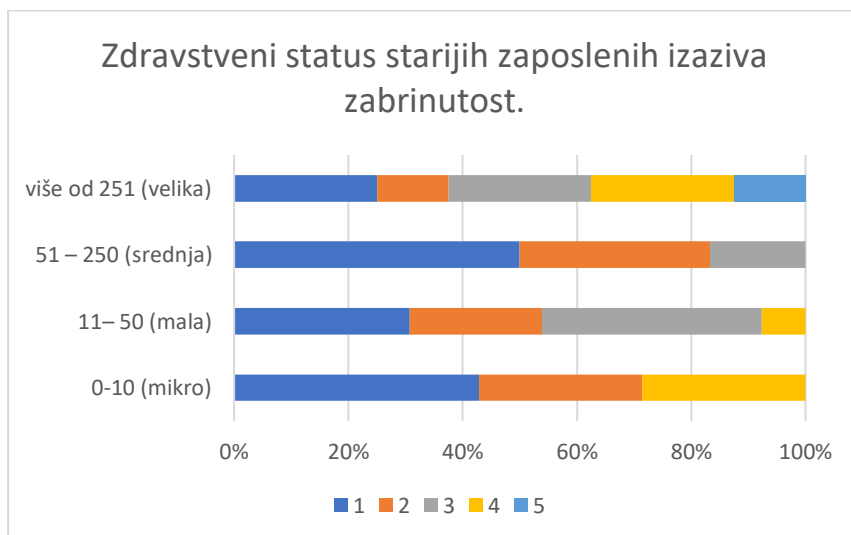
Grafik 8

Otpor starije generacije prema informacionim tehnologijama i njihovim rješenjima se po mišljenju većine ne smatra značajnim problemom, posebno u mikro, srednjim i velikim kompanijama. Takođe, kod ove vrste preduzeća postoje značajni izraženi stavovi koji vjeruju da u slučaju da se ovo shvati kao problem, to je problem koji može da se riješi. Ovaj stav dominira u svim ispitivanim grupama. Samo značajan procenat (preko 20%) ovaj problem smatra nerješivim u mikro preduzećima, dok je u malim preduzećima taj procenat nešto niži.



Grafik 9

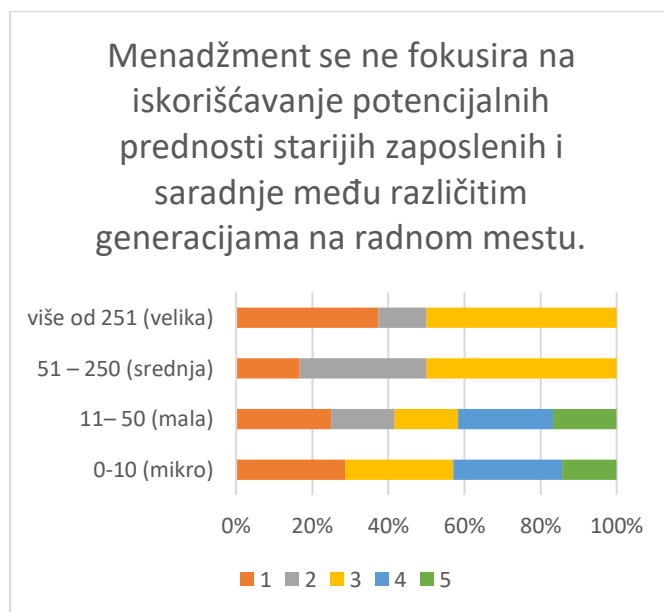
Pitanje prihvatanja sistema rada i radnih navika druge generacije za ostale generacije se u većini slučajeva smatra problemom koji se može riješiti, za sve vrste preduzeća, kada su u pitanju ispitanici u Crnoj Gori. Ovo se smatra ozbiljnim posljedicama samo u mikro preduzećima. S druge strane, u velikim i srednjim preduzećima to se ne smatra velikim problemom.



Grafik 10

Kada je u pitanju zdravstveno stanje starijih zaposlenih i da li je isti razlog zabrinutosti većina ispitanika u svim kompanijama to ne vidi kao značajan problem, a tog mišljenja je i veliki broj ostalih ispitanika. S druge strane, to se shvata kao veliki problem u velikim i mikro

kompanijama, gde je nešto manji procenat ispitanika ovo pitanje identifikovao kao problematično, čak i kao uzrok brojnih problema (u mikro kompanijama). U srednjim preduzećima, iako preovlađuje mišljenje da ovo nije značajan problem, postoji i mišljenje da je ovo problem koji može da se riješi, a samo je mali broj onih koji smatraju da je to problem koji izaziva druge brojne probleme.

