



Fondacija
CENTAR ZA DEMOKRATIJU

POJMOVNIK

DOSTOJANSTVENOG RADA



Bruto zarada

Bruto zarada je plaćena od strane poslodavca u novcu direktno zaposlenom pre umanjena za porez na dohodak fizičkih lica i doprinose za obavezno socijalno osiguranje. Svi bonusi su uključeni, bez obzira da li su redovno plaćani (npr. 13 plata, praznični bonusi, dividende, naknada za neuzimanje godišnjeg odmora).

Referenca

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gross_earnings (pristupljeno 4. novembra 2016)

Domaćinstvo

Domaćinstvom se smatra:

- a. svaka porodična ili druga zajednica lica koja izjave da zajedno žive i da zajednički troše svoje prihode za zadovoljavanje osnovnih životnih potreba (troškova stanovanja, ishrane itd.), bez obzira na to da li se u vreme anketiranja svi članovi nalaze u mestu gde je domaćinstvo nastanjeno ili van tog mesta;
- b. svako lice koje živi samo (samačko domaćinstvo), a koje nema svoje domaćinstvo u drugom mestu, koje živi u posebnom ili u deljivom stanu, ili kao samac-podstanar, bez obzira na to da li stanuje u istoj sobi sa drugim samcem ili sa članovima domaćinstva stanodavca, ali ne troši svoje prihode zajedno sa njima, nego samo plaća usluge stanovanja.

Referenca

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 7

Dostojanstven rad

Dostojanstven rad, kao ideju i kao cilj, uvela je Međunarodna organizacija rada (MOR) 1999. godine. Primarni cilj Međunarodne organizacije rada (MOR) je unapređivanje mogućnosti za žene i muškarace da dobiju dostojanstven i produktivan posao u uslovima slobode, jednakosti, bezbednosti i ljudskog dostojanstva. Agenda dostojanstvenog rada podrazumeva obezbeđivanje pune realizacije sledeća 4 strateška cilja, sa rodnom ravnopravnošću ka soveobuhvatnim ciljem: 1) Stvaranje uslova za otvaranje novih radnih mesta; 2) Garantovanje prava na radu i u vezi sa radom; 3) Socijalna zaštita; 4) Unapređenje socijalnog dijaloga

Referenca

- Ghai, D. "Decent work: Concept and indicators", in International Labour Review, Vol. 142 (2003), No. 2.
- "Decent Work", Report of the Director-General, ILC 87th Session Geneva, June 1999.

Dugoročna nezaposlenost

Dugoročna nezaposlenost odnosi se na ljude koji su bez posla i aktivno traže zaposlenje duže od godinu dana.

Referenca:

- Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Long-term_unemployment (pristupljeno 4. novembra 2016)
- Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011-2020. godine ("Sl. glasnik RS", br. 37/2011)

Inkluzivan ekonomski rast

Ovo se odnosi na smanjenje siromaštva i nejednakosti i promociju razvoja i blagostanja ljudi, obezbeđujući da svi ljudi mogu dati doprinos i imati koristi od ekonomskog rasta, posebno oni najmarginalizovaniji. Cilj 8 iz Ciljeva održivog razvoja navodi sledeće: "Promovisati inkluzivni i održivi ekonomski rast, zaposlenje i dostojanstven rad za sve".

Referenca:

- United Nations Development Programme (UNDP) 2010. "The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development" Human Development Report 2010.
- "What is 'inclusive growth'?", August 2014, Catholic Agency For Overseas Development (CAFOD) Discussion Paper.
- Sustainable Development Goals Website. See <http://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>

Inkluzivni razvoj

Inkluzivni razvoj podrazumeva više dimenzija: a) održiv i značajan pad, kako u dohodovnim, tako i u nedohodovnim dimenzijama siromaštva; b) održiv i značajan pad onih u riziku od siromaštva; c) značajan napredak ka punom i produktivnom zapošljavanju u pogledu dostojanstvenih plata i uslova na radnom mestu; i d) niski i stabilni nivoi nejednakosti i održiv i značajan pad nejednakosti.

