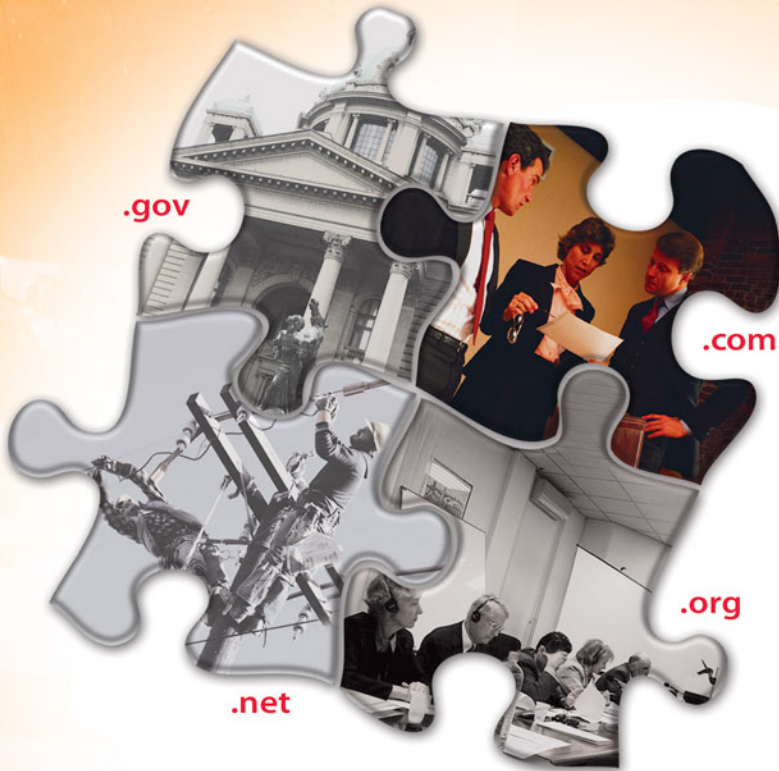




CENTAR ZA DEMOKRATIJU



Dobra praksa korporacija u zaštiti radnika



Evropska unija



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR
Sustainable
Communities



CENTAR ZA DEMOKRATIJU

.gov

.com

.org

.net

Dobra praksa korporacija u zaštiti radnika



Dobra praksa

korporacija u zaštiti radnika

Izdavač

Centar za demokratiju
Maršala Birjuzova 16/III • Beograd • Srbija
info@centaronline.org • www.centaronline.org

Za izdavača

Nataša Vučković

Dizajn

Pozitiv MVP

Štampa

Grafolik, Vojvode stepe 375

Tiraž

1000

Realizaciju kampanje *SNAGA DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI – Država, biznis i građani za ekonomska i socijalna prava* finansijski podržava Evropska unija kroz program „Evropska inicijativa za demokratiju i ljudska prava (EIDHR)“ i Institut za održive zajednice kroz program „Javno zagovaranje organizacija građanskog društva“ finansiranog od USAID-a.



Ova publikacija je urađena uz pomoć Evropske unije.
Sadržaj publikacije je isključiva odgovornost Centra za demokratiju
i ni u kom slučaju ne predstavlja stavove Evropske unije.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



INSTITUTE FOR
Sustainable
Communities

Izdavanje ove publikacije omogućio je Institut za održive zajednice (ISC), uz podršku američkog naroda kroz donaciju USAID-a br. 169-A-0006-00104-00. Mišljenja izneta u ovoj publikaciji su izneta od strane autora i nužno ne odlikavaju mišljenje ISC-a, USAID-a ili Američke vlade.

ISBN 978-86-83675-10-4

CIP – Каталогизacija у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

347.72.032
005.35
331.104

Dobra praksa korporacija u zaštiti radnika. – Beograd :
Centar za demokratiju, 2008 (Beograd : Grafolik) . – 49 str. ; 20 cm

„Publikacija... sastavi je deo kampanje Snaga društvene odgovornosti
– Država, biznis i građani za ekonomska i socijalna prava.“ --> Uvod.
– Tiraž 1.000. – Str. 5-8: Uvod/Nataša Vučković. – Napomene uz tekst.

ISBN 978-86-83675-10-4

a) Корпоративна друштвена одговорност
б) Запослени – Правна заштита

COBISS . SR – ID 147362828

Sadržaj

I Uvod	5
II Šta je Globalni dogovor Ujedinjenih nacija (UN Global Compact)	9
III Primeri dobre prakse kompanija u Srbiji	11
• AD Telefonija	11
• Holcim	15
• Tigar	17
IV Primer dobre prakse	21
• Narodna banka Srbije	21
V Inicijativa biznis lidera za ljudska prava (Business Leaders Initiative on Human Rights / BLIHR (www.blihr.org))	24
• Primeri nekoliko kompanija članica ove inicijative	24
VI Poslovna etika i etički kodeks poslovanja	26
VII Međunarodni dokumenti o ekonomskim i socijalnim pravima i ustanovljeni standardi	29
1. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima	29
2. Evropska socijalna povelja	30
3. Međunarodna organizacija rada	31
VIII EU i korak dalje	32
IX Zakonodavstvo u Srbiji u domenu radnih prava	34
Sloboda rada i izbora zanimanja	34
• Podsticanje zapošljavanja	35
Jednakost u pristupu radnim mestima	36
• Uznemiravanje	36
• Seksualno uznemiravanje	37
• Ravnopravnost među polovima	37
• Položaj osoba sa invaliditetom	37
• Šta se ne smatra diskriminacijom	38

Pravični i povoljni uslovi rada	38
• Stupanje na rad	38
• Stope doprinosa	38
• Rad na određeno vreme	39
• Jednaka naknada za rad iste vrednosti	39
• Minimalna zarada	39
• Ograničeno radno vreme	39
• Skraćeno radno vreme	39
• Prekovremeni rad	40
• Preraspodela radnog vremena	40
• Noćni rad	40
• Pravo na odmor i odsustva	40
• Pravo na zaštitu na radu	41
• Zaštita omladine	41
• Zaštita materinstva	42
• Zaštita lica sa invaliditetom	42
• Odgovornost za bezbednost na radu	43
• Predstavnik za bezbednost	44
• Prestanak radnog odnosa	44
• Pravo na sindikalno organizovanje	45
• Predstavnik zaposlenih	45
• Savet zaposlenih	45
• Pravo na štrajk	45
Rešavanje radnih sporova	46
X O Centru za demokratiju	47

Dobra praksa korporacija u zaštiti prava radnika

Publikacija „Dobra praksa korporacija u zaštiti radnika“ sastavni je deo kampanje *SNAGA DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI - Država, biznis i građani za ekonomska i socijalna prava*. Ovu kampanju vodi Fond „CENTAR ZA DEMOKRATIJU“ od marta 2007. godine u želji da skrene pažnju javnosti na alarmantnu situaciju u ovoj oblasti i da pozove sve relevantne državne i društvene aktere na obavezu poštovanja ekonomskih i socijalnih prava u Srbiji. Kampanja koju smo pokrenuli usmerena je na vladu i lokalnu vlast, biznis sektor i civilno društvo, kao i na opštu javnost. Kampanjom promovisemo važnost poštovanja i zaštite ekonomskih i socijalnih prava, posebno prava u sferi rada i radnih odnosa, kao i njihov značaj za demokratski i prosperitetni društveni razvoj. Slično kampanji koju je u julu 2007. pokrenulo i Ministarstvo rada i socijalne politike, cilj nam je i da posebno ukažemo na važnost unapređenja bezbednosti i zdravlja na radu.

Kampanja Centra za demokratiju se posebno fokusira na prava iz sfere zapošljavanja, rada i radnih odnosa. Pre svega, govorimo o pravu ljudi i žena da ne budu diskriminirani kad traže posao i tokom postupka zapošljavanja. Diskriminacija se sprovodi na razne načine, ali nam se najopasnijom čini ona koja je zasnovana na etničkim i rasnim osnovama i na rodnoj ili na starosnoj osnovi. Pored toga, govorimo o pravu radnika na zdrave i bezbedne uslove na radu. I pored prilično dobrog zakonskog okvira u pogledu zaštite na radu, Srbija je na vrhu liste zemalja u Evropi po broju nesreća na radu o čemu svedoče brojne tragedije koje se događaju na građevinskim objektima poslednjih godina.

Zašto se bavimo ovim pravima? Pre svega, na političkom nivou zahtev za demokratizacijom stavio je u prvi plan prvu „korpu“ ljudskih i građanskih prava –pravo na udruživanje, pravo na slobodno izražavanje, pravo na privatnost stana i dr. dok je društveni napor da se brane ekonomska i socijalna prava, oslabio, a povremeno i potpuno izostao. Drugo, tranzicija, privatizacija i otvaranje tržišta su, usmereni na privlačenje investicija i postizanje privrednog rasta, kao i u svakoj tranzicionoj zemlji, išli za liberalizacijom u oblasti ekonomije, ali su zato, s druge strane, ekonomska i socijalna prava doživljena kao ostatak komunističke prošlosti i kao neka vrsta ideološkog relikta koja više nije „u modi“. Gubi se iz vida da današnji razvijeni svet i ova prava smatra neotuđivim ljudskim pravima i stalno unapređuje stepen njihove ostvarenosti. Uostalom, Evropska socijalna povelja je dokument u kojem se pred zemlje potpisnice stavljaju vrlo jasni zadaci u ovoj oblasti.

Država, međutim, mora kroz pravni obavezujući okvir da nameće standarde ponašanja svih aktera koji mogu uticati na kršenje ekonomskih i socijalnih prava. Država takođe

mora da obezbedi efikasnu i svima jednako dostupnu zaštitu ovih prava – dobar pravosudni sistem, efikasan sistem inspekcijских organa. Sve je to predviđeno Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. S druge strane, poslovni svet ima kao svoju primarnu misiju da ostvaruje profit. Ali, i poslovni svet, bez obzira na svoju primarnu misiju, ima obavezu da poštuje ljudska prava. Svi znamo i razumemo da mogućnost države i društva da svim članovima društva obezbede sva njihova ekonomska i socijalna prava zavisi od razvijenosti naše ekonomije i visine državnog budžeta, ali da li ćemo ta prava poštovati i za njih se zalagati zavisi i od sistema vrednosti kojeg u društvu razvijamo.

Sedmogodišnje iskustvo tranzicije govori da je prošlo vreme nekritičnog odnosa prema svemu onom što prati liberalizaciju u ekonomiji i da je za dalji razvoj našeg društva i smanjenje siromaštva od velike važnosti da se posvetimo rešavanju svih onih problema koje proizvode negativni efekti tranzicije, kako na najosetljivije društvene grupe, na siromašne, tako i na sve one čija je konkurentnost na tržištu rada vrlo niska. Naravno, nove investicije i dobri uslovi poslovanja omogućavaju zapošljavanje, ali poslodavci, svesni visoke stope nezaposlenosti i zadovoljstva svakog pojedinca koji uspe da nađe zaposlenje, često ne vode računa ili s jasnom namerom krše prava radnika, s uverenju da je svakom radniku lako naći zamenu. Ovakvo razumevanje odnosa poslodavaca i radnika se u razvijenim zemljama već odavno smatra prevaziđenim, i to ne samo zbog činjenice da su radna prava već odavno postala standard koji se na ozbiljan način poštuje i stalno unapređuje, već i zbog iskustva da zaposleni čija se radna prava poštuju i koji se motivišu za aktivan i kreativan pristup poslu daju bolje rezultate i time obezbeđuju veću zaradu i sebi i kompaniji u kojoj rade. Samo obučen, informisan, siguran i zadovoljan radnik može da stvori profit od koga svi imaju korist.

Kampanja SNAGA DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI je usmerena na nekoliko ključnih javnosti, među kojima biznis zajednica zauzima posebno značajno mesto. Zato je i ova publikacija namenjena prvenstveno domaćim kompanijama, kako onima sa kojima smo već uspostavili saradnju tokom kampanje, tako i drugima koji žele da se obaveste o tome šta se u oblasti zaštite socijalnih i ekonomski prava radi na nivou kompanija i na međunarodnom nivou. U Srbiji se sve više govori o društvenoj korporativnoj odgovornosti koju, kao neku vrstu modernog metoda poslovanja, sve više primenjuju velike svetske kompanije. Sve je više domaćih preduzeća koja uvode razne oblike dobre prakse u ovoj oblasti. Mišljenja smo da je dobro da se sa njihovim iskustvom upoznaju i druge kompanije kako bi krenule njihovim putem.

Poslednjih godina multinacionalne korporacije su se suočile sa rastućim kritikama kako od strane potrošača, lokalnih zajednica, nevladinih organizacija, pa čak i Organizacije ujedinjenih nacija, da ne obraćaju pažnju na negativne efekte svog poslovanja. U stalnoj trci za profitom, kompanije su optuživane kako za ugrožavanje prava vezanih za rad, tako i za uništavanje životne sredine. Kao rezultat ovih kritika, među menadžerima se polako razvija svest da, na globalnom nivou, poslovne odluke i aktivnosti mogu imati nepredvidive posledice na različitim nivoima društva i na prostoru mnogo većem od onog na kome neposredno deluje kompanija. Kako raste ta svest, tako se razvija i ideja da korporacije treba da osiguraju da njihova delatnost nema negativno dejstvo na različite grupe u društvu – radnike koje same zapošljavaju, potrošače, lokalne zajednice, kao i različita javna dobra među kojima životna sredina sve više ukida granice između

opština, regiona, država, pa i kontinenta. Kompanije počinju da razumeju da zajedno sa slobodnim tržištem i pravima koje proizlaze iz tog principa, idu i obaveze i odgovornosti. Zato kompanije danas nastoje da spreče da njihove poslovne delatnosti ugroze dobrobit ljudi, dobrovoljno pristupaju poslovnim udruženjima i organizacijama koje ustanovljavaju nove poslovne standarde ponašanja u biznisu, ili nastoje da, u partnerstvu sa lokalnom zajednicom ili nevladinim udruženjima, sprovode projekte za razvoj lokalne zajednice.

Naravno, ove promene u ponašanju korporacija su spore i u mnogim slučajevima postignuti rezultati su samo naizgled pozitivni, a neki imaju za cilj samo promociju kompanije. Ipak, uvođenje novih internih procedura poslovanja ili prihvatanje određenog kodeksa ponašanja u biznisu je započet proces, proces koji utiče na mnoge kompanije da se upuste u izgradnju sopstvene strategije za korporativnu društvenu odgovornost. Čini nam se važnim da naglasimo da se društvena korporativna odgovornost ne vidi samo kroz različite vidove donacija i pomoći lokalnoj zajednici u kojoj se sama kompanija na jednostavan način promovise. Društvena korporativna odgovornost je mnogo više partnerstvo sa svim relevantnim akterima u lokalnoj zajednici koje ide za tim da se zajednički realizuje projekti zasnovani na stvarnim potrebama zajednice. Međutim, prvi nivo delovanja kompanija u oblasti društvene korporativne odgovornosti je način na koji one tretiraju svoje zaposlene.