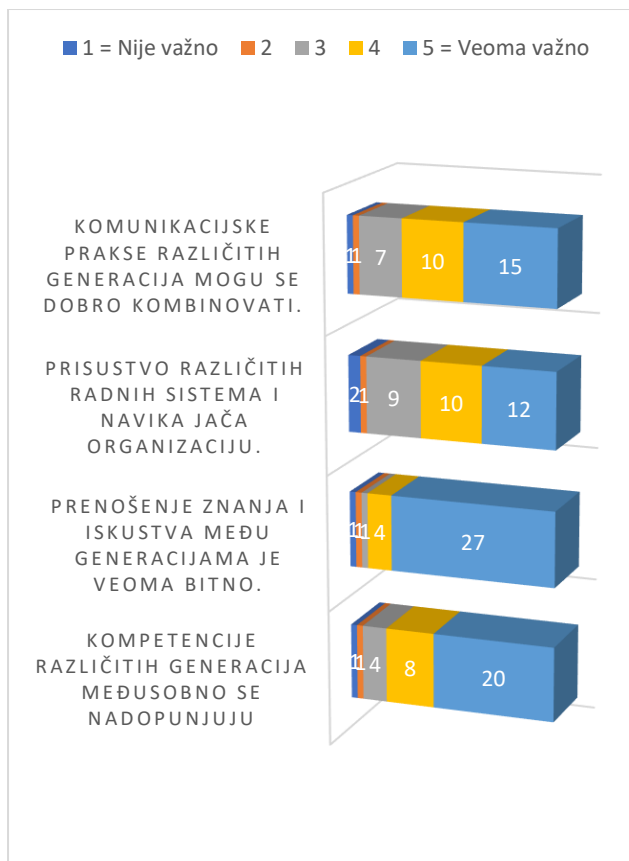


Grafik 11

Kada je u pitanju fokusiranje na iskorištavanje potencijalnih prednosti starijih zaposlenih i saradnja različitih generacija na radnom mestu, u velikim i srednjim preduzećima to se smatra umjerenim problemom u procentu od 50%, dok druga polovina ispitanika to ne vidi ili doživljavaju kao vrlo mali problem. U mikro i srednjim preduzećima postoji nešto veći procenat onih koji misle da je to problem koji se lako može riješiti, dok je gotovo isti broj onih koji misle da ovaj problem utiče na stvaranje drugih problema.

Ocjena potencijalnog značaja međugeneracijske saradnje

U sljedećem pitanju pitali smo naše ispitanike da procijene potencijalni značaj saradnje različitih generacija na radnom mestu, koristeći ocjene od 1 do 5 (1 = nije važno, 5 = izuzetno je važno).

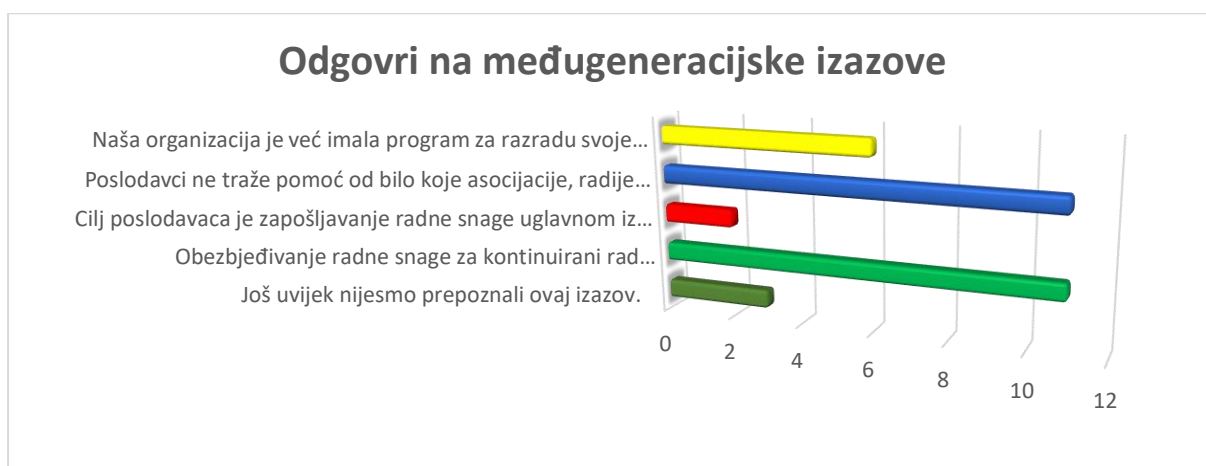


Grafik 12

Kao najveći problem ispitanici su označili prenos znanja i iskustava između generacija, a kompetencije različitih generacija se međusobno nadopunjuju.

Nešto manji značaj se pridaje značaju različitih radnih sistema i navika i komunikacionih praksi različitih generacija, što ukazuje na značajne probleme sa kojima se poslodavci suočavaju u razvoju poslovanja.