Referenca:

I. Islam (ILO), A. Chowdhury (UN-ESCAP), The limits of conventional macroeconomics: Why one needs to focus on structural transformation and inclusive development, <http://www.voxeu.org/debates/commentaries/limits-conventional-macroeconomics-why-one-needs-focus-structural-transformation-and-inclusive-development> [pristupljeno 4. novembra 2016].

Kolektivno domaćinstvo

Kolektivna ili institucionalna domaćinstva (nasuprot privatnim domaćinstvima) su, na primer: bolnice, starački domovi, zatvori, verske institucije, pansioni, radnički hosteli, itd.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Collective_household (pristupljeno 4. novembra 2016)

Kolektivno pregovaranje

Konvencija o kolektivnom pregovaranju, 1981 (br. 154) definiše ga kao „sve pregovore koji se odvijaju između poslodavca, grupe poslodavaca ili jednog ili više udruženja poslodavaca, sa jedne strane, i jednog ili više radničkih organizacija, sa druge strane“. Kolektivno pregovaranje uključuje određivanje uslova rada i uslove zapošljavanja, kao i regulisanje odnosa između poslodavaca i radnika.

Referenca:

- Konvencija MOR-a o primeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja, 1949 (br. 98)
- Konvencija MOR-a o kolektivnom pregovaranju, 1981 (br. 154)

Korporativna društvena odgovornost

Korporativna društvena odgovornost predstavlja posvećenost preduzeća da doprinese održivosti privrednog razvoja sarađujući sa zaposlenima, njihovim porodicama, lokalnom zajednicom i društvom uopšte u cilju poboljšanja kvaliteta njihovog života.

Referenca:

- M. Hopkins: Corporate social responsibility: an issues paper (Geneva, ILO, Working Paper No. 27, 2004).
- Svetski savet o održivom razvoju biznisa, 2000

Mala i srednja preduzeća

Definicija malih i srednjih preduzeća često varira od zemlje do zemlje i obično se zasniva na broju zaposlenih, godišnjem prometu ili vrednosti imovine preduzeća. Po pravilu, mikro preduzeća su definisana kao preduzeća sa maksimum deset zaposlenih, mala preduzeća su ona koja imaju od 10 do 100 zaposlenih, i srednja preduzeća kao ona sa 100 do 250 zaposlenih.

Referenca:

International Labour Office (ILO). 2015. Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation, Report IV, International Labour Conference, 104th Session, Geneva, 2015 (Geneva).

Međunarodni standardi rada

Međunarodni standardi rada su pravni instrumenti sačinjeni od strane konstituenta Međunarodne organizacije rada (vlada, poslodavaca i radnika) i postavljaju osnovne principe i prava na radu. Oni su ili konvencije, koje su pravno obavezujući međunarodni ugovori koje mogu ratifikovati države članice, ili preporuke, koje služe kao neobavezujuće smernice.

Referenca:

ILO internet stranica. Videti: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-creation/lang--en/index.htm>

Minimalna zarada

Minimalna zarada je najniža zarada koju su poslodavci zakonski obavezni da isplate svojim radnicima. Nacionalna minimalna plata se obično odnosi na sve poslodavce, ili barem na veliku većinu poslodavaca u jednoj zemlji. Neke zemlje imaju izuzetke za, na primer, mlađe radnike, pripravnike ili radnike sa invaliditetom.

U Republici Srbiji zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu. Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa ovim zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade. Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade. Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade. Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Minimalna cena rada utvrđuje se odlukom socijalno-ekonomskog saveta osnovanog za teritoriju Republike Srbije (SES). Ako SES savet ne donese odluku u roku od 15 dana od dana početka pregovora, odluku o visini minimalne cene rada donosi Vlada Republike u narednom roku od 15 dana.

Pri utvrđivanju minimalne cene rada polazi se naročito od: egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice izraženih kroz vrednost minimalne potrošačke korpe, kretanja stope zaposlenosti na tržištu rada, stope rasta bruto domaćeg proizvoda, kretanja potrošačkih cena, kretanja produktivnosti i kretanja prosečne zarade u Republici.

Teorijski gledano, minimalna zarada nije ugovorena zarada. Ona se ne može ugovoriti kao redovna zarada prilikom zaključenja ugovora o radu.

Referenca:

- Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Minimum_wage (pristupljeno 4. novembra 2016)
- Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 121. i 122.
- Reljanović, Ružić, Petrović, Analiza efekata primene izmena i dopuna zakona o radu, 2016.