Prednosti poštovanja ekonomskih i socijalnih prava na radnom mestu su brojna. Pored podizanja ugleda u javnosti i poslovnom okruženju, kompanije postaju konkurentnije, smanjuju rizike u poslovanju, ostvaruju veću produktivnost i unapređuju odnos sa svojim radnicima. Prema najnovijem istraživanju *UN Global Compact-a/Globalnog dogovora* koje je obuhvatilo 20 000 kompanija iz celog sveta i čiji rezultati su objavljeni u knjizi „Vodič za biznis u uspostavljanju partnerstva sa nevladinim organizacijama i Ujedinjenim nacijama“, preko 73% kompanija smatra da će partnerski odnosi sa organizacijama civilnog društva i drugim društvenim akterima biti od ključne važnosti za same kompanije u naredne tri godine. Kao glavni razlog za uspostavljanje partnerstava sa civilnim društvom navodi se efikasnije sprovođenje programa društvene odgovornosti kompanija, kao i izgradnja poverenja u zajednici.

Tokom poslednje dve godine se i u Srbiji promovise princip korporativne društvene odgovornosti, i to kako kroz delatnost multinacionalnih kompanija u Srbiji, tako i kroz akcije najrazvijenijih domaćih korporacija. Nevladine organizacije su takođe aktivne u ovoj oblasti jer, nastojeći da povežu kompanije sa civilnim društvom, žele da pomognu kompanijama da lakše identifikuju realne potrebe lokalne zajednice i da na tome zasnuju svoju strategiju društvenog odgovornog poslovanja. Od nedavno se u Srbiji promovise i *Globalni dogovor OUN (UN Global Compact¹)*, najbrojnije dobrovoljno udruženje na svetu koje je posvećeno unapređenju i promovisanju korporativne društvene odgovornosti. Globalni dogovor UN okuplja 4000 kompanija iz preko 100 zemalja. UN Global Compact je praktični odgovor za razmenu stručnih znanja i unapređenje poslovne prakse kompanija članica koje su posvećena integraciji osnovnih i univerzalno prihvaćenih načela iz oblasti zaštite ljudskih prava, prava zaposlenih, životne sredine i borbe protiv korupcije. U ovoj publikaciji data je kratka

¹ Web sajt UN Global Compact-a: www.unglobalcompact.org

informacija o UN Global Compactu u nameri da se domaće kompanije upoznaju sa ovom inicijativom.

Prve članice UN Global Compact inicijative u Srbiji su BFC Lafarge, Holcim, Cisco Systems, EFG Eurobank, Piraeus Banka, Societe Generale Banka, Credit Agricole – Meridian Banka, Narodna banka Srbije, i Smart Kolektiv. Od februara 2008. godine, Global Compactu se pridružio i Centar za demokratiju – organizacija koja sprovodi kampanju *Snaga društvene odgovornosti*.

Naša kampanja predviđa uspostavljanje saradnje i razmenu informacija i ideja, kako sa domaćim, tako i sa stranim kompanijama koje rade u Srbiji od kojih je znatan broj sa zadovoljstvom prihvatio da sa nama učestvuje na ovom projektu. Nadamo se da će i ova publikacija doprineti da ustanovimo moguća polja saradnje poslovnog sektora i civilnog sektora s jedne strane, a s druge strane da će publikacija doprineti daljem širenju dobre prakse naših preduzeća u poštovanju prava svojih radnika, uvođenja novih internih procedura zaštite na radu, kao i uvođenja novih etičkih kodeksa u upravljanju kompanijama.

Nataša Vučković
Generalni sekretar
Fonda Centar za demokratiju

II Šta je Globalni dogovor Ujedinjenih nacija

(UN Global Compact)

www.unglobalcompact.org

Globalni dogovor Ujedinjenih nacija je osnovan 2000. godine na inicijativu bivšeg generalnog sekretara Ujedinjenih nacija Kofi Anana. Reč je o najmasovnijem dobrovoljnom udruženju na svetu posvećenom promociji društveno odgovornog poslovanja, sa preko 4000 preduzeća iz više od 100 zemalja. O suštini ove inicijative, najbolje govore reči samog Kofi Anana koji je rekao sledeće:

„Hajde da ujedinitimo snagu tržišta sa snagom univerzalnih vrednosti... Hajde da udružimo kreativne snage privatnih preduzetnika sa potrebama najugroženijih i zahtevima budućih generacija“.

Globalni dogovor predstavlja praktičan okvir za razmenu stručnih znanja i unapređenje poslovne prakse kompanija-članica koji su posvećeni integraciji osnovnih i univerzalno prihvaćenih načela iz oblasti zaštite ljudskih i radnih prava, zaštite životne sredine i borbe protiv korupcije. Pristupanjem Globalnom dogovoru, članice se obavezuju da će poštovati sledećih 10 principa:

- podržavaće i štiti međunarodno proklamovana ljudska prava
- osigurati da ni na koji način neće učestvovati u kršenju ljudskih prava
- uvažavaće slobodu udruživanja i u praksi priznavati pravo na kolektivno pregovaranje
- eliminišće sve oblike prinudnog ili obaveznog rada
- ukinuće rad dece
- eliminišće diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i (izbora)zanimanja
- podržavaće proaktivan pristup očuvanju životne sredine
- preuzimaće inicijativu u cilju promovisanja odgovornog stava prema životnoj sredini
- podstičaće razvoj i širenje ekološki prihvatljivih tehnologija
- boriće se protiv svih oblika korupcije, uključujući iznuđivanje i primanje mita.

U decembru 2007. godine, Globalni dogovor je promovisan i u Srbiji, pod pokroviteljstvom Narodne banke Srbije i UNDP-a, koji je glavni kontakt za ovu inicijativu u Srbiji (www.undp.org.yu).

Globalnom dogovoru se odmah pridružilo nekoliko kompanija iz Srbije: BFC Lafarge, Holcim, Deloitte i Cisco Systems, EFG Eurobank, Pireaus banka, Societe Generale banka, Credite Agricole – Meridian banka, kao i nevladina organizacija Smart Kolektiv. Od 7. februara 2008. godine kada je održan prvi radni sastanak članica Globalnog dogovora, ovoj inicijativi su se pridružili i: Hauska&Partner INTL Communications, Delta Holding, Hypo Alpe Adria, Banca Intesa, Komercijalna Banka, Jumbes Banka, kao i dve nevladine organizacije: Centar za demokratiju i Balkan Community Initiatives Fund. Globalni do-

govor, dakle, okuplja i organizacije civilnog društva jer se smatra da se poslovna praksa najbolje može unaprediti zajedničkim naporima privatnog, javnog i civilnog sektora.

Prema najnovijem istraživanju UN Global Compacta koje je obuhvatilo 20 000 kompanija iz celog sveta i čiji rezultati su objavljeni u knjizi „Vodič za biznis u uspostavljanju partnerstva sa nevladinim organizacijama i Ujedinjenim nacijama“, preko 73% kompanija smatra da će partnerski odnosi sa organizacijama civilnog društva i drugim društvenim akterima biti od ključne važnosti za same kompanije u naredne tri godine. Kao glavni razlog za uspostavljanje partnerstava sa civilnim društvom se navodi efikasnije sprovođenje programa društvene odgovornosti kompanija, kao i izgradnja poverenja u zajednici.

Uključivanjem u ovu inicijativu i članstvom u Globalnom dogovoru, kompanije:

- povećavaju zadovoljstvo zaposlenih i njihovu produktivnost
- unapređuju svoju reputaciju i imidž
- imaju bolji pristup kapitalu
- mogu da računaju na pomoć u formulisanju strategije za društvenu odgovornost
- smanjuju rizike u poslovanju

Preporučujemo sledeće web sajtove:

- www.unglobalcompact.org
- www.corporate-responsibility.org
- www.business-humanrights.org
- www.humanrightsbusiness.org
- www.blihr.org
- www.iblf.org

III Primer dobre prakse – AD Telefonija

www.telefonija.co.yu

Stvaranje zdravih i sigurnih uslova rada

Uvod

U AD TELEFONIJI se staramo o sigurnosti i zadovoljstvu svojih zaposlenih. Naš suštinski deo održivog i odgovornog razvoja poslovanja usmeren je na primenu principa zaštite okruženja i socijalnih principa. Radimo na predviđanju rizika, prikazujemo naše kompanijske vrednosti, unapređujemo našu praksu dobrog korporativnog upravljanja, kontinuirano pratimo i poboljšavamo zadovoljstvo zaposlenih, pratimo zadovoljstvo korisnika i brinemo se i pomažemo zajednice gde radimo. Sve ove aktivnosti, od brige o okruženju i zdravoj životnoj sredini, preko odgovornog i etičkog poslovanja, do socijalne brige o zaposlenima, uključene su u poslovne odluke i procese AD TELEFONIJA.

Zbog toga je izveštavanje o svim ovim aktivnostima integralni deo našeg korporativno odgovornog pristupa poslu. Mi vidimo jasno i konzistentno objavljivanje naših uspeha kao temelj poverenja i reputacije koja se širi i izvan finansijske zajednice.

Zaposleni

Za ostvarivanje poslovnih ciljeva, nužno je imati zadovoljne i motivisane zaposlene. Oni su nosioci razvoja kompanije i ključni činioci uspešnog poslovanja. Upravo zbog toga se u AD TELEFONIJA sistemski pristupilo razvoju sadržaja koji podstiču motivaciju zaposlenih.

U skladu sa savremenim načinom poslovanja, zaposleni AD TELEFONIJE, u svom svakodnevnom radu s klijentima i poslovnim partnerima, primenjuju načela korporativne kulture koja je definisana Kodeksom korporativnog upravljanja i Kodeksom poslovne etike AD TELEFONIJA. Afirmisan je princip interaktivne dvosmerne komunikacije uz poštovanje hijerarhijskog reda i organizacione strukture, međusobnog uvažavanja i tolerancije. Takođe, istaknut je značaj etičkog poslovnog ponašanja koje može biti dostignuto samo kroz maksimalno angažovanje i uvažavanje usvojenih etičkih principa od strane svih zaposlenih. U cilju ostvarivanja tih zacrtanih ciljeva odgovornog poslovanja, sve relevantne odluke se zaposlenima saopštavaju kroz interna dokumenta, radne sastanke u okviru organizacionih celina, oglasne table, elektronsku poštu i objavljivanjem na sajtu.

Edukacija i profesionalni razvoj

U AD TELEFONIJA predano se radi na edukaciji i profesionalnom razvoju svih zaposlenih. Stalno se sprovodi informatičko obrazovanje, kursevi stranih jezika, specijalizovani seminari u zemlji i inostranstvu i dr.

Najveća vrednost AD TELEFONIJA su njeni zaposleni i njihovo znanje. Zbog toga se vrši permanentno ulaganje u obrazovanje i stručno usavršavanje zaposlenih. U 2007. godini, planskom edukacijom kroz seminare, specijalizacije, tečajeve i druge oblike obuhvaćen je veliki broj zaposlenih. U saradnji sa Inženjerskom komorom Srbije, 2003. je započet proces licenciranja stručnjaka za odgovornog projektanta telekomunikacionih mreža i sistema i odgovornog izvođača radova telekomunikacionih mreža i sistema.

Iz godine u godinu broj licenciranih stručnjaka stalno je rastao, od 4 u 2003, preko 11 u 2004. i 15 u 2006. do 17 licenciranih stručnjaka iz ove oblasti u 2007. godini. Takođe, još 14 stručnjaka AD TELEFONIJA poseduje licence u drugim oblastima naše deletnosti (gasne tehnike, izvođenja građevinskih radova, itd.).

Ulaganje u obrazovanje i razvoj zaposlenih je trajna strateška orijentacija TELEFONIJE i zaposleni imaju stalnu potrebu, ali i motiv za usvajanjem novih znanja, jer u oblasti telekomunikaciono-informacionih tehnologija promene su svakodnevene. Proteklih godina stručnjaci AD TELEFONIJA stekli su sertifikate u najpoznatijim svetskim kompanijama (Ericsson, Keymile, Cisco, Avaya, Nexans, AMP, Aperto, Alcatel).

Jedan od stalnih ključnih zadataka u okviru Integrisanih menadžment sistema je organizacija, sprovođenje i analiza uspešnosti programa edukacije i usavršavanja kadrova u AD TELEFONIJI kao i implementacija sistema planiranja karijera za resurse visokog potencijala, te definisanje politike treninga i razvoja kadrova.

Osim što su stečena znanja primenili prilikom instaliranja i puštanja u rad opreme ovih proizvođača, sertifikovani stručnjaci TELEFONIJE su putem seminara, predavanja i prezentacija obučili korisnike ovih uređaja za njihovo ispravno korišćenje i osnovno održavanje.

U 2007. godini je u Sektoru za e-poslovanje obučen 41 serviser i 2560 korisnika fiskalnih kasa i POS terminala. Sektor za informaciono-komunikacione tehnologije održao je tronedeljnu obuku za stručnjake iz Vojske Srbije koji rade na održavanju telefonskih centrala MD 110 i BP 250 firme „Ericsson“, zatim je za potrebe „Elektroprivrede Srbije“ obučeno po 20 ljudi za korišćenje „Alkatel“, odnosno „Keymile“ opreme za SDH prenos. U protekloj godini realizovana je i obuka za korisnike „Keymile“ opreme u JP „Železnice Srbije“. Kontinuirana obuka korisnika opreme i prezentacija najnovijih dostignuća stalan je proces u saradnji s korisnicima naših usluga kojim se postiže ne samo pouzdan rad opreme, već i zadovoljstvo poslovnih partnera.

Rezultati u 2007.

	Br. polaznika	Br. dana
Poslovna specijalizacija		
Cisco	4	80
ACTROS SYSTEMS	3	12
Trafic Management System	4	16
Zaštita od požara	280	560
Korporativno upravljanje	17	42
IMS		
QMS	14	28
EMS	94	648
OHSAS	10	10
EDMS	80	240
Ukupno:	506	1636

Licenca za odgovornog projektanta 2

Licenca za bezbednost i zaštitu na radu 1

Interna komunikacija

Vrlo je dobro razvijen sistem interne komunikacije putem *interneta*. Zaposlenima su dostupne informacije iz svih oblasti delovanja AD TELEFONIJE, informacije o poslovnim rezultatima, novim proizvodima, uspesima pojedinih organizacijskih delova i dr.