Odgovori na međugeneracijske izazove



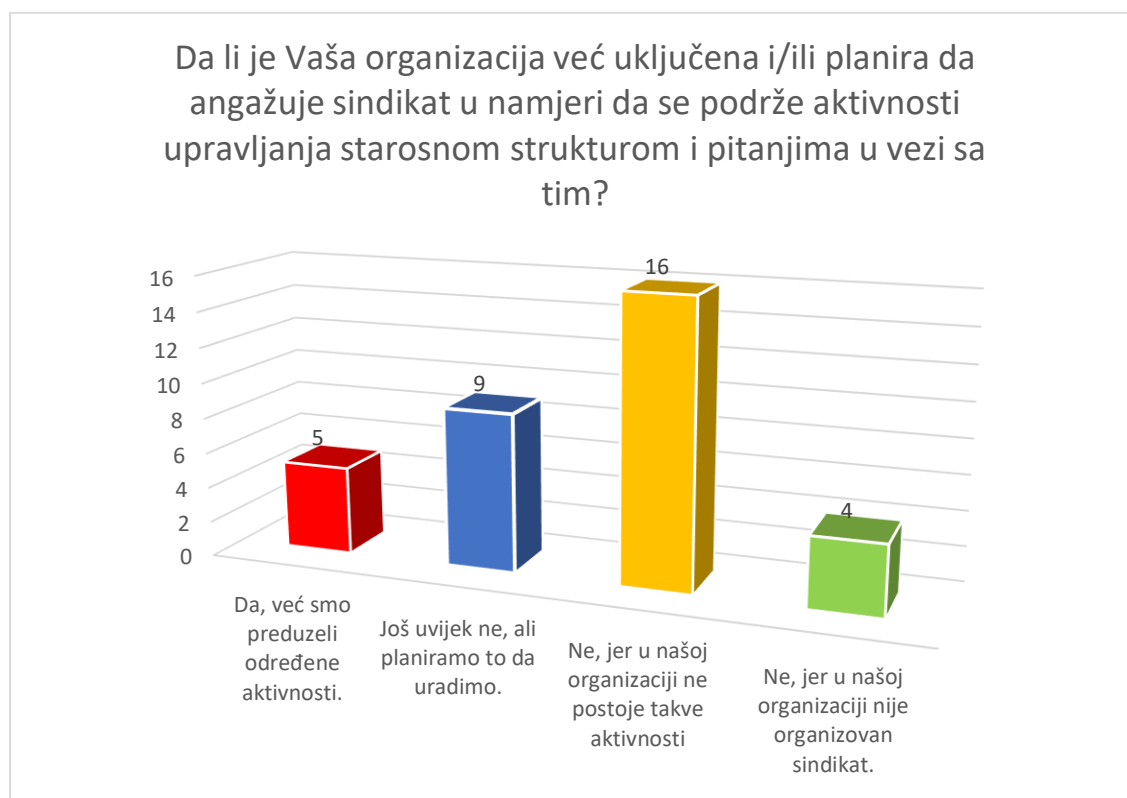
Grafik 13

Kada je u pitanju odgovor na međugeneracijske izazove, ispitanici su se uglavnom odlučili za dvije izjave: Obezbjedivanje radne snage za kontinuirani rad marginalizovalo je pitanja i izazove međugeneracijskog karaktera i u istom procentu su odgovorili da još uvek nisu prepoznali ovaj problem u svom radu.

Skoro polovina manjeg broja odgovora usmerena je na mišljenje da Poslodavci ne traže pomoć od bilo koje asocijacije, radije sami rješavaju međugeneracijske probleme. (Njih 6), dok najmanji broj ispitanika smatra da je cilj poslodavaca da zapošljavaju radnu snagu uglavnom iz „redovne generacije“, tj. Postoji tendencija izbegavanja generacije mlađe od 25 i starije od 55 godina, kao i Kriterijumi za upravljanje starosnom strukturom radne snage u mojoj organizaciji već su uključeni u naš kolektivni ugovor.

Uključenost sindikata

Odgovori na pitanje da li se organizacija ispitanika već uključila ili planira da angažuje sindikate i / ili druga predstavnička tela zaposlenih u podršci njenim aktivnostima upravljanja starom, ilustrirala je gadne uslove predstavnštva zaposlenih u Crnoj Gori.



Grafik 14

Odgovori „ne“ bili su u većini, što se dijelom može objasniti i zbog nedostatka aktivnosti upravljanja starosnim dobima u organizacijama, kao i zbog nedostatka učešća sindikata. Pored

ovoga, 9 organizacija planira da osnuje sindikat kako bi podržao aktivnosti upravljanja starosnom strukturom i srodnim pitanjima, a 16 je njih koje to nemaju namjeru.



Grafik 15

Od 5 da, odgovore je 3 su bili Poslodavci, dok su 2 sindikati ili druga predstavnička tela zaposlenih.