Nadoknada

Nadoknada zaposlenima se sastoji od svih naknada, u novcu i u naturi, koje zaposleni dobijaju od svojih poslodavaca za obavljen posao u relevantnom obračunskom periodu.

Referenca:

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Compensation> (pristupljeno 4. novembra 2016)

Neaktivno stanovništvo

Neaktivno stanovništvo čine sva lica stara 15 i više godina, koja nisu svrstana u zaposleno ili nezaposleno stanovništvo. U neaktivna lica spadaju studenti, penzioneri, lica koja obavljaju kućne poslove, kao i ostala lica koja u posmatranoj sedmici nisu obavljala nijedan plaćeni posao, nisu aktivno tražila posao ili nisu bila u mogućnosti da počnu da rade u roku od dve sedmice nakon isteka posmatrane sedmice.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Neformalna ekonomija

Sve privredne aktivnosti od strane radnika i privrednih subjekata koje, u zakonu ili u praksi, nisu pokrivena ili su nedovoljno pokrivena zvaničnom državnom regulacijom.

Referenca:

- ILO website - <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm>
- ILC 2002 Resolution concerning decent work and the informal economy.
- ILO 2002: Resolution Concerning Decent Work and the Informal Economy) (5th Conference Session, Geneva, 2002).

Nestandardni oblici zapošljavanja

Nestandardni oblici zapošljavanja se odnose na poslove koji izlaze izvan okvira standardnih poslovnih aranžmana, uključujući privremeni i povremeni rad, rad sa nepunim radnim vremenom, rad preko agencija i podugovaranje, zavisno samozapošljavanje, kao i honorarne poslove, uključujući prikrivene radne odnose, koji se odlikuju kratkim, promenljivim i često nepredvidljivim radnim vremenom. Ovakav rad može biti formalan i neformalan.

Referenca:

Non-standard forms of employment, ILO, 2016, <http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/lang--en/index.htm> [pristupljeno 5. oktobra 2016].

Neto zarada

Neto zarada predstavlja deo bruto plate koju zaposleni stvarno može da potroši, a izračunava se oduzimanjem doprinosa za socijalno osiguranje i poreza na prihode, koje plaća poslodavac.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Net_earnings (pristupljeno 4. novembra 2016)

Neposredna diskriminacija

Neposredna diskriminacija, u smislu Zakona o radu, jeste svako postupanje uzrokovano s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo, kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 18. i 19.

Neprekidni rad

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 68.

Nepuno radno vreme

Nepuno radno vreme, u smislu ovog zakona, jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 51.

Nezaposleni

Nezaposleni su lica koja nisu obavljala nijedan plaćeni posao u posmatranoj sedmici, aktivno su tražila posao tokom četiri sedmice koje su prethodile posmatranoj sedmici i u mogućnosti su da počnu da rade u roku od dve sedmice nakon posmatrane sedmice. Nezaposlena su i ona lica koja tokom prethodne četiri sedmice nisu tražila posao, pošto su već našla posao na kojem treba da počnu da rade nakon isteka posmatrane sedmice, a najkasnije u roku od tri meseca.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Nezaposlenost mladih

Nezaposlenost mladih uključuje sve mlade (to jest ljude starosti između 15 i 24 godine, zaključno), koji su nezaposleni.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Youth_unemployment (pristupljeno 4. novembra 2016)

Povreda na radu

Povreda na radu je pojava u toku obavljanja posla, koja dovodi do fizičke ili mentalne povrede.

Povreda na radu, u smislu Zakona o zdravstvenom osiguranju, je svaka povreda, oboljenje ili smrt nastala kao posledica nesreće na poslu, odnosno kao posledica svakog neočekivanog ili neplaniranog događaja, uključujući i akt nasilja koji je nastao usled rada ili je povezan sa radom i koji je doveo do povrede, oboljenja ili smrti osiguranika koja je nastupila odmah ili u periodu od 12 meseci od dana nastanka povrede na radu.

Povredom na radu, u smislu Zakona o PIO, smatra se povreda osiguranika koja se dogodi u prostornoj, vremenskoj i uzročnoj povezanosti sa obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim

mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promenama položaja tela, iznenadnim opterećenjem tela ili drugim promenama fiziološkog stanja organizma.