Putem *interneta* olakšana je međusobna komunikacija, a povremeno se sprovode i ankete o važnim pitanjima i zadovoljstvu zaposlenih.

Intranet je obogaćen i brojnim novim rubrikama koje imaju za cilj razmenu informacija među zaposlenima, dok su na portalu <http://kvalitet.telefonija.co.yu/index.htm> sve procedure Integrisanih menadžment sistema, kao i sva normativna i zakonska akta na snazi potrebna za rad u AD TELEFONIJI.

Motivacija

AD TELEFONIJA svojim zaposlenima po potrebi odobrava i povoljne kratkoročne pozajmice. Obezbeđen je i sistem zajedničkog finansiranja nabavke i korišćenja motornih vozila.

Posebno je osmišljen i sistem nagrađivanja zaposlenih s ciljem *podsticanja inovativnosti*. U sklopu projekta "Virtuelni centar za ideje", zaposleni mogu predlagati svoje ideje, osmišljavati nove proizvode i usluge, a najkvalitetnije ideje se nagrađuju.

Upravni odbor razmatra i donosi odluke po pitanjima iz domena socijalne pomoći zaposlenima (pružanje raznih oblika pomoći zaposlenima i članovima uže porodice).

Zaštita na radu i briga o zdravlju radnika

Služba logistike je zadužena za sprovođenje mera u oblasti zaštite na radu i brige o zdravlju zaposlenih u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Područja koja Služba pokriva uključuju:

- osiguranje zaposlenih kod osiguravajućih zavoda
- zaštita na radu u smislu zaštite dostojanstva radnika i njegovih moralnih vrednosti, osiguranje socijalne i ekonomske sigurnosti
- osiguranje osposobljenosti za rad na siguran način

U skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, osnovan je Odbor za zaštitu na radu, a način imenovanja članova Odbora, mandat i obaveze Odbora regulirane su Pravilnikom. Uloga Odbora je planiranje i nadziranje primene pravila zaštite na radu, izveštavanje zaposlenih o stanju zaštite na radu, vođenje politike sprečavanja povreda i profesionalnih bolesti.

Izrađen je akt o Proceni rizika na zdravlje i bezbednost zaposlenih i izvršena je uvodna obuka za uvođenje sistema upravljanja zaštitom zdravlja i bezbednosti na radu OHSAS 18001.

Svake dve godine organizuju se opšti sistematski pregledi zaposlenih s ciljem prevencije i ranog otkrivanja poremećaja i bolesti.

Balansiranje radne snage

Još jedan važan aspekt naše prakse zapošljavanja je ono što se u svetu naziva balansiranje radne snage. Obnavljanje radne snage je veoma važno za nas, ono osigurava da naša struktura radne snage i njena sposobnost podržavaju našu poslovnu strategiju. To najčešće znači regrutovanje novog kadra, ali ponekad je to i reorganizacija i restrukturiranje. Poslovne odluke koje imaju velikog uticaja na personal nikada se ne donose olako.

Primer dobre prakse

Obezbeđenje adekvatnih uslova za stanovanje, kao jedne od osnovnih pretpostavki za uspešnu aktivnost zaposlenih i njihovu predanost poslovnim izazovima, bilo je oduvek deo poslovne politike AD TELEFONIJA. Prošavši put od privatne zadruga sa 5 zaposlenih u 1954. godini, preko društvenog preduzeća sa 30 do 40 zaposlenih 70-tih i 80-tih godina prošlog veka do akcionarskog društva od 1991. godine sa tada 50 zaposlenih, TELEFONIJA je dočekala donošenje Zakona o otkupu društvenih stanova u poslednjoj deceniji XX veka sa 43 stambene jedinice koje su prenete u vlasništvo njenih radnika. U čitavom tom razdoblju, značajna sredstva su uložena i u individualnu stambenu izgradnju jer je deo zaposlenih živeo u prigradskim naseljima ili van Beograda i opredelio se za takav vid stanovanja.

Politika stambenog zbrinjavanja zaposlenih nastavljena je i u izmenjenim društveno-ekonomskim i zakonskim okolnostima. U protekle dve godine AD TELEFONIJA je odobrila novčane pozajmice pod najpovoljnijim finansijskim uslovima za 17 radnika. U cilju poboljšanja uslova stanovanja ili trajnog rešavanja stambenih problema, odobrene pozajmice, kao osnovice za podizanje kredita kod banaka, kretale su se od 80.000 do 800.000 dinara i sa rokom vraćanja od 1 do 5 godina. Prilikom odobravanja ovih pozajmica prvenstveno se vodilo računa o uslovima stanovanja i potrebama zaposlenih, njihovim ekonomskim mogućnostima, ali i kadrovskim potrebama AD TELEFONIJA.

Primer dobre prakse – kompanija Holcim Srbija –

www.holcim.com/cs

Odgovorno restrukturiranje

Kada je preuzeo fabriku cementa u Popovcu 2002. godine, Holcim je preuzeo obavezu da ne otpušta zaposlene po osnovu tehnološkog viška tokom pet godina. Obaveza po kupoprodajnom ugovoru je istekla 15. aprila 2007. godine. Upravni odbor kompanije je odlučio da proglasi tehnološki višak u firmi, obezbedivši time dugoročnu održivost kompanije i njenu konkurentnost na tržištu. Direktori odeljenja su sačinili spiskove viškova zaposlenih, a spiskove je odobrio Izvršni odbor. Nekoliko dana pre otpočinjanja projekta, svi zaposleni su prisustvovali zajedničkom sastanku na kome su predstavnici kompanije predstavili paket koji će biti ponuđen zaposlenima koji će biti otpušteni, a koji je bio mnogo obimniji od onoga što je propisano domaćim zakonom. Tehnološkim viškom je proglašeno 250 radnika.

Cilj ponude je bio obezbeđenje održivosti zaposlenima koji će napustiti fabriku, kao i novčane sigurnosti njihovim porodicama. Ponuda je, takođe, pozicionirala kompaniju Holcim Srbija kao poslodavca koji preuzima odgovornost za svoje zaposlene koji će biti otpušteni, kako bi se obezbedila budućnost onih zaposlenih koji će ostati u kompaniji.

Šta je preduzeto

Holcim Srbija je ispitala pakete koje su svojim zaposlenima ponudile druge kompanije u regionu kako bi odredio model i ponudio najbolji paket u programu odgovornog restrukturiranja. Novčani deo paketa sastojao se od isplate iznosa od 650 evra po godini staža u kompaniji Holcim Srbija, pri čemu su uslovi bili nešto izmenjeni za zaposlene koji su imali još pet ili manje godina do penzije. U isto vreme je zaključen i ugovor o partnerstvu sa Regionalnom agencijom za ekonomski razvoj Šumadije i Pomoravlja, koja je preuzela odgovornost za obrazovanje i obuku zaposlenih koji su izrazili želju da učestvuju u ovom delu programa, započinjanju sopstvenog biznisa. Ovaj deo programa sastojao se od pet modula:

1. **Stručno usmeravanje** – motivaciono, komunikaciono i psihološko testiranje zaposlenih kako bi se procenila njihova stručnost. Nakon ovog modula, zaposleni su podeljeni u dve grupe: one kojima je potrebna preobuka radi sticanja novih kvalifikacija, i one koji su spremni da započnu samostalan biznis. Urađena je i analiza tržišta kako bi se prepoznali trendovi na tržištu rada. Ovaj modul je završio 41 polaznik.

2. Modul „**Otvori sopstveno preduzeće**“ sastojao se iz obuke u sledećim oblastima:

- Osnovi menadžmenta;
- Osnovi poslovnog planiranja;
- Prednosti i oblici spajanja imovine;
- Zauzimanje položaja na tržištu;
- Upravljanje troškovima;
- Pravni i poreski propisi.

3. **Prekvalifikacija i usavršavanje** – Prekvalifikacija je omogućena onim zaposlenima koji su svrstani u tu kategoriju, a vrše je ovlašćene obrazovne institucije. Prijavljeno je 16 radnika.

4. **Dodatna podrška u razvoju poslovanja i zapošljavanju** – Uvedena je i dopunska obuka kako bi se pružila podrška onim bivšim zaposlenima koji su odlučili da otvore sopstveno preduzeće, i to obuka u tržišnom razvoju, razvoju proizvoda, poslovnom povezivanju, davanju pravnih saveta itd.

5. **Podrška razvoju lokalne zajednice** – Realizacijom prethodna četiri modula, stvoreni su uslovi za pružanje podrške razvoju preduzetništva u regionu. Činjenica je da je karakteristika zajednice, na čijoj teritoriji se odvijaju pomenute aktivnosti, nedovoljan razvoj malih i srednjih preduzeća, a da će osposobljavanjem jednog broja ljudi da otvore sopstvena preduzeća profitirati i cela zajednica, tako što će se stvoriti nova radna mesta i smanjiti nezaposlenost.

Rezultati

Među ukupno 237 zaposlenih koji su napustili fabriku kao tehnološki višak, njih 59 se prijavilo za program Regionalne agencije za razvoj. Do početka 2008. godine otvoreno je jedno novo preduzeće čiji je vlasnik bivši radnik Holcima. Dvadeset polaznika završilo je ovu obuku čiji rezultat je bila izrada 20 biznis planova.

Sledeći korak će biti realizacija aktivnosti u četvrtom i petom modulu, što će dovesti do otvaranja novih privatnih preduzeća. Holcim je, tako, pored toga što je isplatio najveće novčane pakete u celom regionu, uspeo i da podrži one koji su napustili fabriku u otpočinjanju nove faze u njihovom životu.

Primer dobre prakse

– kompanija Tigar –

www.tigar.com

Odgovoran korporativni građanin

Visoko izražena svest o snazi društvene odgovornosti u korporaciji Tigar postoji koliko i sama kompanija. Cilj Tigra, od samog osnivanja, nije bio samo stvaranje profita, već i ostvarivanje pozitivnog uticaja na sredinu u kojoj posluje. Drugim rečima, Tigru je uvek bio imperativ razvoj, a ne samo rast. U tradiciji dužoj od sedam decenija, korporacija je nastojala da upravo sopstvenim razvojem kontinuirano podstiče i razvoj celokupne lokalne zajednice, i to u svim segmentima. Uz podršku Tigra, koji je dugoročno posvećen okruženju u kome posluje, realizovani su svi veći projekti u lokalnoj sredini, ali i brojni projekti od šireg društvenog značaja.

Među osnovnim vrednostima i strateškim opredeljenjima kompanije od samog početka, jeste poštovanje zaposlenih, koji su najveća vrednost korporacije. Tigar je dosledan u iskazivanju zahvalnosti prema onima koji su radni vek ugradili u kompaniju, ima puno poštovanje za vrednosti i lojalnost trenutno zaposlenih, i veoma je aktivan u izboru i pripremi novih članova Tigrove familije koji tek treba da u potpunosti participiraju u realizaciji zajedničke vizije i misije, ostvarujući poštene zarade u dobrim uslovima rada, sa mnogo prilika za napredovanje, usavršavanje i zadovoljstvo.

Korisnike usluga i kupce proizvoda, koji su oduvek bili i biće osnov opstanka i daljeg razvoja korporacije, Tigar doživljava kao konačne arbitre rezultata, poslovnih i proizvodnih procesa i aktivnosti. Iz tog razloga je zadovoljenje potreba i očekivanja sadašnjih i budućih kupaca primarna odgovornost kompanije.

Korporacija Tigar je prva kompanija na A listingu Beogradske berze. Time je potvrdila, kao svoja dugoročna opredeljenja, transparentno izveštavanje i otvorenost. Sama činjenica da se neko dobrovoljno pridružio sudbini kompanije, preuzimajući pritom i određeni rizik, je dužna poštovanja. Tigar akcionarima nudi vrednost na duži rok, odnosno, dugoročnu stabilnost.

Dugogodišnja tradicija kompanije, koju karakteriše permanentni razvoj i unapređenje poslovnih performansi, oduvek je podrazumevala građenje održivih alijansi i razvoj partnerskih odnosa sa svim relevantnim akterima iz poslovnog ambijenta. Tigar je otvoren i spreman za uspostavljanje novih partnerskih odnosa, zasnovanih na jasno identifikovanim koristima za obe strane, poverenju, međusobnom uvažavanju i otvorenosti.

Među strateškim opredeljenjima Tigra i korporacijskim vrednostima, svakako je i trajno opredeljenje za očuvanje i dalje unapređenje kvaliteta životne sredine. Ekološkim aspektom poslovne politike i Izjavom o politici zaštite životne sredine, optimizacijom

proizvodnih procesa, kvalitetom proizvoda i usluga, kontrolisanom potrošnjom prirodnih resursa, posebno energenata i vode, redovnim monitoringom učinaka svih aspekata životne sredine i stalnom edukacijom, ova kompanija na najbolji mogući način ispoljava visoku svest o značaju očuvanja životne sredine.

Tigar sebe prepoznaje kao veoma odgovornog i aktivnog člana društva. Ovaj status korporacija nastoji da očuva i unapredi ne samo načinom rada, rezultatima koje postiže i planovima koje projektuje, već i proaktivnim odnosom prema društvenoj zajednici, posebno prema lokalnom okruženju.

Kako Tigar nastoji da bude odgovoran korporativni građanin Pirota, Srbije i sveta?

Slobodna zona Piroat, zajedničko ulaganje sa lokalnom samoupravom, u većinskom vlasništvu korporacije Tigar, nastala je kao podstrek privrednom razvoju i otvaranju novih radnih mesta u jednom od nerazvijenijih delova Srbije. Piroatska zona je među najuspešnijima u Srbiji, a sa konstantnim rastom broja inostranih korisnika predstavlja značajnu sponu u međuregionalnoj saradnji i uspostavljanju veza sa državama u okruženju.

Tigar je pouzdan partner lokalnoj zajednici u realizaciji svih većih infrastrukturnih projekata: rekonstrukcija ulice „Nikole Pašića“, najvažnije saobraćajnice u Pirotu, uređenje pirotskog Keja, opremanje dečijih igrališta, rekonstrukcija vrtića, adaptacija škola, samo su neki od skorije realizovanih projekata.

Među prvim donatorima u rekonstrukciji Hrama Svetog Save u Beogradu, korporacija je učestvovala i u rekonstrukciji većine manastira i crkava u pirotskom kraju: Sveti Đorđe u Temskoj, manastir Poganovo, manastiri u Poljskoj Ržani, Izvoru i Visočkoj Ržani, Saborna i crkva Hristovog rođenja u Pirotu.