Većina organizacija koje planiraju da uključe sindikate u svoje starosno upravljanje su velike i srednje kompanije u stranom vlasništvu, koje posluju u oblasti industrije, građevinarstva i saobraćaja.

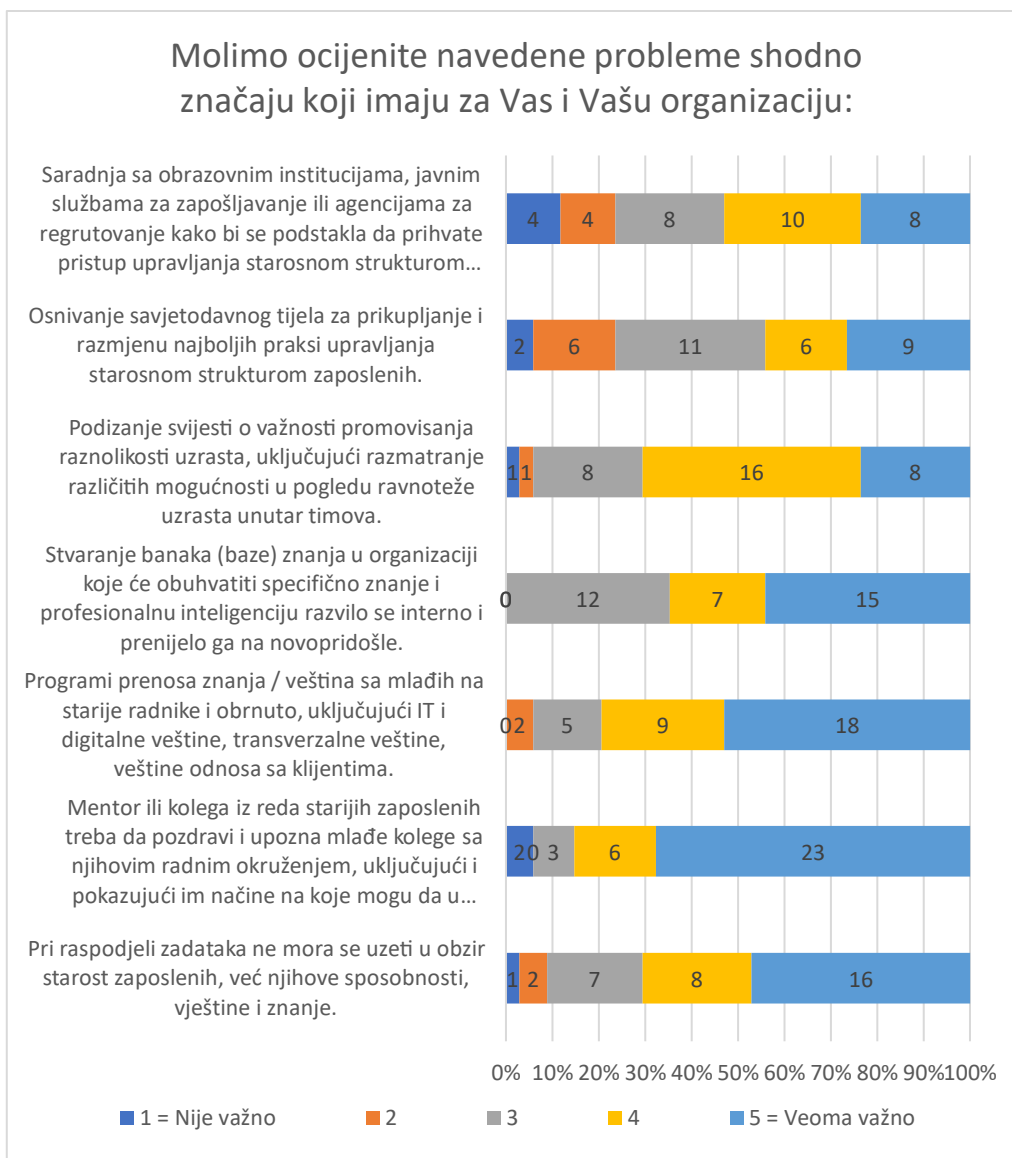
Značaj nekih elemenata upravljanja pitanja starenja

Ispitanici su zamoljeni da klasifikuju važnost 7 različitih elemenata upravljanja starosnim dobima koristeći ocjene, od 1 do 5 (1 = nije važno, ... 5 = izuzetno je važno).