Referenca:

- Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Accident_at_work (pristupljeno 4. novembra 2016)
- Zakon o zdravstvenom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 107/2005, 109/2005 - ispr., 57/2011, 110/2012 - odluka US, 119/2012, 99/2014, 123/2014, 126/2014 - odluka US, 106/2015 i 10/2016 - dr. zakon) član. 33 stav 4
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Sl. glasnik RS", br. 34/2003, 64/2004 - odluka USRS, 84/2004 - dr. zakon, 85/2005, 101/2005 - dr. zakon, 63/2006 - odluka USRS, 5/2009, 107/2009, 101/2010, 93/2012, 62/2013, 108/2013, 75/2014 i 142/2014), član 22. stav 1

Povreda sa smrtnim ishodom

Povreda sa smrtnim ishodom odnosi se na povredu na poslu, koja dovodi do smrti žrtve u roku od godinu dana od dana povrede.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Fatal_accident_at_work (pristupljeno 4. novembra 2016)

Održivi razvoj

Definisan je 1988. godine u Izveštaju Brundtland Commission kao oblik razvoja koji "zadovoljava trenutne potrebe ljudi bez ugrožavanja mogućnosti budućih generacija da zadovolje sopstvene potrebe". Zasniva se na tri međupovezana stuba socijalnog, ekonomskog i ekološkog razvoja.

Agenda 2030 za održivi razvoj podrazumeva 17 ciljeva, poznatih kao Ciljevi održivog razvoja, koji obuhvataju sve aspekte održivog razvoja. Cilj 8. Promovisati inkluzivan i održiv ekonomski rast, zaposlenost i dostojanstven rad za sve

Referenca:

- Decent work for sustainable development ILC 96-2007/Report I (A) - <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>
- Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>
- The 2030 Agenda for Sustainable Development.

Ozbiljna povreda na radu

Ozbiljna povreda na radu je povreda na radu koja kao rezultat ima više od tri dana odsustva sa posla. Samo puni, kalendarski dani odsustvovanja sa posla se uzimaju u obzir, ne računajući dan kada se desila nesreća.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Non-fatal_accident_at_work (pristupljeno 4. novembra 2016)

Politike aktivacije

Politike aktivacije su politike dizajnirane tako da podstiču nezaposlene da pojačaju aktivnosti u cilju traženja posla, nakon određenog perioda nezaposlenosti, tako što će bilo kakvu korist učiniti uslovljenom učešćem u različitim programima.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Social_contributions (pristupljeno 4. novembra 2016)

Pomažući članovi domaćinstva

Pomažući članovi domaćinstva su lica koja pomažu drugom članu domaćinstva u vođenju porodičnog posla ili poljoprivrednog gazdinstva, a da pri tome nisu plaćena za taj rad.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Posredna diskriminacija

Posredna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 19.

Poslodavac

Poslodavac je domaće, odnosno strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava, odnosno radno angažuje, jedno ili više lica.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 5.

Potencijalno aktivno stanovništvo (potencijalna radna snaga)

Potencijalno aktivno stanovništvo (potencijalnu radnu snagu) čine lica koja aktivno traže posao, ali nisu u mogućnosti da odmah, odnosno u roku od dve sedmice počnu da rade, kao i lica koja su u mogućnosti da odmah počnu da rade, ali koja aktivno ne traže posao. U ovaj kontigent uključena su i tzv. obeshrabrena lica, tj. lica koja ne traže posao zato što su uverena da ga ne mogu naći, iako su u mogućnosti da odmah počnu da rade ukoliko bi im bio ponuđen posao.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Pravo na odgovarajuću zaradu

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 104.

Privremeno zaposlenje

Privremeno zaposlenje uključuje rad po ugovoru na određeno vreme, nasuprot stalnog rada gde ne postoji krajnji datum.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Temporary_employment (pristupljeno 4. novembra 2016)

Produktivnost rada

Produktivnost rada meri količinu roba i usluga proizvedenih od strane svakog pripadnika radne snage. Za potrebe strukturalnih indikatora, može biti merena bruto društvenim proizvodom (GDP), ili izražena u smislu pariteta kupovne moći (PPP). U oba slučaja, izražena je kao indeks.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Labour_productivity (pristupljeno 4. novembra 2016)

Puno radno vreme

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno. Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno. Puno radno vreme zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 51.