Pod okriljem Tigra realizuju se mnoge kulturne manifestacije: Piroatsko kulturno leto, Međunarodna smotra folkloru, sajmovi knjiga, izložbe u gradskoj galeriji, pozorišne predstave, književne večeri i okrugli stolovi u Pirotu. Kompanija je podržala i projekte popisivanja umetničke i prikupljanja arhivske građe u pirotskom kraju, snimanje filmova „Zona Zamfirova“ i „Ivkova slava“, koncerte posvećene 180. godišnjici od smrti Ludviga van Betovena, kao i 11. novogodišnji koncert bečkih valcera u Nišu, a bez podrške ove korporacije skoro da nema ni krupnijeg izdavačkog projekta u Pirotu.

Nastojeći da kroz različite vidove pomoći i stvaranjem boljih uslova populariše sport i zdrave vrednosti među mladim sugrađanima, Tigar godinama podržava brojne amaterske sportske klubove u Pirotu: karate klub Proleter, udruženje ribolovaca Pastrmka, ženski rukometni i košarkaški klub, FK Radnički i mnoge druge. Korporacija je bila generalni sponzor međunarodnog košarkaškog turnira u Pirotu, atletskog mitinga Artur Takač u Beogradu, prvenstva Srbije u moto-krosu, a saradnja sa košarkaškim kampom na Zlatiboru traje duže od tri decenije.

Nebrojeno puta do sada Tigar je učestvovao u različitim humanitarnim akcijama. U poplavama na području Banata stanovništvu je upućena veća količina gumenih čizama. Pomoć se redovno upućuje licima za pokrivanje troškova lečenja i nabavku medicinske opreme. Protivpožarne ekipe Tigra učestvovala su u gašenju šumskih požara u pirotskom okrugu 2007. godine. Kompanija je podržala nabavku specijalizovanog vozila za transfuziju krvi u akciji RTV B92 i Instituta za transfuziju krvi Srbije, kupovinu softvera za slepe i najsavremenijeg skenera za potrebe Zdravstvenog centra u Pirotu, učestvovala u opremanju Ginekološke ambulante i Medicine rada u Pirotu, a redovno podržava i edukacije zaposlenih u Zdravstvenom centru.

O humanosti tigrovaca posebno govori podatak da Aktiv dobrovoljnih davalaca krvi u Tigru postoji više decenija, a da je samo u prošloj godini od ukupno 1844 dobrovoljna davaoca u Pirotu, 678 bilo iz redova Tigrovih radnika i penzionera. Svaki deseti dobrovoljni davalac krvi iz ove kompanije krv je dao više od 70 puta.

Pola veka primera dobre prakse

Kao kompanija koja je istovremeno okrenuta sopstvenom razvoju i razvoju okruženja, korporacija Tigar permanentno ulaže u znanje i napredak, a čovek, njegovi kapaciteti, talenat, interesovanja, veštine i znanje su prioritetan resurs. S obzirom na to da je pružanje šanse mladima najbolji vid ulaganja u budućnost, korporacija se posebno ponosi praksom koja traje skoro pola veka. Reč je o stipendiranju najboljih maturanata pirotskih srednjih škola. Ovo je, zbog doslednosti, kontinuiteta i značaja, jedinstven projekat u Srbiji koji je ustanovljen u nastojanju da okruženje na najbolji način prati razvoj i rast kompanije, kao i u cilju zadržavanja i zapošljavanja najkvalitetnijih i najtalentovanijih mladih ljudi u Tigru, odnosno Pirotu. Tako je poslovna filozofija kompanije, da se ključ uspeha nalazi u konstantnom učenju i hrabrosti da se prihvate promene, preneti i na lokalnu zajednicu.

Na ovaj način Tigar je stvorio zdravu i kvalitetnu kadrovsku osnovu za sopstveni razvoj, ali je i odškolovalao armiju stručnjaka iz različitih oblasti za lokalnu zajednicu.

U realizaciji projekta korporacija je uspostavila veoma dobru saradnju sa aktivima pirotskih srednjih i osnovnih škola, Pirotskim upravnim okrugom i SO Pirot, univerzitetima u Beogradu, Nišu, Novom Sadu, kao i sa brojnim institutima u zemlji.

Svake godine obavlja se selekcija najboljih srednjoškolaca, organizuju se brojna takmičenja i temati iz različitih oblasti i nagrađuju najbolji učenički radovi. Na posebnoj svečanosti nagrađuju se i najbolji učenici generacije, koji samim tim postaju Tigrovi stipendisti.

Stipendiranje učenika odvija se po posebnom, stimulativnom Pravilniku o obrazovanju i stručnom usavršavanju zaposlenih, a Tigar je jedna od retkih kompanija u Srbiji koja je stipendiranje regulisala, kao posebnu kategoriju. Svake godine iznova se određuje iznos osnovne stipendije, a odlukom predsednika korporacije određuju se i razni stimulativni vidovi naknada i nagrada, kao što su naknade za udžbenike i literaturu, posebne nagrade za apsolvante, finansiranje tečajeva stranog jezika, dodatne stimulacije za uspešno završenu godinu. Pravilnikom je predviđeno da student za svaki položen ispit dobije još 10 odsto od ukupnog iznosa kredita, ekstra premiju za prosečnu ocenu iznad proseka 7, tako da studenti sa prosekom iznad 9 dobijaju još jedan kredit, a stipendisti sa prosečnom

ocenom 10 imaju čak 200 odsto kredita. Tigar veoma često finansira i međunarodnu razmenu izuzetnih studenata.

Za redovne mesečne stipendije, bez ostalih predviđenih naknada, samo u prošloj godini izdvojeno je više od 110,000 evra. U ovom trenutku status Tigrovog stipendiste ima oko 100 visokoškolaca u Srbiji. Do sada je odškolovalo više od 1300 studenata. Oko 80% njih živi u Pirotu i radi u Tigru. Stabilnost korporacije Tigar i poslovna filozofija ove kompanije, koja motiviše ostvarivanje profesionalnih ambicija i napredovanje u karijeri, trajno postaju resurs celokupnog okruženja. Tigar je oduvek živeo i živi zajedno sa Pirotom, sredinom koja ima najveći broj visokoškolaca po broju stanovnika, i opštine sa najvećim potencijalom. Tigar je pouzdan partner lokalnoj zajednici u oblasti obrazovanja. Konstantno ulaže u adaptaciju i uređenje škola, nabavku učila i unapređenje nastave, finansira učešće učenika na takmičenjima i prosvetnih radnika na edukacijama, a iz projekta stipendiranja najboljih učenika i studenata nastali su brojni novi projekti, poput višegodišnje saradnje između pirotske Gimnazije i škole Massion u Klermonferanu. Projekat „Kreće se lađa Francuska“ traje pet godina i, pored ostalog, ima za cilj unapređenje imidža Srbije. Po tridesetak najboljih učenika iz Pirota i francuskog grada Klermonferana prilikom uzajamnih poseta organizuju koncerte, obeležavaju Svetski dan jezika, upoznaju kulturu i običaje dva naroda, uz potpunu podršku korporacije.

Tigar strpljivo, decenijama, kroz društveno odgovorno ponašanje gradi čvrste mostove sa okruženjem, pozicionirajući se pritom kao jedan od vodećih srpskih izvoznika. Time na najbolji način, u praksi, potvrđuje da korporativna društvena odgovornost doprinosi lakšoj integraciji domaće kompanije na evropskom i svetskom tržištu. Pirotska korporacija, kao prva kompanija na zvaničnom berzanskom tržištu i prva srpska kompanija koja je usvojila i primenjuje Kodeks korporativnog upravljanja, ima visoke standarde upravljanja, a poštujući principe korporativnog upravljanja, osigurava transparentnost i odgovornost. Tigar je 2005. proglašen za najbolji korporativni brend. Brend koji je sinonim za sigurnost, stabilnost i snagu, brend koji pažljivo i brižno ulaže u svoju budućnost, ne odričući se profita, već profit ostvaruje uz maksimalni respekt i uvažavanje okruženja.

IV Primer dobre prakse – Narodna banka Srbije –

www.nbs.yu

Mogućnost usavršavanja i pogodnosti za zaposlene u Narodnoj banci Srbije

Odgovornost i uzajamna saradnja odražavaju naš odnos prema društvu u celini. Konstantno praćenje aktuelnih problema i trendova u društvu omogućava nam da delujemo proaktivno i, u skladu s mogućnostima, doprinesemo razvoju društva. Uspeh se ne meri samo dobrim poslovnim rezultatima već i odgovornošću prema zaposlenima i zajednici u kojoj poslujemo.

Društvena odgovornost je deo korporativne kulture koja se razvija u sistemu svih vrednosti, ciljeva i aktivnosti institucije kakva je Narodna banka Srbije. Tako su poštovanje osnovnih ljudskih vrednosti, kao i individualnost svakog pojedinca, deo misije Narodne banke. Mi u Narodnoj banci verujemo da su zaposleni snaga i oslonac naše institucije.

Izazovi održavanja finansijske stabilnosti nalažu primenu vrhunskih profesionalnih znanja i sposobnosti zaposlenih. Jedan od naših strateških prioriteta uključuje i posvećenost unapređivanju profesionalnih potencijala i mogućnosti za zaposlene da se stručno usavršavaju.

Naše opredeljenje je da Narodnu banku Srbije na tržištu pozicioniramo kao poželjnog poslodavca i da našim zaposlenima pružimo pogodnosti i nagrade koje će ih motivisati da svoju profesionalnu karijeru vežu za našu instituciju.

Dugogodišnja strateška orijentacija Narodne banke da ulaže u ljudski kapital ogleda se u značajnim izdvajanjima za obrazovanje i obuku zaposlenih.

Zaposleni u Narodnoj banci Srbije imaju mogućnost da se kontinuirano edukuju, a Narodna banka ih u tome ohrabruje i pomaže putem obezbeđivanja sredstava potrebnih za pohađanje osnovnih i posle diplomskih studija. U slučajevima da određena radna mesta podrazumevaju posebnu vrstu obučenosti i zvanja, zaposlenima je omogućeno da steknu zvanične sertifikate i zvanja, npr. računovođe, revizora, aktuara, portfolio menadžera itd. Kontinuirano usavršavanje i osavremenjivanje znanja i sposobnosti zahteva učešće na seminarima, kursovima i radionicama u zemlji i inostranstvu, kao i odlazak u studijske posete drugim centralnim bankama i međunarodnim finansijskim organizacijama. Za potrebe zaposlenih, Narodna banka Srbije organizuje in-house i druge vrste treninga uz učešće kompetentnih predavača.

Shvatajući značaj razvoja mladih talenata, Narodna banka Srbije jednom godišnje svoja vrata otvara za studente završnih godina, omogućavajući im da na letnjoj praksi, koja traje 2 meseca, steknu dragoceno iskustvo i preporuke za dalji razvoj karijere.

Narodna banka Srbije za zaposlene organizuje grupnu i individualnu nastavu stranih jezika. Ovaj programski segment ima za cilj da omogući jezičko usavršavanje radi lakše komunikacije s kolegama i stručnjacima iz inostranstva, kao i radi korišćenja stručne literature.

Pored toga, Narodna banka je osmislila i realizuje brojne pogodnosti za svoje zaposlene. Jedna od omiljenih je korišćenje odmarališta u zemlji, a u novije vreme i u inostranstvu u centralnim bankama s kojima je Narodna banka uspostavila saradnju u ovoj oblasti. Zahvaljujući tome, zaposleni mogu pod vrlo povoljnim uslovima da provode odmor na Zlatiboru, u Sokobanji, u Budvi, kao i u odmaralištima centralnih banaka Švajcarske, Holandije i Češke.

Za potrebe fizičke rekreacije, zaposlenima su dostupni teniski i sportski tereni Poslovno-rekreativnog centra – Topčider, kao i usluge restorana u poslovnim zgradama Narodne banke.

Medicinski program ostvaruje se u saradnji s Domom zdravlja „Savski venac“. Za potrebe zaposlenih, ovaj Dom zdravlja otvorio je zdravstvenu ambulantu u poslovnoj zgradi na Slaviji gde mogu da se obave opšti pregledi, dijagnostika, terapije, intervencije-previjanja i dobiju uputi za specijalističke preglede. U saradnji s Kliničko-bolničkim centrom „Bežanijska kosa“, realizuje se program „Medic“, kojim se za menadžment Narodne banke obezbeđuje kompletan medicinski program. Sa agencijom „Čigota“ je zaključen poseban ugovor radi prevencije i oporavka zaposlenih u Specijalnoj bolnici za bolesti štitaste žlezde i bolesti metabolizma „Zlatibor“. On obezbeđuje besplatan sedmodnevni boravak na Zlatiboru.

Svi zaposleni su osigurani za slučaj duže i teže bolesti ili smrti.

U vreme novogodišnjih praznika, Narodna banka Srbije poklanja novogodišnje pakeće ili sopstvene štedne zapise deci svojih zaposlenih i tim povodom organizuje prigodnu predstavu.

Kao svoj doprinos razvoju sistema dobrovoljnih penzijskih fondova, Narodna banka obezbeđuje zaposlenima koji su se učlanili u dobrovoljni penzijski fond povlasticu u vidu dodatne uplate penzijskog doprinosa. Naime, ona uplaćuje mesečni penzijski doprinos u iznosu koji zaposleni sam za to izdvaja, a najviše do neoporezivog iznosa utvrđenog zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

I kada je reč o jednom od najvažnijih pitanja za svakog od nas – o stambenom pitanju – Narodna banka misli na svoje zaposlene. Za rešavanje stambenog pitanja, ona je obezbedila povoljne kredite u visini 30% vrednosti površine stana koja zaposlenom pripada na osnovu broja članova domaćinstva. Ostalih 70% vrednosti kredita zaposleni obezbeđuje kod poslovne banke koja je u pregovorima sa Narodnom bankom ponudila najbolje uslove.

Kao gest zahvalnosti za godine profesionalnog rada u Narodnoj banci, zaposlenima se dodeljuju jubilarne nagrade za deset, dvadeset, trideset ili četrdeset godina rada. Tim povodom se organizuje prigodna svečanost i dodeljuju plakete specijalno izrađene za ovu priliku.

U najtežim, ali i najlepšim životnim trenucima, Narodna banka nastoji da pomogne i podrži svoje zaposlene i u tom smislu pruža solidarnu pomoć u vidu adekvatne novčane nadoknade.

O svim mogućnostima usavršavanja i pogodnostima zaposleni se upoznaju preko internih sredstava komunikacije – intraneta, oglasnih tabli, elektronskom poštom i internom poštom, kao i putem internih novina pod nazivom „NBS Info“.