Elementi su bili sledeći:

- [1] Pri raspodjeli zadataka ne mora se uzeti u obzir starost zaposlenih, već njihove sposobnosti, vještine i znanje.
- [2] Mentor ili kolega iz reda starijih zaposlenih treba da pozdravi i upozna mlađe kolege sa njihovim radnim okruženjem, uključujući i pokazujući im načine na koje mogu da u punoj mjeri koriste svoj potencijal.
- [3] Programi prenosa znanja / veština sa mlađih na starije radnike i obrnuto, uključujući IT i digitalne veštine, transverzalne veštine, veštine odnosa sa klijentima.
- [4] Stvaranje banaka (baze) znanja u organizaciji koje će obuhvatiti specifično znanje i profesionalnu inteligenciju razvilo se interno i prenijelo ga na novopridošle.
- [5] Podizanje svijesti o važnosti promovisanja raznolikosti uzrasta, uključujući razmatranje različitih mogućnosti u pogledu ravnoteže uzrasta unutar timova.

- [6] Osnivanje savjetodavnog tijela za prikupljanje i razmjenu najboljih praksi upravljanja starosnom strukturom zaposlenih.
- [7] Saradnja sa obrazovnim institucijama, javnim službama za zapošljavanje ili agencijama za regrutovanje kako bi se podstakla da prihvate pristup upravljanja starosnom strukturom zaposlenih..



Grafik 16

Ogromna većina ispitanika dijeli mišljenje da mentor ili stariji zaposleni treba da pozdrave i upoznaju mlađe kolege sa svojim radnim okruženjem, pokazujući im načine na koje mogu u potpunosti iskoristiti svoj potencijal (skoro 70%) praćen mišljenjem da programi prenosa znanja / vještina sa mlađih na starije radnike i obrnuto, uključujući informatičke i digitalne vještine, transverzalne vještine, vještine odnosa sa klijentima (nešto više od 50%) zajedno sa mišljenjem da to nije starost zaposlenih, već njihova sposobnost, vještine i znanja koja se moraju uzeti u obzir pri raspodjeli zadataka (nešto niži od 50%).

Takođe, značajan broj ispitanika vidi stvaranje „bankai znanja“ (baze znanja) kao izuzetno važno pitanje, sa 15 bodova (44%).

Saradnja sa obrazovnim institucijama, javnim službama za zapošljavanje ili agencijama za zapošljavanje se ne smatra veoma važnim problemom, gde je samo 4 ispitanika označilo ovaj odgovor (11%).

Cjeloživotno učenje

Poslodavci treba da podrže razvoj vještina i cjeloživotno učenje svojih zaposlenih, da podstiču zapošljivost radnika i da maksimalizuju ljudski kapital kompanije u smislu kompetencija i znanja.

Pitali smo naše ispitanike da li njihova organizacija čini dovoljno da podrži cjeloživotno obrazovanje zaposlenih?

Sledeći grafikoni prikazuju rezultate.

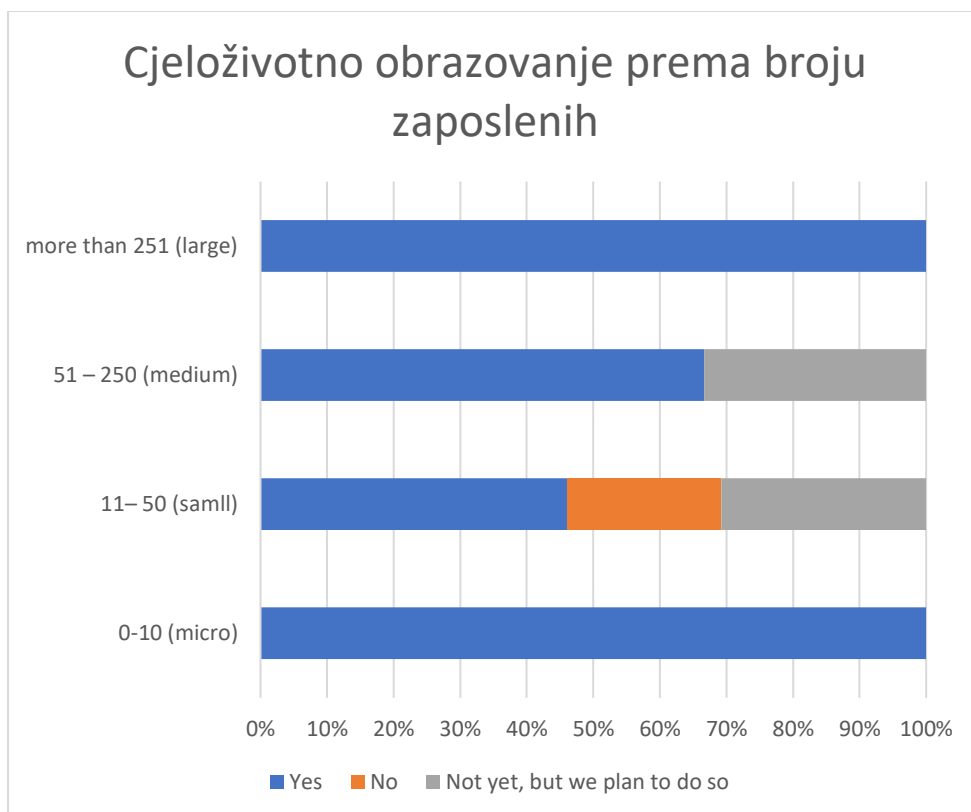


Grafik 17

Na pitanje da li vaša organizacija čini dovoljno da podrži cjeloživotno obrazovanje zaposlenih, većina ispitanika (73% njih) je odgovorila pozitivno, dok je 18% njih odgovorilo još ne, ali planiramo. Ostalih 9% je dalo negativan odgovor na pitanje.