Radna snaga

Radna snaga ili ekonomski aktivno stanovništvo (skraćeno aktivno stanovništvo), uključuje kako zaposlene tako i nezaposlene ljude, ali ne i one koje su ekonomski neaktivni, poput dece predškolskog uzrasta, školarce, studente i penzionere.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Active_population (pristupljeno 4. novembra 2016)

Radni odnos

Radni odnos je dobrovoljna lična radnopravna veza radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik pod određenim uslovima i na određeni način uključuje u organizovani rad u organizaciji (kod poslodavca) zauzimajući jedno određeno radno mesto, na kome obavlja određeni posao (rad), odnosno funkciju i razmenjuje svoj rad za lični dohodak (platu ili zaradu) prema uloženom radu.

Referenca:

ILO: The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006.

Radno vreme

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 50.

Rad jednake vrednosti

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 104.

Rad noću

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 62.

Rad u smenama

Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 63.

Razlike u platama između polova

Razlike u platama između polova, odnose se na razliku u prosečnim platama muškaraca i žena.

Referenca:

Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_\(GPG\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GPG)) (pristupljeno 4. novembra 2016)

Reprezentativni sindikat kod poslodavca

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se sindikat koji ispunjava uslove za reprezentativnost i u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca.

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se i sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenih kod tog poslodavca.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 219.

Reprezentativni sindikat za teritoriju Republike Srbije

Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno za granu, grupu, podgrupu ili delatnost, smatra se sindikat koji ispunjava uslove iz Zakona o radu i u koji je učlanjeno najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 220.

Samozaposleni

Samozaposleni su lica koja rade samostalno u vlastitom preduzeću, ustanovi, privatnoj radnji ili na poljoprivrednom imanju, kao i lica koja obavljaju samostalnu profesionalnu delatnost ili neki drugi posao za sopstveni račun.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje, u smislu Zakona o radu, jeste svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 21.

Sindikat

Sindikatom, u smislu Zakona o radu, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija zaposlenih u koju se oni dobrovoljno udružuju radi zastupanja, predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih profesionalnih, radnih, ekonomskih, socijalnih, kulturnih i drugih pojedinačnih i kolektivnih interesa.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 6.

Sloboda udruživanja

Pravo na organizovanje i formiranje udruženja poslodavaca i sindikata. Princip slobode udruživanja uključen je u preambulu Ustava Međunarodne organizacije rada i predstavlja ključnu vrednost MOR-a.

Referenca:

- International Labour Organization (ILO), ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, June 1988, available at: http://www.ilo.ch/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO [pristupljeno 5. oktobra 2016].
- ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87).

Socijalna zaštita

Socijalnu zaštitu je Mađunarodna organizacija rada definisala kao set javnih mera koje zajednica pruža svojim članovima da bi ih zaštitila od ekonomskih i socijalnih nedaća koje bi bile uzrokovane nepostojanjem ili značajnim smanjenjem prihoda od rada kao rezultat različitih nepredviđenih situacija (bolest, trudnoća, povreda na radu, nazaposlenost, invaliditet, starost ili smrt osobe), pružanje zdravstvene zaštite i pružanje beneficija porodicama sa decom.

Socijalna zaštita, u smislu Zakona o socijalnoj zaštiti Republike Srbije, jeste organizovana društvena delatnost od javnog interesa čiji je cilj pružanje pomoći i osnaživanje za samostalan i produktivan život u društvu pojedinaca i porodica, kao i sprečavanje nastajanja i otklanjanje posledica socijalne isključenosti.

Referenca:

- ILO: World Labour Report: Income security and social protection in a changing world (Geneva, 2000); ILO: Principles of Social Security (Geneva, 1998) in A. Bonilla García and J.V. Gruat: Social protection: A life cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development, November 2003.
- Zakon o socijalnoj zaštiti ("Sl. glasnik RS", br. 24/2011)

Socijalni doprinosi

Socijalni doprinosi plaćaju se na prinudnoj ili dobrovoljnoj osnovi od strane poslodavaca, zaposlenih, samozaposlenih i nezaposlenih osoba.