Narodna banka Srbije nastojaće i dalje da se u ovoj oblasti prilagođava savremenim trendovima i da principe društvene odgovornosti integriše u svoje poslovanje. S tim u vezi, podržaće svaku inicijativu koja ima za cilj unapređivanje društveno odgovorne prakse i dostizanje standarda društveno odgovornog poslovanja kakvi postoje u razvijenim zemljama.

V Inicijativa biznis lidera za ljudska prava

(Business Leaders Initiative on Human Rights / BLIHR)
www.blihr.org

BLIHR je inicijativa koja ima za cilj da pruži pomoć u implementaciji i razvoju odgovornog odnosa kompanija prema ljudskim pravima. To je program koji predvodi 13 svjetskih korporacija. Program je pokrenut 2003. i trajeće do 2009. godine.

Primarna uloga *Inicijative biznis lidera za ljudska prava* je da identifikuje praktične načine za primenu principa Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima i podstakne druge kompanije da ih primenjuju.

Kompanije članice ove inicijative veliku pažnju posvećuju društveno odgovornom poslovanju i odgovornosti prema zajednici, ali i prema svojim zaposlenima i saradnicima uopšte.

Poštovanje ljudskih prava zaposlenih predstavlja posebnu kategoriju u okviru društveno odgovornog poslovanja, za šta su u kompanijama zaduženi posebni timovi koji se staraju da se principi koje je kompanija u ovoj oblasti sebi postavila, poštuju i sprovode.

Kompanije članice rade na boljem razumevanju i poštovanju ljudskih prava u poslovnim praksama.

Navodimo primere nekih kompanija članica ove inicijative u oblasti zaštite prava zaposlenih.

1. ABB Grupa

Ciljevi politike ABB grupe su da:

- poštuje i štiti međunarodno proklamovana ljudska prava
- ne zapošljava decu
- ne podržava prinudni rad
- obezbedi bezbedne i zdrave uslove rada i preduzme mere kako bi se sprečile nesreće i povrede na radu
- jednako tretira sve zaposlene prilikom zapošljavanja, određivanja zarada, napredovanja i otpuštanja, bez obzira na etničko poreklo, veroispovest, pol, godine, političko opredeljenje...
- ne maltretira svoje zaposlene, fizički ili psihički
- poštuje zakonske odredbe i poslovne standarde kada je u pitanju dužina radnog vremena
- obezbedi da plate radnika ne budu ispod minimuma neophodnog za život
- promoviše i učestvuju u aktivnostima zajednice koje podstiču razvoj u oblasti ekonomije, obrazovanja, ekologije...

- primenjuje najviše standarde poslovne etike i podržava napore domaćih i međunarodnih institucija da formulišu i obezbede primenu visokih etičkih standarda za sve kompanije.

2. Barclays

Ciljevi politike kompanije Barclays su da:

- podstiče zapošljavanje ljudi sa invaliditetom, rukovodeći se principom da je važnije šta ljudi mogu da urade, nego šta ne mogu (zbog svoje invalidnosti)
- poštuje i vrednuje različitosti i nudi fer i otvorene mogućnosti svakome da realizuje svoje potencijale, nezavisno od godina
- poveća broj žena na rukovodećim pozicijama, što predstavlja glavni prioritet kompanije
- zapošljava ljude različitog etničkog porekla i iz različitih kultura i da se bori protiv stereotipa i predrasuda
- sve svoje zaposlene, nezavisno od njihove seksualne orijentacije, tretira na isti način

3. Alcan Inc.

Cilj kompanije Alcan Inc. je da u potpunosti poštuje Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima, kao i 10 principa Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija. Kompanija se rukovodi principima koji zabranjuju diskriminaciju na radnom mestu i obezbeđuju poštovanje ljudskih prava i individualnih sloboda i posluje na način koji je čini uzornom kompanijom u kojoj bi svako pozeleo da radi. Polazi se od toga da je kompanija drugi dom i da svako u njoj ima pravo da bude tretiran sa uvažavanjem i poštovanjem. Uvažavanje i poštovanje na radnom mestu su ključni jer se tako poštuju prava zaposlenih, afirmiše dignitet, sprečava uznemiravanje i eliminiše diskriminacija.

4. Ericsson

Kompanija Ericsson je jedna od prvih kompanija koja je podržala Globalni dogovor Ujedinjenih nacija i koja primenjuje svoj Etički kodeks na globalnom nivou kako bi štitila ljudska prava, promovisala slobodu udruživanja, osigurala odgovoran pristup ekološkim pitanjima i borila se protiv korupcije.

5. Novartis

Kompanija Novartis smatra da je poštovanje ljudskih prava glavni segment dobrog upravljanja i čvrsto se drži principa da ni na koji način ne krši ljudska prava, kako ona građanska i politička, tako i ekonomska, socijalna i kulturna prava. Ali, pored ovoga, kompanija smatra da, u pravednoj podeli odgovornosti u društvu, kompanije takođe imaju odgovornost da promovišu ljudska prava, kao što je pravo na odgovarajući životni standard. Ona je posvećena stvaranju i održavanju klime jednakih mogućnosti, uzajamnog poštovanja, slobodnog izbora zanimanja i načina života, digniteta i poštovanja svih. Poseban značaj pridaje stvaranju bezbednog, zdravog i produktivnog radnog okruženja.

VI Poslovna etika i etički kodeks poslovanja

Poslovna etika je ponašanje u skladu sa moralnim standardima u poslovnom okruženju.

Etički kodeks poslovanja ima za cilj da definiše moralna načela kojima će se određena kompanija upravljati. On opisuje vrednosti, principe i delovanja na kojima se zasniva poslovno ponašanje u konkretnoj kompaniji i trebalo bi da se zasniva na dobrim poslovnim običajima i međunarodnim standardima.

Etički kodeks poslovanja postavlja norme kojima se teži i donosi se sa ciljem poboljšanja etičkih standarda u kompaniji.

Etički kodeks čine načela, a ne pravila. Poštovanje etičkih načela kodeksa treba da doprinese većoj humanosti i pravičnosti u radu, uz uspostavljanje visoko moralne poslovne kulture.

Usvajanjem etičkog kodeksa poslovanja, kompanije obezbeđuju:

- jedinstvene poslovne standarde
- povećanje kvaliteta poslovanja
- stabilnost internog razvoja
- povećanje zadovoljstva zaposlenih
- smanjenje operativnih rizika
- lakše planiranje poslovanja
- transparentnost u poslovanju

Svaki pojedinačni etički kodeks poslovanja je odraz korporativne kulture i temeljnih korporativnih vrednosti jedne kompanije.

Model etičkog kodeksa poslovanja za kompanije u Srbiji*

Uloga menadžera

Dužnost menadžera i preduzetnika je da štite interese i zadovoljavaju potrebe potrošača, zaposlenih i vlasnika kapitala. Svoje celokupno delovanje, znanja i sposobnosti oni usmeravaju, ne samo na povećanje dobrobiti zaposlenih i vlasnika kapitala, nego i svih onih čiji materijalni položaj zavisi od uspeha preduzeća. Stvaraju uslove za dijaloz svih zainteresovanih aktera u poslovanju preduzeća. Dobrobit shvataju kao unapređenje materijalnih i nematerijalnih dobara, koja dugoročno pružaju mo-

* Za model ovog Etičkog kodeksa, korišćeni su etički kodeksi sledećih kompanija i udruženja: Srpske asocijacije menadžera, Unije poslodavaca Crne Gore, Huska & Partner / International Communications i Bayer Schering Pharma AG.

gućnost za bolje životne uslove. Profit shvataju kao izdvajanje danas za bolje sutra, stoga se ne zauzimaju samo za puko ostvarivanje profita, već za takvu njegovu upotrebu koja će otvarati nova radna mesta, povećati blagostanje zaposlenih i zajednice i osigurati održivi razvoj. Profit se ne može ostvariti sa nezadovoljnim saradnicima, nezadovoljnim potrošačima i nezadovoljnim vlasnicima kapitala.

Opšti ekonomski principi

Zalagati se za zakonitost u radu, slobodu u realizaciji interesa preduzeća uz poštovanje svih interesa društva i države. Zalagati se za što korisniju ulogu preduzeća na tržištu i u zajednici. Kroz dijalog sa socijalnim partnerima nastojati da se izgradi kompromis prihvatljiv za sve strane.

Odnos sa potrošačima

Potrošače poštovati i uvažavati ih kao poslovne partnere. Truditi se da se što bolje spoznaju njihove potrebe i da se iste zadovolje što kvalitetnije i uz konkurentne cene. Primenjivati pravila društveno odgovornog tržišnog nastupa. U tržišnoj politici ne obmanjivati potrošače u pogledu cene, kvaliteta i sastava proizvoda i usluga, i težiti garanciji kvaliteta i profesionalnom postprodajnom odnosu. Ne podsticati potrošače na ponašanje štetno po njihovu bezbednost i zdravlje i poštovati sva njihova prava.

Odnos sa klijentima

Delovati u najboljem interesu klijenata, gradeći sa njima partnerski odnos i uz poštovanje integriteta i poverljivosti informacija. Ne dozvoliti da se iznošenjem netačnih činjenica ili dovođenjem klijenta u zabludu, pribavi dobit na račun klijenta. Sve delatnosti u vezi sa klijentima sprovoditi na način koji je profesionalan, stručan, pošten i odgovoran. U odnosima sa klijentima preuzimati samo obaveze koje se mogu ispuniti.

Odnos sa zaposlenima

Zaposlene uvažavati i poštovati kao ličnosti i kao saradnike. Težiti da se oni razvijaju u samostalne i profesionalno kompletne osobe koje sa zadovoljstvom rade u preduzeću. Truditi se da svakom zaposlenom bude dodeljena jasno utvrđena i korisna uloga, primerena njegovom znanju i sposobnostima. Pravovremeno ih obavestavati o svemu što je u vezi sa njihovim zadacima, materijalnim položajem i perspektivom u preduzeću. Zalagati se da radno okruženje ne predstavlja rizik za bezbednost i zdravlje, kao i da se obezbede što prijatniji uslovi za rad, uz kreiranje klime dobrih međuljudskih odnosa i profesionalnu internu komunikaciju. Osmisliti sistem kontinuiranog usavršavanja i inovativnog učenja. Ne diskriminisati zaposlene na polnoj, rasnoj, verskoj, političkoj ili bilo kojoj drugoj osnovi. Pravo na raspolaganje njihovim znanjem i sposobnostima ne shvatati kao pravo na raspolaganje njihovim životima. Ne dozvoliti maltretiranje zaposlenih na bilo koji način i na bilo kojoj osnovi. Podržati svako organizovanje zaposlenih koje ima za cilj ostvarenje zajedničkih ciljeva preduzeća i koje je u interesu svih nosilaca interesa: potrošača, vlasnika kapitala i zaposlenih.

Odnos sa konkurencijom

U odnosu sa konkurencijom koristiti samo sredstva koja su dozvoljena u tržišnoj utakmici i poštovati pravne propise, poslovne običaje i poslovni moral. Prednost nad konkurencijom ne ostvarivati uz pomoć neistina ili na druge nemoralne načine.

Društvena odgovornost preduzeća

Deo svog vremena posvetiti i održivom razvoju zajednice uključivanjem u javni, a naročito humanitarni rad. Truditi se da se korporativni interesi usklade sa interesima javnosti, građana i države. U ukupnom poslovanju, pridržavati se principa odgovornog odnosa prema javnosti i slediti načela otvorenosti i transparentnosti u radu. Od javnosti ne skrivati informacije, pogotovo one koje se neposredno tiču opštih interesa društva, sem onih koje spadaju u domen poslovne tajne. Težiti što većoj uključenosti u društvene i razvojne programe lokalne zajednice, a naročito u oblastima pomoći socijalno ugroženim građanima, zdravlja, zaštite životne sredine, kulture, sporta, itd.

Zalagati se za uvođenje zdravih tehnologija u procesu proizvodnje. Resursima raspolagati strateški i štedljivo. U svom delovanju zalagati se za uvođenje ekoloških standarda u pogledu reciklaže i smanjenja emisije štetnih materijala. Nastojati da se proizvodima, otpadnim sirovinama, ambalažom i sličnim ne škodi prirodi.

10 principa globalnog dogovora Ujedinjenih nacija

Obavezujemo se da ćemo poštovati 10 principa Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija u oblasti ljudskih prava, radnih standarda, zaštite životne sredine i borbe protiv korupcije:

• U oblasti ljudskih prava kompanije se obavezuju da:

1. podržavaju i štite međunarodno proklamovana ljudska prava,
2. osiguraju da ni na koji način ne učestvuju u kršenju ljudskih prava;

• U oblasti radnih standarda kompanije se obavezuju da:

3. kompanije uvažavaju slobodu udruživanja i u praksi priznaju pravo na kolektivno pregovaranje,
4. eliminišu sve oblike prinudnog ili obaveznog rada,
5. ukidaju rad dece,
6. eliminišu diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i (izbora) zanimanja;

• U oblasti zaštite životne sredine kompanije se obavezuju da:

7. podržavaju proaktivan pristup očuvanju životne sredine,
8. preuzimaju inicijativu u cilju promovisanja odgovornog stava prema životnoj sredini,
9. podstiču razvoj i širenje ekološki prihvatljivih tehnologija;

• U oblasti borbe protiv korupcije kompanije se obavezuju da:

10. kompanije se bore protiv svih oblika korupcije, uključujući iznuđivanje i primanje mita.

VII Međunarodni dokumenti o ekonomskim i socijalnim pravima i ustanovljeni standardi

Kada se govori o standardima u oblasti zaštite ekonomskih i socijalnih prava i, u okviru njih, nama posebno važnih *prava u vezi sa radom*, pod njima se podrazumevaju prakse, odnosno ponašanja koja su ustaljena i opšte prihvaćena.

Pravne sigurnosti radi, neophodno je da ovakve prakse imaju svoj osnov u nekom *međunarodnom pravnom dokumentu*, bilo da je sam taj dokument njihov izvor nastanka, ili, što je češći slučaj, da su ta ponašanja nastala ranije, pa su dokumentom samo pravno uobličena.

U svakom slučaju, upravo međunarodni dokumenti, standardima koji su predmet našeg interesovanja, daju *pravnu obaveznost* što je nužan preduslov njihovog doslednog postovanja.

Najvažniji međunarodni akti u domenu zaštite prava u vezi sa radom su:

1. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima je osnovni i naj-sveobuhvatniji dokument koji, *na univerzalnom planu*, štiti navedena prava. On predviđa obavezu država potpisnica da na svojoj teritoriji propišu i obezbede uživanje ekonomskih i socijalnih prava.

Nadzor nad izvršenjem preuzetih obaveza iz Pakta, poveren je Komitetu za ekonomska, socijalna i kulturna prava.