Pitali smo organizacije da li čine dovoljno za podržavanje cjeloživotnog učenja svojih zaposlenih.

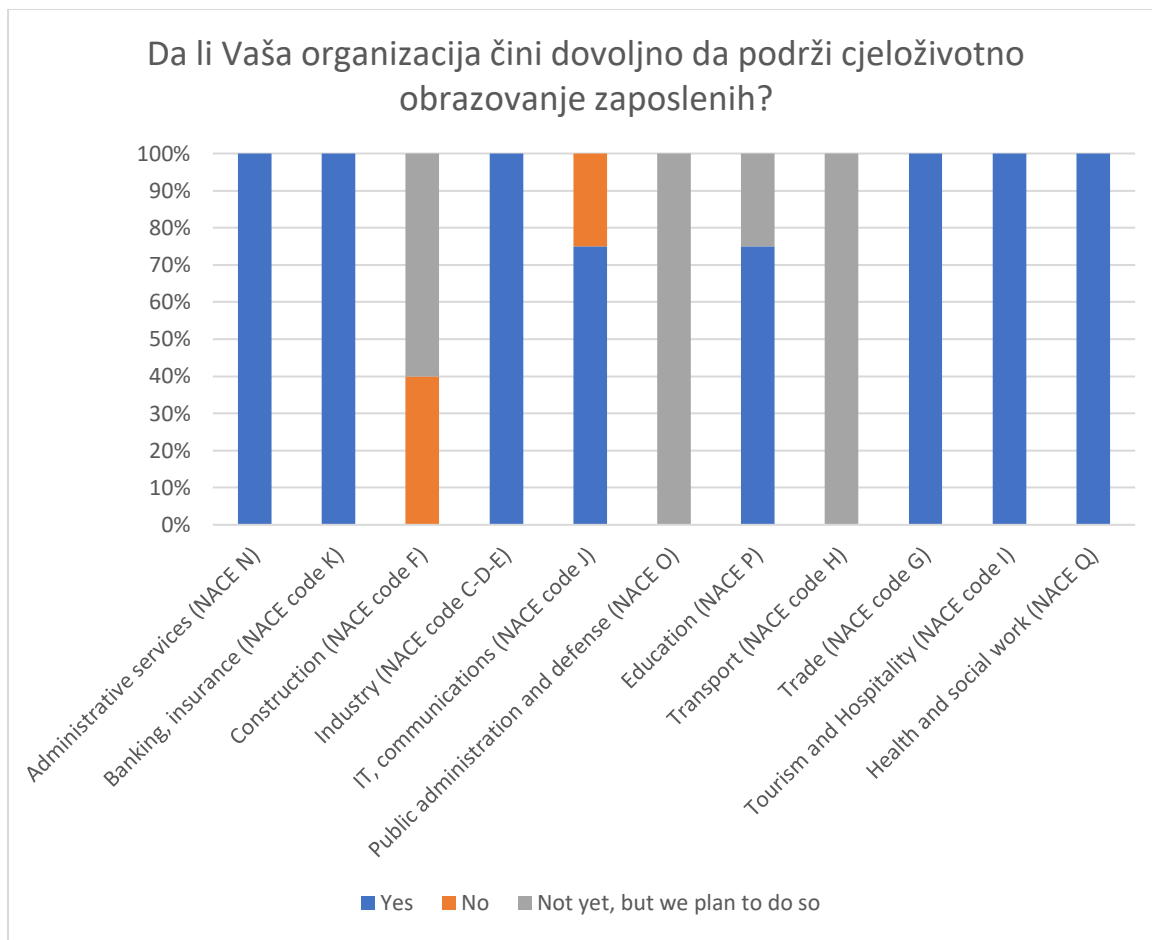
Sledeći grafikon prikazuje rezultate.



Grafik 18

73% ispitanika je označilo "Da", 8% "Ne", a 17% "Ne, ali to planiramo učiniti".

Ako bismo ispitanike rasporedili po broju zaposlenih, možemo primijetiti gotovo iste odnose, osim većeg udjela odgovora „da“ u slučaju mikro preduzeća i većeg udjela „ne“ odgovora kod predstavnika malih i srednjih preduzeća.