Doprinosi, u smislu domaćeg zakonodavstva, jesu:

1) za penzijsko i invalidsko osiguranje:

- (1) doprinos za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje;
- (2) dodatni doprinos za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem u skladu sa zakonom;
- (3) doprinos za slučaj invalidnosti i telesnog oštećenja po osnovu povrede na radu i profesionalne bolesti u slučajevima utvrđenim zakonom.

2) za zdravstveno osiguranje:

- (1) doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje;
- (2) doprinos za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti u slučajevima utvrđenim zakonom.

3) za osiguranje za slučaj nezaposlenosti - doprinos za obavezno osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

Sredstva doprinosa su javni prihod, pod kontrolom i na raspolaganju organizacija za obavezno socijalno osiguranje, osnovanih zakonima koji uređuju sistem obaveznog socijalnog osiguranja, za namene utvrđene u skladu sa tim zakonima.

Referenca:

- Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Social_contributions (pristupljeno 4. novembra 2016)
- Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje ("Sl. glasnik RS", br. 84/2004, 61/2005, 62/2006, 5/2009, 52/2011, 101/2011, 7/2012 - usklađeni din. izn., 8/2013 - usklađeni din. izn., 47/2013, 108/2013, 6/2014 - usklađeni din. izn., 57/2014, 68/2014 - dr. zakon, 5/2015 - usklađeni din. izn., 112/2015 i 5/2016 - usklađeni din. izn.) Članovi 3. i 4.

Društveni razvoj

Jedan je od tri stuba održivog rasta. Iako ne postoji jedinstvena definicija održivog rasta, obično se odnosi na humani aspekt razvoja i ima za cilj stvaranje društva sa boljim uslovima za život. Na primer, Svetski samit o socijalnom razvoju, održan u Kopenhagenu 1995. godine, zalagao se za ciljeve društvenog razvoja koji se zasnivaju na iskorenjivanju siromaštva, podršci punom zaposlenju i promociji društvene integracije.

Referenca:

ILO: Social dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization , Report VI, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, p. 15.

Stopa aktivnosti

Stopa aktivnosti predstavlja procenat aktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Stopa neaktivnosti

Stopa neaktivnosti predstavlja procenat neaktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Stopa neformalne zaposlenosti

Stopa neformalne zaposlenosti predstavlja procenat lica koja rade bez formalnog ugovora o radu u ukupnom broju zaposlenih. Ova kategorija obuhvata zaposlene u neregistrovanoj firmi, zaposlene u registrovanoj firmi, ali bez formalnog ugovora o radu i bez socijalnog i penzionog osiguranja, kao i neplaćene pomažuće članove domaćinstva.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Stopa nezaposlenosti

Stopa nezaposlenosti predstavlja procenat nezaposlenih u ukupnom broju stanovnika starih 15 i više godina.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Stopa nezaposlenosti mladih

Stopa nezaposlenosti mladih je procenat nezaposlenih u starosnoj grupi od 15 do 24 godine u poređenju sa ukupnom radnom snagom (i zaposleni i nezaposleni) u toj starosnoj grupi.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Youth_unemployment_rate (pristupljeno 4. novembra 2016)

Stopa zaposlenosti

Stopa zaposlenosti predstavlja procenat zaposlenih u ukupnom stanovništvu starom 15 i više godina.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Strane direktne investicije (SDI)

Definisano od strane Svetske banke kao "kategorija prekogranične investicije povezana sa rezidentom u jednoj privredi koji ima kontrolu ili značajan nivo uticaja na upravljanje preduzećem koje posluje u drugoj privredi".

Referenca:

• World Bank Helpdesk website.

See : <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/114954-what-is-the-difference-between-foreign-direct-inve>

Stručno usavršavanje i obuka

Stručno usavršavanje i obuka je obuka u veštinama i učenju znanja u vezi sa određenom strukom, zanimanjem ili zvanjem u kojem student ili zaposleni želi da učestvuje.