Jednakost u ostvarenju prava na rad

Pakt garantuje ostvarenje prava koja su u njemu sadržana bez ikakve diskriminacije, bilo da su ona zasnovana na rasi, boji, polu, jeziku, veroispovesti, političkom ili kakvom drugom uverenju, nacionalnom ili društvenom poreklu, imovini, rođenju ili nekom drugom položaju.

Pakt posebno garantuje:

- jednako pravo muškaraca i žena na ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava
- jednake mogućnosti za dobijanje unapređenja
- jednakost u pristupu visokom obrazovanju

Pravo na rad

Pakt garantuje pravo svakog pojedinca da radi i tim radom obezbedi sredstva za sopstveni život i život svoje porodice.

S druge strane, Pakt obavezuje države potpisnice da preduzmu neophodne mere za smanjenje nezaposlenosti.

Pravo na pravične i povoljne uslove rada

Nije dovoljno samo zaštititi pravo na rad, a ne predvideti, pri tom, kakvi uslovi na radu se smatraju prihvatljivim. Pakt stoga prvo predviđa pravo na pravičnu naknadu, što znači da rad *jednake vrednosti* treba da bude *jednako nagrađen*.

Dalje, naknada koju radnici primaju mora biti dovoljna da obezbedi pristojan život njima i članovima njihove porodice.

Pakt insistira na tome da države ugovornice obezbede zdrave i higijenske uslove rada propisima koji prate tehnološki napredak.

Važan oblik zaštite prava radnika jesu i odredbe Pakta koje se odnose na ograničenje dužine radnog vremena, odsustva i odmora.

Pored navedenih, Pakt predviđa još i *pravo na sindikalno organizovanje, pravo na štrajk, pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo, zabranu rada* trudnica i dece na poslovima koji mogu biti štetni po njih, potpunu *zabranu rada dece* ispod određenog, minimalnog uzrasta za rad, itd.

2. Evropska socijalna povelja

Evropska socijalna povelja je regionalni dokument, usvojen u okviru Saveta Evrope, koji sadrži vrlo detaljne odredbe o ekonomskim i socijalnim pravima radnika.

Povelja je vrlo *jasno napisana* tako da u *prvom delu* navodi prava kao principe čijem se ostvarenju teži, a u *drugom delu* ih detaljno razrađuje. *Treći deo* navodi obaveze država potpisnica, dalje reguliše nadzor nad ispunjenjem obaveza, pravilo nediskriminacije, itd.

Izuzetno precizne su istaknute odredbe koje se odnose na zaštitu *položaja zaposlenih žena*. Tako, po Povelji:

- ukupna dužina porodiljskog odsustva mora da iznosi najmanje 14 nedelja,
- poslodavac ne može da da otkaz ženi koja je na porodiljskom odsustvu, niti otkazni rok može da istekne dok traje porodiljsko odsustvo.

Ipak, prema tumačenju *Komiteta nezavisnih eksperata*, tela nadležnog da vrši nadzor nad primenom odredbi Povelje, zaposlenje može da prestane ako je u vreme porodiljskog odsustva *istekao ranije zaključeni ugovor o radu* ili ako je majka napravila *prekršaj radne discipline* koji opravdava davanje otkaza.

Takođe, Povelja izričito priznaje prava lica sa fizičkim i mentalnim invaliditetom na profesionalnu obuku, te obavezuje države potpisnice da preuzmu mere za njihovo zapošljavanje i puno učešće u životu zajednice.

Povelja priznaje i pravo na kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnih ugovora, a, ujedno, utvrđuje obavezu država da omoguće *zajedničke konsultacije udruženja radnika i poslodavaca*, kao i stvaranje mehanizama za njihove *dobrovoljne pregovore* i *razrešavanje radnih sporova*.

3. Međunarodna organizacija rada

Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada, najstarije međunarodne organizacije koja se bavi isključivo zaštitom prava radnika, uspostavljaju najobimniji sistem zaštite prava na rad i prava u vezi sa radom, čiji se uticaj proteže na ceo svet.

Međunarodna organizacija rada vrši različite forme pritiska na države članice da svoje zakonodavstvo i praksu usklade s *međunarodnim standardima o radu*, u kom cilju ustanovljava sistem nadzora nad izvršenjem preuzetih obaveza na nacionalnim teritorijama, preko Međunarodnog biroa rada.

Organizovana na tripartitnom sistemu, od *predstavnik vlada* država članica, kao i *predstavnik sindikata radnika* i *udruženja poslodavaca*, MOR je do sad donela preko 160 konvencija i 170 preporuka, što je čini najznačajnijim autoritetom u domenu radnog prava.

Procedura rada MOR-a je sledeća:

Odluke *Međunarodne konferencije rada*, plenarnog organa MOR-a, donose se uz saglasnost organizacija radnika i organizacija poslodavaca, koje nisu vezane mišljenjem predstavnika vlada i mogu glasati potpuno nezavisno jer svaki delegat, a ne delegacija, ima po jedan glas.

Nakon donošenja konvencije ili preporuke od strane *Međunarodne konferencije rada*, svaka članica u roku od godinu dana (izuzetno 18 meseci) mora da je podnese svom nadležnom organu na usvajanje, o čemu države moraju obavestiti *generalnog direktora Međunarodnog biroa rada*.

Takođe, države su dužne da podnose redovne četvorogodišnje ili dvogodišnje izveštaje o sprovođenju u život ratifikovanih ili usvojenih konvencija i preporuka, s tim da se ovi izveštaji dostavljaju i predstavnicima organizacija radnika, i organizacija poslodavaca.

Organizacije poslodavaca i organizacije radnika mogu podnositi prigovore Međunarodnom birou rada i protiv sopstvene države, članice MOR, koja *ne ispuni obaveze* iz konvencije koju je potpisala.

Prakse koje je MOR u svojim dokumentima označila kao *poželjne* i *prihvatljive*, mi danas smatramo standardima.

VIII EU i korak dalje

Pored poštovanja dostignutih i međunarodnim dokumentima potvrđenih standarda u zaštiti prava u vezi sa radom, neke zemlje članice Evropske Unije idu i korak dalje. Verovatno je da će u nekom budućem periodu i ove nove prakse postati u toj meri ustajljene i široko prihvaćene da će se i one smatrati standardima.

Poslodavci u EU najviše pažnje poklanjaju zdravlju svojih radnika. U svim odgovornim kompanijama, službe koje se brinu o zdravlju zaposlenih opremljene su u skladu sa najvišim *svetskim zdravstvenim standardima*. Na njih je značajno uticala praksa japanskih kompanija koje, primera radi, svojim radnicima obezbeđuju čak i svakodnevnu, petominutnu upotrebu baro-komore u cilju prevencije malignih bolesti.

Računica je ovde sasvim jasna, umesto da plaćaju preskupo lečenje najtežih bolesti, po pravilu nastalih na radu ili u radnom okruženju, izgube radnika i preuzmu brigu o njegovoj porodici, a s druge strane potroše značajan novac na obuku novih radnika za radno mesto obolelog, kompanijama se mnogo više isplati, a u krajnjem slučaju i *moralno je prihvatljivije*, da ulože u prevenciju i spreče, u meri u kojoj je to moguće, oboljevanje od "profesionalnih" bolesti.

Osim direktno, obezbeđivanjem sredstava za finansiranje zdravstvenih službi, kao i sredstava zaštite na radu (od monitora koji ne zrače, pa sve do najmodernije tehnike za rad na posebno opasnim radnim mestima), kompanije u EU brinu o zdravlju svojih zaposlenih i *posredno*, pružajući im mogućnost da svoje odmore provode u nekom od zimskih ili letnjih odmarališta u njihovom vlasništvu.

Često je, takođe, organizovanje obaveznih sportskih aktivnosti u kojima učestvuju, kako radnici, tako i direktori, i koje, osim što su u funkciji održavanja zdravlja, doprinose *jačanju međuljudskih odnosa* i bliskosti unutar kompanije, što se, opet, odražava na njen ukupni učinak.

Možda izgleda trivijalno, ali briga o zdravlju pokazuje se i kod izbora hrane u menzama za radnike, kojim se vodi računa, kako o poštovanju standarda kvaliteta, tako i o kulturnim obrascima. Podsećamo da pripadnici *različitih religija konzumiraju različitu hranu*, te im sa te strane dobar deo poslodavaca u Uniji izlazi u susret.

Participacija zaposlenih u upravljanju, inače najviše zastupljena u radnom pravu Nemačke, ima svoje različite oblike, ali uvek joj je cilj *motivacija* zaposlenih, kao i šansa da se ostvare najbolje i najpraktičnije ideje koje najčešće dolaze baš od onih *neposredno angažovanih* na njihovom ostvarenju. Poslodavci u EU su rano shvatili da uspeh kompanije najviše zavisi upravo od originalnih i inovativnih rešenja.

U cilju motivisanja zaposlenih da obavljaju svoj posao profesionalno, poslodavci u EU su pronašli način da interes firme ujedno postane i lični interes zaposlenih, tako što su dozvolili sticanje akcija kompanije u izvesnom procentu od strane radnika i članova nji-

hovich porodica. Tako je zaposleni u kompaniji postao, delom, i njen *vlasnik*. S obzirom da budućnost radnika, kao i budućnost njihovih porodica, zavisi od opstanka firme u koju su uložili sredstva, njihova lojalnost je obezbeđena.

Još jedan način za obezbeđenje trajne lojalnosti zaposlenih je svakako i mogućnost kupovine stana na kredit od sopstvene kompanije, pod mnogo povoljnijim uslovima od onih koji postoje na tržištu nekretnina. Procedura je sledeća: kompanija kupuje veliki broj stanova i to u momentu gradnje, čime može da ostvari značajne uštede, pogotovo ako poseduje i parcele na kojima će stanovi biti izgrađeni. Nakon toga, kompanija ustanovljava kriterijume na osnovu kojih će se određivati kandidati među zaposlenima sa kojima će biti zaključeni kupoprodajni ugovori. Na ovaj način, radnici se *vezuju* za firme, i to obično za čitav svoj radni vek.

U Evropskoj Uniji se sve veći broj radnika, pogotovo žena, odlučuje da radi nepuno radno vreme, po pravilu 3- 4 sata dnevno. Ovaj oblik zaposlenosti ima niz loših posledica, kao što su niže zarade, nemogućnost napredovanja na rukovodeća radna mesta, u određenim slučajevima nemogućnost poslodavca da organizuje proces rada i drugo. Dobra strana ovakve organizacije rada jeste, pored više slobodnog vremena za zaposlene, i mogućnost zapošljavanja većeg broja radnika, što bi moglo biti jedno od povoljnijih rešenja problema akutne nezaposlenosti kod nas. Naravno, nužno bi bilo predhodno izvršiti *usklađivanja* poreskih propisa kako visoki porezi na zarade ne bi odbijali poslodavce, ali i lica koja traže posao, od prihvatanja rada sa nepunim radnim vremenom.

Najveći poslodavci u EU su poslednjih godina došli do zaključka da je, da bi se postiglo da zaposleni budu stoprocentno posvećeni poslu za vreme radnog vremena, nužno obezbediti obdaništa za čuvanje dece radnika. Ovu uslugu prvenstveno koriste zaposlene majke, mada su u poslednje vreme, za istu zainteresovani i očevi. Na taj način se povećala produktivnost, budući da su izlasci sa posla zbog *porodičnih obaveza* drastično smanjeni.

Iako su poslodavci po važećim propisima u Uniji obavezni da omoguće profesionalno usavršavanje zaposlenih, neki od njih idu i dalje, te finansiraju studije dece svojih radnika na elitnim, svetskim univerzitetima, svesni činjenice da će im se njihovo znanje na dugoročnom planu veoma isplatiti.

Nakon što se ta deca vrate u zemlju po završetku studija, automatski se zapošljavaju u kompaniji koja ih je *stipendirala*, kojoj će znanjem, stručnošću i lojalnošću vratiti uslugu.

U slučaju da poslodavci u EU ne ispoštuju zakonske propise i ne obezbede prava radnika, kao krajnje rešenje im ostaje mogućnost štrajka. Štrajkovi u najjačim članicama Unije, obično su bolje organizovani i efikasniji zahvaljujući postojanju štrajkačkih fondova iz kojih se radnici, u slučaju potrebe, privremeno finansiraju te sama mogućnost vođenja takvih štrajkova predstavlja ozbiljnu branu eventualnoj samovolji poslodavaca.

Konačno, radnici u EU su prepoznati od strane političkih aktera pre svega, kao glasačko telo koje je potrebno pridobiti. Iz tog razloga, štrajkovi se, po pravilu, završavaju ostvarenjem bar dela zahteva štrajkača, često uz posredovanje nekog od *vodećih kandidata* na predstojećim izborima.

IX Zakonodavstvo u Srbiji u domenu radnih prava

Pre nego što naš poslodavac napravi korak dalje ka dobrim praksama kakve se sreću u Evropi, neophodno je da zna šta je to osnovno, minimalno, obavezno, što već sada mora da garantuje svojim radnicima.

Sledeći redovi upućuju na, *važećim zakonima* postavljene, standarde u zaštiti prava na rad u Srbiji.

Na početku, važno je znati da Ustav Srbije garantuje *pravo na rad i slobodan izbor zanimanja, jednakost u pristupu radnim mestima*, kao i *pravo na pravične i povoljne uslove rada za sve*.

Sloboda rada i izbora zanimanja

Sloboda rada podrazumeva pravo svakog da sopstvenim radom stvori sredstva za život. Svaki pojedinac ima pravo da sam izabere posao koji će obavljati. Da bi mu se olakšao pristup radnim mestima osnovana je Nacionalna služba za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Služba svoje usluge pruža besplatno i radnicima i poslodavcima. Ona je dužna da u roku od 24h od trenutka saznanja za otvaranje radnog mesta objavi oglas u svom glasilu. Poslodavci se mogu obratiti i privatnim agencijama za zapošljavanje, koje će postaviti njihov oglas po određenoj tarifi.

Nacionalna služba za zapošljavanje je po Zakonu obavezna da obezbedi trening i dodatno obrazovanje, odnosno stručno osposobljavanje, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju nezaposlenih lica. Sa druge strane, lice koje traži posao dužno je da prihvati dodatno obrazovanje i obuku na koju ga Služba uputi, budući da je zdravstveno i socijalno osiguranje nezaposlenih lica uslovljeno aktivnim traženjem posla, a zavisi i od uslova pod kojim je lice ostalo bez predhodnog zaposlenja.

Inače, najnovijim zakonskim izmenama, smanjen je iznos novčanih primanja za vreme privremene nezaposlenosti, skraćeno vreme njihovog isplaćivanja, a pooštreni su i kriterijumi brisanja sa evidencije Službe.