Grafik 19

Razlike su uočljivije ako bismo ispitanike poredali prema njihovim ekonomskim aktivnostima. Učešće odgovora „Ne“ bilo je veliko u slučaju građevinskih firmi, s druge strane, bilo je šest grana, i to administrativne službe, bankarstvo, industrija, trgovina, turizam i zdravstvo i socijalni rad sa isključivo odgovorima „da“.

Ispitanike smo pitali da li je njihova kompanija već uvela elemente cjeloživotnog učenja kao dio svog poslovanja, a dobili smo sljedeće odgovore:



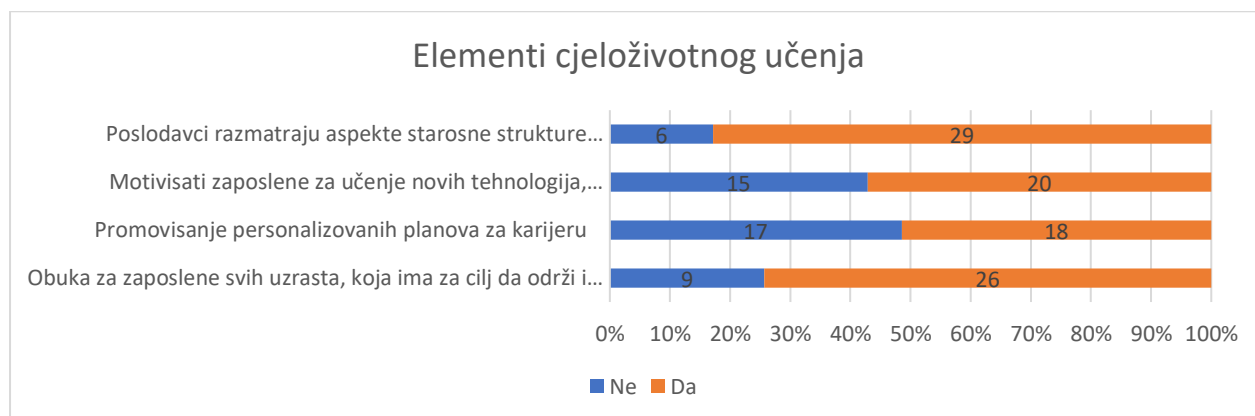
Grafik 20

Većina ispitanika, njih 26, ili 74%, pozitivno je odgovorilo na uvođenje elemenata cjeloživotnog učenja u svoju kompaniju, dok je njih 9, 26% odgovorilo negativno na ovo pitanje.

Takođe smo pitali našeg ispitanika da li su već uveli sljedeće elemente cjeloživotnog učenja..

- [1] Obuka za zaposlene svih uzrasta, koja ima za cilj da održi i dalje razvija potrebna znanja i kompetencije tokom karijere.
- [2] Promovisanje personalizovanih planova za karijeru
- [3] Motivisati zaposlene za učenje novih tehnologija, posebno za razvoj njihovih digitalnih kompetencija
- [4] Poslodavci razmatraju aspekte starosne strukture zaposlenih prilikom dizajniranja profesionalne obuke

Njihovi odgovori su sažeti u sledećoj tabeli:



Grafik 21

Kada govorimo o važnosti pojedinih elemenata cjeloživotnog učenja, najvažnija su sljedeća dva: Poslodavci razmatraju aspekte starosne strukture zaposlenih prilikom dizajniranja profesionalne obuke 85% i Obuka za zaposlene svih uzrasta, koja ima za cilj da održi i dalje razvija potrebna znanja i kompetencije tokom karijere 76%.

Druga dva elementa: Promovisanje personalizovanih planova za karijeru 52% i Motivisacija zaposlenih za učenje novih tehnologija, posebno za razvoj njihovih digitalnih kompetencija 58% imaju veliko učešće kada je reč o promociji principa cjeloživotnog učenja.

Potrebni resursi

Ispitanici su bili pitani vrstu resursa (EU ili nacionalnu) koja će im biti potrebna da bi se nosili sa međugeneracijskim izazovima.

Bilo im je dozvoljeno da označe dve opcije.

U većini slučajeva, ispitanici su se opredelili za finansijsku podršku, 23 ih je označilo ovu podršku, dok se 21 njih odlučilo za konsultantsku podršku. 15 ispitanika izrazilo je potrebu za tehničkom podrškom, dok je njih 3 reklo da im nije potrebna podrška bilo koje vrste.