Referenca:

Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Vocational_education_and_training_\(VET\)](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Vocational_education_and_training_(VET)) (pristupljeno 4. novembra 2016)

Subjektivni radni status

Subjektivni radni status predstavlja radni status anketiranog lica prema njegovom sopstvenom mišljenju, a ne prema njegovoj stvarnoj aktivnosti u posmatranoj sedmici.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8

Tripartizam

Odnosi se na interakciju vlada, poslodavaca i radnika (posredstvom njihovih posrednika) kao jednakih i nezavisnih partnera u traženju rešenja na pitanja od zajedničkog interesa. Struktura Međunarodne organizacije rada se zasniva na ovom principu.

Referenca:

G. Casale. Arrigo. 2005. Glossary of Labour Law and Industrial Relations (with Special Reference to the European Union). International Labour Organization. (Geneva, 2005).

Trostrani radni odnos

Trostrani radni odnosi se javljaju kada zaposleni kod određene osobe ("pružalac") rade za drugu osobu ("korisnik"). U radnom odnosu, obično ne postoji sumnja u pogledu identiteta poslodavca kada radnici rade za samo jednu osobu. Ova osoba je ona koja zapošljava radnika ili koja obavlja uobičajene funkcije poslodavca. Situacija može biti drugačija, međutim, u ovom radnom odnosu, kada su te uloge preuzete odvojeno ili zajedno od strane više od jedne osobe, i bilo koji ili više njih može se posmatrati kao poslodavac. Na primer, radnici možda ne znaju od koga tačno da traže isplatu naknade ili kompenzacije zbog nesreće na radu, i da li mogu da podnesu tužbu protiv "korisnika" kada je njihov poslodavac nestao ili postao insolventan.

Referenca:

ILO: The employment relationship, International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006.

Tržište rada

Tržište rada je realno ili virtuelno mesto sastajanja, unutar ekonomije/privrede, gde ljudi koji prodaju svoj rad (radnici) pregovaraju i mogu doći do dogovora sa onima koji ih zapošljavaju (poslodavci). Tržišta rada pružaju strukturu kroz koju radnici i poslodavci pregovaraju o poslu, uslovima rada i platama.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Labour_market (pristupljeno 4. novembra 2016)

Udruženje poslodavaca

Udruženjem poslodavaca, u smislu ovog zakona, smatra se samostalna, demokratska i nezavisna organizacija u koju poslodavci dobrovoljno stupaju radi predstavljanja, unapređenja i zaštite svojih poslovnih interesa, u skladu sa zakonom.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 7.

Ukupni troškovi rada

Ukupni troškovi rada su ukupni troškovi koje snosi poslodavac za zaposleno osoblje.

Referenca:

Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Total_labour_cost (pristupljeno 4. novembra 2016)

Upravljanje lancima snabdevanja (Supply chain management)

Upravljanje lancima snabdevanja obuhvata sve procese i planiranje, koordinisano od strane vodećih firmi, uticaja i kontrole njihovih dobavljača i kooperanata.

Referenca:

ILO: Decent work in global supply chains , Report IV, International Labour Conference, 105th Session, Geneva, 2016.

Uznemiravanje

Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 18. ovog zakona koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 21.

Zarada

Zarada iz člana 104. stav 1. ovog zakona sastoji se od zarade za obavljeni rad i vremena provedenog na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1 ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog zakona.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 105.

Zaposleni

Zaposleni, u smislu ovog zakona, jeste fizičko lice koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

Referenca:

Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) član 5.

Zaposleni radnici

Zaposleni radnici su lica koja rade za poslodavca u bilo kom sektoru svojine, bez obzira na to da li imaju formalni ugovor o zaposlenju ili rade na osnovu usmenog dogovora. Članovi domaćinstva koji pomažu u obavljanju porodičnog posla i koji su plaćeni za svoj rad smatraju se zaposlenim radnicima.

Referenca:

Anketa o radnoj snazi, Republički zavod za statistiku, str. 8



POJMOVNIK DOSTOJANSTVENOG RADA

Priredili:

Bojana Ružić • Marko Milićević

Izdavač:

Fondacija Centar za demokratiju
Kraljice Natalije 70, 11000 Beograd
e-mail: info@centaronline.org
www.centaronline.org

Za izdavača: Nataša Vučković

Urednica: Tijana Kljajević

DTP: Pozitiv MVP

Beograd 2016.

Copyright © Fondacija Centar za demokratiju, 2016