Podsticanje zapošljavanja

U cilju podsticanja novog zapošljavanja poslodavcu je omogućeno da ostvari značajne subvencije prilikom zapošljavanja određenih kategorija nezaposlenih lica. Uslovi, način i postupak ostvarivanja prava na subvencije uređeni su:

- Pravilnikom o uslovima i načinu ostvarivanja prava i obaveza lica koja traže zaposlenje, i
- Pravilnikom o korišćenju sredstava Nacionalne službe za zapošljavanje

Poslodavac koji zaposli lice koje dugo čeka na zaposlenje, za čijim zanimanjem postoji mala ili nikakva potreba, pripravnika, volontera, lice sa invaliditetom, lice iznad 45, odnosno 50 godina starosti, može da ostvari subvenciju doprinosa za obavezno socijalno osiguranje u trajanju od 24 do 36 meseci.

Još dva zakona, *Zakon o porezu na dohodak građana* i *Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje*, i njima odgovarajući Pravilnici, nude značajne poreske olakšice prilikom zapošljavanja ovih kategorija nezaposlenih lica.

Njihova rešenja su sledeća:

- zapošljavanje pripravnika

Poslodavac koji zaposli lice:

- koje se, smatra *pripravnikom*,
- koje je na dan zaključenja ugovora o radu *mlađe od 30 godina*,
- i koje je kod Nacionalne službe za zapošljavanje *prijavljeno* kao nezaposleno lice,

oslobađa se:

1. obaveze plaćanja poreza iz zarade pripravnika za period od tri godine od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica,
2. obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zaradu koji se plaćaju na teret poslodavca za period od tri godine od dana zasnivanja radnog odnosa

- zapošljavanje lica mlađih od 30 godina

Poslodavac koji zaposli na *neodređeno vreme* lice:

- koje je na dan zaključenja ugovora o radu *mlađe od 30 godina* i
- koje je kod Nacionalne službe za zapošljavanje *prijavljeno* kao nezaposleno lice *najmanje tri meseca bez prekida* pre zasnivanja radnog odnosa,

oslobađa se:

- obaveze plaćanja poreza iz zarade lica mlađeg od 30 godina za period od dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica, kao i
- obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zaradu koji se plaćaju na teret poslodavca za period od dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa

- zapošljavanje lica sa invaliditetom

Poslodavac koji zaposli lice sa *invaliditetom*, u skladu sa *zakonom koji uređuje sprečavanje diskriminacije lica sa invaliditetom*, a za koje odgovarajućom *pravno – medicinskom validnom dokumentacijom dokaže invalidnost*,

oslobađa se:

- obaveze plaćanja poreza iz zarade za period od tri godine od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica, i
- obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zaradu koji se plaćaju na teret poslodavca, za period od tri godine od dana zasnivanja radnog odnosa

- zapošljavanje lica starijih od 45, odnosno 50 godina

Poslodavac koji zaposli na neodređeno vreme lice:

- koje je na dan zaključenja ugovora o radu *starije od 45 godina*,
- koje kod Nacionalne službe za zapošljavanje ima status *korisnika novčane naknade* za vreme nezaposlenosti, ili
- koje je kod Nacionalne službe za zapošljavanje *prijavljeno* kao nezaposleno lice *najmanje šest meseci bez prekida* pre zasnivanja radnog odnosa,

oslobađa se:

- obaveze plaćanja poreza iz zarade za period od dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa tog lica, kao i
- obaveze plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zaradu koji se plaćaju na teret poslodavca za period od dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa, i to:
 - u iznosu od 80 % za novozaposlena lica starija od 45 godina
 - odnosno, 100 % za novozaposlena lica starija od 50 godina

Jednakost u pristupu radnim mestima

Pravni poredak Srbije garantuje pravo svakog na jednakost prilikom zapošljavanja. *Ustavom* je zabranjena svaka diskriminacija, bilo da je ona *neposredna* ili *posredna*, naizgled nevidljiva, vešto skrivena pod velom legaliteta.

Diskriminacija je zabranjena po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti, psihičkog ili fizičkog invaliditeta i dr.

U pravnom poretku Srbije diskriminacija je predviđena kao krivično delo u članu 128. Krivičnog zakona (zaprećena kazna je zatvor do tri godine, a za službeno lice u vršenju službe od tri meseca do pet godina).

Bitno je, međutim, znati da se ne smatraju diskriminacijom posebne mere koje država može uvesti da bi se postigla puna ravnopravnost onih koji su suštinski u nejednakom položaju prema ostalim građanima (pod uslovom da su ove mere ograničenog trajanja, odnosno da se primenjuju dok se ne postigne svrha zbog koje su uvedene).

Uznemiravanje

Zakon o radu zabranjuje bilo kakvo uznemiravanje, pod kojim podrazumeva svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica koje traži posao ili je već zaposleno.

Zabranjeno je svako ponašanje koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, a za uzrok ima nedozvoljeni osnov, npr. rasu, pol, nacionalnu pripadnost, društveno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje, imovno stanje, jezik, godine starosti, psihički ili fizički invaliditet i dr.

Seksualno uznemiravanje

Zakon o radu posebno zabranjuje seksualno uznemiravanje, precizirajući da ono predstavlja svako verbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili posledicu povredu dostojanstva lica u sferi polnog života.

Ravnopravnost među polovima

Zakonom o radu izričito je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj zaposlenih s obzirom na pol.

Ipak, s obzirom na potrebu posebne zaštite žena za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege i posebne nege deteta, istim zakonom je naglašeno da ih poslodavac, za vreme navedenih okolnosti, ne može postaviti da rade u štetnim uslovima, na teškim poslovima, prekovremeno ili noću.

Cilj ovakvog zakonskog rešenja je očuvanje zdravlja žene i ploda, ali i obezbeđenje ravnopravnosti žena na tržištu rada u periodima kada one, zbog stanja u kome se nalaze, ne mogu uspešno izvršavati određene vrste poslova.

Položaj osoba sa invaliditetom

Prema *Zakonu o radnom osposobljavanju i zapošljavanju invalida* predviđeno je osnivanje preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida. Lice sa hendikepom se u ovim preduzećima može zaposliti i bez predhodnog javnog oglašavanja radnog mesta. U cilju olakšanja zapošljavanja ovih kategorija lica predviđene su i subvencije iz budžeta.

Zakonskim izmenama, uvećane su kazne za preduzeće i odgovorno lice koje zloupotrebi ova garantovana prava.

Pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja prava nezaposlenih lica predviđa da osobe sa invaliditetom imaju prednost u posredovanju pri zapošljavanju i programima za profesionalnu orijentaciju. Isti *Pravilnik* predviđa da se u slučaju zasnivanja radnog odnosa sa licima sa invaliditetom, 80% od prosečne mesečne neto zarade izdvaja iz budžeta za namirivanje primanja ovih lica tokom prvih 12 meseci njihovog zaposlenja.

Nacrt zakona o zapošljavanju osoba sa invaliditetom predviđa da će poslodavci koji imaju od 20 do 49 zaposlenih biti obavezni da u svoje preduzeće prime jednu osobu sa invaliditetom, a preduzeća koja imaju više od 50 zaposlenih imaće obavezu da na svakih 50 radnika zaposle po jednu osobu sa invaliditetom.

Poslodavci koji ne budu ispunili ovu zakonsku obavezu, plaćaće penale u iznosu od tri minimalne mesečne zarade u Srbiji za svaku osobu sa invaliditetom koju je prema broju svojih radnika trebalo da zaposle.

Konačno, treba znati i da *Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu* zabranjuje korišćenje lekarskih podataka o zaposlenima u svrhe diskriminacije.

Šta se ne smatra diskriminacijom:

- pravljenje razlike kad je priroda posla ili su okolnosti u kojima se posao obavlja takve da su karakteristike koje se traže stvarni i odlučujući uslov za njegovo obavljanje, a svrha koja se time želi postići je opravdana. Na primer, kao uslov za zaposlenje u *jedinicama za kontrolu mase u neredima*, može se zahtevati od kandidata da budu muškog pola, odgovarajuće konstitucije, korpulentni, sa izuzetnim psiho-fizičkim sposobnostima, itd.
- takođe, ni odredbe o posebnoj zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vreme okolnosti nastalih u vezi sa porođajem, kao ni odredbe o posebnim pravima roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja ne smatraju se diskriminacijom

Pravični i povoljni uslovi rada

Poslodavac je dužan da omogući da uslovi rada budu pravični i povoljni za sve zaposlene. To, dalje, znači da se prava koja zaposleni imaju po zakonu moraju ispoštovati. Radi se o sledećim pravima:

Stupanje na rad

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.

Zakon o radu predviđa da probni rad može da traje najduže šest meseci.

Nije dozvoljeno poslodavcu da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu ugovora o radu od strane kandidata.

Zakon o radu određuje da poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno da traži dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.

Takođe, poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa sa licem ženskog pola testom trudnoće osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta *utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa*.

Stope doprinosa

Poslodavac je obavezan da zaposlenom uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Stope po kojima se obračunavaju i plaćaju doprinosi na zarade, na teret zaposlenih i poslodavaca su*:

- za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje.... 11%

* Ovo su stope doprinosa u vreme pripreme ove brošure (februar 2008)

- za obavezno zdravstveno osiguranje.....6,15%
- za osiguranje za slucaj nezaposlenosti 0,75%

Kako su obveznici doprinosa na zarade istovremeno i zaposleni i poslodavci, zbirna stopa doprinosa sa porezom trenutno iznosi UKUPNO 35,8%.

Rad na određeno vreme

Poslodavac može zaključiti *ugovor o radu* na određeno vreme radi obavljanja sezonskih poslova, rada na određenom projektu, u slučaju povećanja obima posla koji traje određeno vreme i slično, s tim što tako zasnovan radni odnos, neprekidno ili s prekidima, ne može trajati duže od 12 meseci.

Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka tog lica.

Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka na koji je zasnovan radni odnos.

Pravo na jednaku naknadu za rad iste vrednosti

Zakon o radu obavezuje poslodavca da jednako nagradi isti rad ili rad iste vrednosti, pod pretnjom *ništavosti* ugovora o radu.

Isti rad jeste rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, ista odgovornost, isti fizički i intelektualni rad.

Minimalna zarada

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom bar minimalnu zaradu čiji iznos se utvrđuje na svakih šest meseci od strane *Socijalno-ekonomskog saveta* (ili Vlade), u zavisnosti od troškova života, kretanja prosečne zarade u Srbiji, stope nezaposlenosti, opšteg nivoa ekonomskog razvoja, itd.

Minimalna zarada se ne može smanjivati u narednom periodu, može ostati ista ili se povećati (trenutno iznosi 35% od prosečne zarade u Republici).

Ograničeno radno vreme

Prema *Zakonu o radu* radna nedelja traje pet radnih dana, puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, raspored radnog vremena u toku radne nedelje utvrđuje poslodavac a radni dan po pravilu traje 8 časova (osim kad se radi u smenama, noću ili kad priroda posla ili organizacija rada zahteva drugačije).

Skraćeno radno vreme

Licu koje radi na naročito teškim i štetnim poslovima (utvrđenim zakonom ili opštim aktom) na kojima postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje - radno vreme se skraćuje srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje, a najviše 10 časova nedeljno (radi se o poslovima sa povećanim rizikom).

Poslodavac mora priznati zaposlenom licu koje radi skraćeno radno vreme sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Poslodavac može da traži od zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena u slučaju *više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima*, s tim da prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno, niti duže od 4 časa dnevno po zaposlenom.

Dežurstva u zdravstvenim ustanovama uređuje poseban zakon.

Preraspodela radnog vremena

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada i sl. Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Noćni rad

Noćnim radom se smatra rad od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana.

Ako se radi u smenama, poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću. Duže od jedne radne nedelje, zaposleni može da radi noću samo uz svoju pisanu saglasnost.

Pravo na odmor i odsustva

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta ako radi puno radno vreme, s tim da se pauza ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Odmor između dva uzastopna radna dana traje najmanje 12 časova neprekidno.

Nedeljni odmor traje najmanje 24 časa neprekidno (i obično se koristi nedeljom).

Poslodavac mora znati da zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti. Zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora iznosi 20 *radnih* dana.

Za vreme trajanja godišnjeg odmora poslodavac je dužan da isplati zaposlenom naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario za mesec u kom koristi godišnji odmor.

Dani nedeljnog odmora, praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – poslodavac mu mora omogućiti da po isteku te sprečenosti nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac dostavlja zaposlenom najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Ako poslodavac ne dostavi zaposlenom rešenje, smatra se da je zaposlenom uskratio pravo na godišnji odmor.

Ako krivicom poslodavca zaposleni ne koristi godišnji odmor, ima pravo na naknadu štete u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, utvrđene opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenom se mora dozvoliti odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju *sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice* i u *drugim slučajevima* utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Pored toga, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju smrti člana uže porodice (a to su lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu) u trajanju od 5 radnih dana, kao i za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi i to 2 dana, računajući i dan davanja krvi.

Pravo na zaštitu na radu

Obaveza poslodavca je da zaposlenima obezbedi takve uslove rada kojima se, *u najvećoj mogućoj meri*, smanjuju povrede na radu, profesionalna oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.

S druge strane, Zakon obavezuje i zaposlenog da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu zarad svoje lične bezbednosti i bezbednosti drugih lica.

Poslodavac ne može uputiti zaposlenog kome bi, *po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa*, time bilo ugroženo zdravlje, da radi prekovremeno.

Takođe, zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, *utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa*, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, *po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa*, noćni rad doveo do pogoršanja zdravstvenog stanja zaposlenog.

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja, može da radi samo zaposleni koji ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti, doba života i dr.

Zaštita omladine

Zabranjen je prekovremeni rad, preraspodela radnog vremena, radno vreme u trajanju preko 35 časova nedeljno i 8 časova dnevno, kao i noćni rad (osim u izuzetnim slučajevima) maloletnih lica.

Zaposleni mlađi od 18 godina ima posebnu zakonsku zaštitu na radu, te ga poslodavac ne može angažovati na poslovima na kojima se zahteva:

- težak fizički rad (pod zemljom, pod vodom, na velikoj visini itd.),
- izlaganje štetnim agensima, hladnoći, toploti, vibracijama, buci,
- kao i na poslovima koji bi po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa mogli da predstavljaju rizik po njegovo zdravlje

Poslodavac je slobodan da zaposli lice koje je navršilo 18 a nema 21 godinu na ovim poslovima, samo ako nadležni organ izda potvrdu o neškodljivosti istih po njegovo zdravlje.