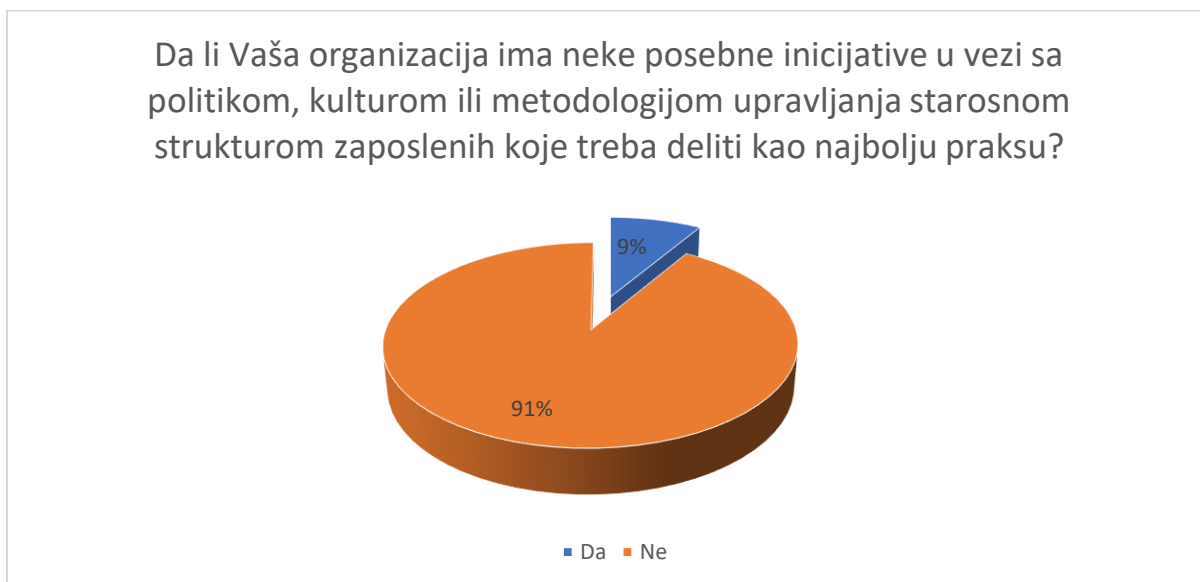
Rezultati su ilustrovani sledećim grafikonom:



Grafik 22

Inicijative za upravljanje starom

Sledeće pitanje je bilo o konkretnim inicijativama vezanim za politiku, kulturu ili metodologiju upravljanja starosnom strukturom zaposlenih koje bi trebalo smatrati najboljom praksom? Dobijeni su sljedeći odgovori:



Grafik 23

Samo 9% ispitanika imalo je pozitivan odnos na konkretne inicijative koje se odnose na politiku, kulturu ili metodologiju upravljanja starosnom strukturom zaposlenih koje bi trebalo smatrati najboljom praksom, dok je čak 91% odgovorilo negativno.

Od svih pozitivnih odgovora, nijedan od ispitanika nažalost nije precizirao koju od inicijativa ima ili koristi u svom poslovnom modelu.

Zaključak

Kao i u svim drugim zemljama članicama EU, demografski trendovi, socijalno-ekonomski faktori kao i razvoj informacionih i komunikacionih tehnologija duboko su promenili i svet rada u Crnoj Gori.

Crna Gora trenutno doživljava opadanje stanovništva koje se menja sa stagnirajućim rastom. Stanovništvo zemlje jedva se promenilo od kraja 1980-ih.

Rast stanovništva u Crnoj Gori je relativno ravan, u poređenju sa procijenjenim nakon popisa iz 2011. godine, od 625.000. Zemlja ima prilično nisku gustinu naseljenosti od samo 45 ljudi po kvadratnom kilometru.

Glavni grad i najveći grad je Podgorica (nekadašnji Titograd) koji ima 156.000, odnosno 30% crnogorskog stanovništva. Sledeći najveći grad je Nikšić sa 57.000 stanovnika.

Na početku prelaznog perioda 1990. godine, službena starosna penzija iznosila je 60 godina za muškarce i 55 godina za žene. Sa kolapsom tržišta rada i radikalnim rastom nezaposlenosti na početku prelaznog perioda devedesetih godina prošlog vijeka, relativno nisko vrijeme penzionisanja značilo je osnovnu mrežu socijalne sigurnosti starijih generacija.

Naši ispitanici bili su svjesni problema starosne razlike, već su osetili ove probleme i pokušali da ih prevaziđu. Učešće sindikata u rješavanju međugeneracijskih izazova na radnim mestima je na niskom nivou.

U Crnoj Gori, najveći dio privrednog sektora pripada malim i srednjim preduzećima (MSP) koja su svjesna starenja populacije u pogledu radne snage.

U slučaju mikro kompanija, upravljanje problemima starenja radne snage može se smatrati spontanom aktivnošću.

Cjeloživotno učenje je, takođe, vrlo važno za MSP, članove njihovih porodica i zaposlene.

Većina crnogorskih kompanija nema pozitivan pristup u vezi sa konkretnim inicijativama vezanim za politiku, kulturu ili metodologiju upravljanja starosnom strukturom zaposlenih koje bi trebalo smatrati najboljom praksom. Sa druge strane oni su stava da bi ipak željeli da korite finansijsku i konsultantsku podršku bilo od nacionalne vlade, bilo od EU.