Zaštita materinstva

Poslodavac je dužan da ispoštuje prava koje zaposlena žena ima za vreme trudnoće, te da je, u skladu s tim, ne angažuje da:

- radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama
- radi prekovremeno i noću za vreme prve 32 i poslednjih 8 nedelja trudnoće

Porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta traje ukupno 365 dana, otpočine se najranije 45, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Poslodavac je u obavezi da pravo na odsustvo omogući i ocu deteta u slučajevima kada majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (usled izdržavanja kazne zatvora, teže bolesti i drugih razloga). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Poslodavac isplaćuje naknadu zarade za vreme trajanja odsustva i to u iznosu 100% od zarade ostvarene u mesecu koji predhodi mesecu u kom je porodiljsko odsustvo započeto (ukoliko je ostvaren uslov od *najmanje šest meseci rada*), uvećano za odgovarajući iznos za svaku godinu provedenu na radu, a najviše do *pet prosečnih zarada* u Republici. Celokupan isplaćeni iznos poslodavcu se refundira od strane države.

Porodiljsko odsustvo i odsustvo zarad nege deteta za treće i svako naredno dete traje ukupno dve godine.

Pravo da koristi porodiljsko odsustvo odobrava se i zaposlenoj ženi čije se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

Zaštita lica sa invaliditetom

Zaposlenom invalidu rada poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima - poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla.

Zakon o radu navodi da poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u skladu sa preostalom radnom sposobnošću.

Odgovornost za bezbednost na radu

Prema *Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu*, poslodavac ima obavezu da izvrši procenu rizika na svakom radnom mestu, kao i u radnoj okolini.

Procena rizika od nastanka povreda na radu ili oštećenja zdravlja, kao i način i mere za njihovo otklanjanje, vrši se na način i po postupku utvrđenim odredbama *Pravilnika o načinu i postupku procene rizika na radnom mestu i u radnoj okolini*.

Poslodavac je dužan i da obezbedi da radni proces bude prilagođen telesnim i psihičkim mogućnostima zaposlenog.

Radna okolina, sredstva za rad i sredstva i oprema za ličnu zaštitu na radu moraju biti tako uređeni, proizvedeni i obezbeđeni, da ne ugrožavaju bezbednost i zdravlje zaposlenog.

Poslodavac je obavezan da zaposlenog, u toku osposobljavanja za bezbedan i zdrav rad, upozna sa svim vrstama rizika na poslovima na koje ga određuje, kao i *konkretnim merama* neophodnim za obezbeđenje bezbednosti i zdravlja na radu. Obavezan je i da vidno obeleži i istakne oznake neophodne za očuvanje bezbednosti i zdravlja na radu.

Pristup radnom mestu i radnoj okolini u kojoj preti neposredna opasnost treba da imaju samo:

- lica koja su osposobljena za bezbedan i zdrav rad,
- koja su dobila posebna uputstva za rad na takvom mestu i
- koja su snabdevena odgovarajućim sredstvima i opremom za ličnu zaštitu na radu

Poslodavac treba da zna da zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu sprovedene navedene mere, sve dok se te mere ne obezbede, u kom slučaju nije odgovoran za štetu koja nastane za poslodavca.

Zakon o radu predviđa pravo zaposlenog da se pismenim zahtevom obrati poslodavcu radi preduzimanja potrebnih mera zaštite. Ako poslodavac ne postupi po zahtevu u roku od osam dana od prijema zahteva, zaposleni ima pravo da podnese zahtev za zaštitu prava inspekciji rada.

Odgovorno lice za obezbeđenje bezbednih i zdravih uslova rada (*za procenu rizika*) kod poslodavca, jeste fizičko lice koje ima položen stručni ispit ili pravno lice, odnosno preduzetnik sa licencom. Izuzetno, procenu rizika može vršiti sam poslodavac ukoliko ima do 10 zaposlenih, a obavlja delatnost trgovine, ugostiteljstva, zanatskih usluga i dr.

Za obavljanje poslova zaštite zdravlja zaposlenih na radu poslodavac može da angažuje službu medicine rada.

Kada se, međutim, utvrdi da je radno mesto sa povećanim rizikom, poslodavac je dužan da angažuje službu medicine rada koja utvrđuje zdravstvene uslove koje moraju da ispunjavaju zaposleni koji rade, ili će raditi, na takvim radnim mestima.

Podaci o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i bolestima u vezi sa radom kojima poslodavac raspolaže, obavezno se dostavljaju organizacijama zdravstvenog i penzijskog i invalidskog osiguranja.

Poslodavac je dužan da zaposlene osigura od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, radi obezbeđivanja naknade štete.

Predstavnik za bezbednost

Poslodavac je obavezan da dozvoli zaposlenima da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu - tri predstavnika zaposlenih obrazuju *Odbor za bezbednost i zdravlje na radu* koji je dužan da informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor i sindikat, dužni su da međusobno sarađuju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu.

Posebni oblici zaštite na radu, tehnički standardi, utvrđeni su pravilnicima i uputstvima.

Nadzor nad primenom zakona i drugih propisa vrši *Ministarstvo* nadležno za poslove rada i socijalne politike, preko *inspektora rada*.

Predviđene su i visoke novčane kazne za nepoštovanje standarda i propisa u ovoj oblasti.

Prestanak radnog odnosa

U slučaju pojave viška zaposlenih zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u preduzeću, zakon obavezuje poslodavca da donese Program rešavanja viška zaposlenih u kome će navesti razloge, broj, mogućnosti prekvalifikacije, premeštaj, otpremnine i ostale podatke relevantne za lica koja će biti proglašena tehnološkim viškom.

Na isto mesto (za kojim je prestala potreba) poslodavac ne može zaposliti drugo lice najmanje šest meseci, s tim da će, ukoliko se u tom periodu ponovo ukaže potreba za tim radnim mestom, prednost dati zaposlenom kome je prestao ugovor o radu.

U slučaju stečaja nad poslodavcem, zaposleni ima pravo da se pojavi kao *stečajni poverilac* (u drugom isplatnom redu- odmah nakon namirenja troškova stečajnog postupka) za neisplaćene zarade za poslednjih devet meseci, naknade zarade, doprinose, naknade štete...

U slučaju promene poslodavca (ili statusne promene) predhodni poslodavac je dužan da:

- obavesti zaposlene o razlozima, uslovima i toku promene, neposredno ili preko predstavnika, kao i
- obezbedi da pravni sledbenik poslodavca preuzme sve do tada zaključene ugovore o radu, kao i kolektivni ugovor predhodnika, koje će držati na snazi *najmanje godinu dana* od izvršene promene.

Zakon o radu precizno navodi slučajeve koji mogu biti osnov za davanje otkaza zaposlenom:

- ako zaposleni ne ostvaruje rezultate rada,
- ako svojom krivicom učini povredu radne obaveze,
- ako ne poštuje radnu disciplinu i sl.

Poslodavac može dati otkaz zaposlenom koji ne pristane na izmene ugovora o radu, na primer na premeštaj na drugi, odgovarajući posao, kod istog ili drugog poslodavca, ili u drugo mesto rada. Pod odgovarajućim poslom, zakon predviđa posao za koji se traži

ista vrsta i isti stepen stručne spreme. Zaposleni zadržava mogućnost *osporavanja zakonitosti izmenjenog ugovora!*

Poslodavac ne može otpustiti zaposlenog ukoliko je u mogućnosti da mu obezbedi prekvalifikaciju.

Poslodavac ne može postupati diskriminatorno prilikom otkazivanja ugovora o radu.

Poslodavac ne može dati otkaz za vreme trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva radi nege i posebne nege deteta.

Pravo na sindikalno organizovanje

Poslodavac je dužan da garantuje zaposlenima pravo na sindikalno organizovanje, kao i da omogući rad sindikata.

Predstavnik zaposlenih

Poslodavac ne može dati otkaz predstavnicima zaposlenih za vreme obavljanja funkcije, kao ni godinu dana po prestanku funkcije (osim ako prekrše zakon).

Predstavnici zaposlenih su *članovi saveta zaposlenih, predstavnici zaposlenih u upravnom i nadzornom odboru, sindikalni predsednici i predstavnici.*

Poslodavac je dužan da uvaži prava ovlašćenih predstavnika sindikata na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalne funkcije, u skladu sa kolektivnim ugovorom ili sporazumom poslodavca i sindikata, i to srazmerno broju članova sindikata. Može se ugovoriti da isti budu potpuno oslobođeni izvršavanja poslova za koje su zaključili ugovor o radu.

Ipak, predstavnik zaposlenih koji *odbije da potpiše izmenjeni ugovor o radu*, može dobiti otkaz od strane poslodavca.

Savet zaposlenih

Obrazovanje Saveta predstavlja mogućnost u firmama koje broje 50 i više zaposlenih. Savet zaposlenih daje mišljenje i učestvuje, zajedno sa poslodavcem, u odlučivanju o *ekonomskim i socijalnim pravima zaposlenih*, na način i pod uslovima koji su utvrđeni zakonom i opštim aktom.

Pravo na štrajk

Poslodavac ne može otpustiti zaposlenog zbog učestvovanja u štrajku, vođenom u skladu sa zakonom.

U skladu sa zakonom je štrajk koji se organizuje i vodi na način koji:

- ne ugrožava bezbednost lica i imovine i zdravlja ljudi,
- onemogućava nastanak neposredne materijalne štete i
- omogućava nastavak rada po okončanju štrajka.

U delatnosti od javnog interesa ili u delatnosti čiji bi prekid rada zbog prirode posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera, ostvarenje

prava na štrajk je uslovljeno obezbeđenjem minimuma procesa rada koji utvrđuje *direktor*, a za javne službe i preduzeća - *osnivač*, pri čemu je dužan da uzme u obzir mišljenje sindikata.

Rešavanje radnih sporova

Mirno rešavanje radnog spora je jedna od relativno novih mogućnosti koje naše zakonodavstvo ima da ponudi koje ima za cilj *smanjenje štrajkova, rasterećenje sudova, brži i jeftiniji postupak*, a time i *bržu zaštitu prava*.

Procedura počinje podnošenjem predloga *Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova*. Sledeći korak je izbor arbitra koga, iz Imenika arbitara, sporazumno biraju stranke u sporu (a u slučaju da sporazum izostane, direktor Agencije). Svaka strana u sporu snosi svoje troškove u postupku, osim troškova arbitra, koji se izmiruju iz budžeta.

Postupak je dobrovoljan!

Rešenje arbitra u *individualnim sporovima* je pravosnažno i izvršno, sa dejstvom sudske odluke, bez prava na žalbu (u cilju postizanja brzog i efikasnog rešenja spora).

Rešenje *kolektivnog radnog spora* ima dejstvo preporuke.

Ipak, u delatnostima od opšteg interesa ili u delatnostima u kojima bi prekid rada mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu većih razmera, strane u sporu su dužne da pristupe mirnom rešavanju kolektivnog spora, u skladu sa zakonom (postupak, znači, *nije dobrovoljan*).

Ako strane u sporu ne podnesu predlog, direktor Agencije po službenoj dužnosti pokreće postupak mirenja i određuje *miritelja* iz Imenika arbitara.

Spor se, takođe, može rešavati i pred sudom u parničnom postupku (ovo bi bio hitan postupak).

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

Kao što se iz ovog kratkog pregleda zakonskih rešenja može videti, propisi u Srbiji u oblasti radnog prava *ne zaostaju mnogo za evropskim uzorima*.

Treba, međutim, imati na umu da su ustanovljeni standardi samo minimum koji se mora obezbediti, i da je uvek moguće, a i potrebno učiniti više.

Cilj ove brošure je, upravo, da ukaže na mogućnosti!

Posetite sledeće web sajtove:

- Ministarstvo rada i socijalne politike - www.minrzs.sr.gov.yu
- Ministrstvo pravde - www.mpravde.sr.gov.yu
- Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova - www.ramrrs.sr.gov.yu

X Centar za demokratiju

Centar za demokratiju osnovao je 1994. godine profesor Dragoljub Mićunović, sa grupom istaknutih srpskih intelektualaca.

Centar je nevladina, nestranačka i neprofitna organizacija koja doprinosi razvoju modernog demokratskog društva u Srbiji jačanjem ljudskih i institucionalnih kapaciteta kroz istraživačke, edukativne i razvojne programe i unapređenjem ostvarivanja ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava.

Naši CILJEVI

- Razvoj demokratskog civilnog društva u Srbiji
- Razvoj demokratskih institucija, pre svega razvijanje modernog parlamenta, nezavisnog sudstva i moderne državne administracije i slobodne javnosti
- Integracija Srbije u Evropsku uniju
- Stvaranje demokratske političke kulture, tolerancije i dijaloga kao osnovnog sredstva za rešavanje sporova u društvu
- Uspostavljanje vladavine prava u Srbiji
- Unapređivanje i zaštita ljudskih i građanskih prava
- Uspostavljanje otvorenog tržišta i razvoj socijalno odgovorne države

Kampanja SNAGA DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI – Država, biznis i građani za ekonomska i socijalna prava

Promocija i podizanje svesti o važnosti poštovanja i zaštite ekonomskih i socijalnih prava, posebno prava u sferi rada i radnih odnosa glavni je cilj kampanje "Snaga društvene odgovornosti" koju od marta 2007. do septembra 2008. godine realizuje Centar za demokratiju u saradnji sa NVO koalicijom.

Kampanjom želimo da doprinesemo povećanju odgovornosti i zalaganja *biznis sektora* u poštovanju ekonomskih i socijalnih prava, zastupanju većeg angažmana i odgovornosti *vlade* i vladinih agencija u poštovanju, ostvarivanju i promociji ovih prava posebno kroz unapređenje relevantnog pravnog okvira i obezbeđenjem poštovanja postojećih zakona, povećanju kapaciteta *organizacija civilnog društva* da sprovede monitoring i zastupanje za efikasniju zaštitu ekonomskih i socijalnih prava, kao i podizanju svesti *opšte javnosti* o značaju poštovanja ovih prava.

Realizaciju kampanje finansijski podržava Evropska unija kroz program „Evropska inicijativa za demokratiju i ljudska prava (EIDHR)“ i Institut za održive zajednice kroz program „Javno zagovaranje organizacija građanskog društva“ finansiranog od USAID-a.



CENTAR ZA DEMOKRATIJU

Maršala Birjuzova 16/III • Beograd • Srbija

Tel. 011/3229-985, 3229-925 • Faks 011/3223-321

E-mail: info@centaronline.org • www.centaronline.org



CENTAR ZA DEMOKRATIJU



info@centaronline.org • www.centaronline.org