

KARIJERA



UNAPREĐENJE
ne donosi samo
veću zaradu već i
ODGOVORNOST



Materijalna vs. nematerijalna
KORIST ZAPOSLENIH

Poslodavac meseca
Levi9
IT Services

Poslovna

B U S I N E S S



Drugačija

Žena

M A G A Z I N E



od svih

KARIJERA



Septembar 2013.

IMPRESSUM

Izdavač

Business Press d.o.o.
Strumička 50/2
11050 Beograd
Srbija

Tel/Fax: +381 398 7871
Email: karijera@poslovi.rs
URL: www.poslovi.rs/karijera

Glavni urednik

Jelena Gajić

Marketing

Snežana Čpajak

Saradnici

Milica Milutinović
Milica Nastasić
DR Gilbert Centar

Foto

Fotolia.com

Broj: 38
Godina: 2013.

ISSN: 2217-4486 (online)
Registarski broj: 60498
Zavod za intelektualnu
svojinu Republike Srbije



*Magazin Karijera je besplatan i može se slobodno preuzimati u PDF formatu.
Magazin Karijera se može štampati i koristiti u obrazovne svrhe.
Komerijalna upotreba bilo kog dela magazina Karijera nije dozvoljena.*

SADRŽAJ

6 TEMA BROJA

- Unapređenje ne donosi samo veću zaradu, nego i veću odgovornost

8 ISTRAŽIVANJE

- Pod unapređenjem na poslu podrazumevate: već zaradu, veću odgovornost za posao, veću odgovornost prema nadređenima

10 ZAPOSLENI

- Materijalna vs. nematerijalna korist zaposlenih

12 ZARADE

- Najbolje plate u Apatinskoj pivari
- Najveći minimalac u Australiji, najniži u Sijera Leoneu

17 POSLODAVAC MESECA

- Levi9 Global Sourcing Novi Sad

20 PREPORUČUJEMO

- Konkurs za stipendiranje studija u inostranstvu
- Projekat "Marketplace of ideas"

24 AKTUELNO

- Započet program "Pokreni karijeru"

26 VESTI

- Usvojen nacrt Strategije bezbednosti i zdravlja na radu

27 ZANIMLJIVOSTI

- Znete li zašto radimo 8h dnevno?

Unapređenje ne donosi samo veću zaradu **NEGO I VEĆU ODGOVORNOST**



Mnogi zaposleni gotovo od trenutka kada se zaposle, počnu da priželjkuju neku višu poziciju u kompaniji i pitaju se kako bi to izgledalo. To je sasvim normalna pojava zato što većina još od malih nogu mašta o tome da bude šef ili direktor velike kompanije. Zato i ne čudi što vremenom ovo postaje i jedan od glavnih ciljeva u karijeri za veliki broj zaposlenih.

Ali, u kojoj meri je svako od njih sposoban da to i ostvari u svojoj karijeri je sasvim "druga priča". Zašto je tako? Zato što zaposleni na svoje nadređene i njihove pozicije gledaju samo iz ugla prednosti koje oni uživaju. Zavide im najpre na primanjima, koja su viša nego njihova, na prostranim i lepim kancelarijama u kojima sede, na kontroli i uticaju koji imaju na svoje zaposlene, na veću slobodu u obavljanju posla i mogućnost donošenja odluka.

Međutim, samo mali broj njih je spreman da sagleda i onu drugu stranu, odnosno

koji su problemi i izazovi kojima su izloženi i koji nivo odgovornosti nosi svaka viša pozicija u kompaniji. Pritom zaboravljaju da visoka primanja predstavljaju samo jedan deo od širokog spektra novih radnih uslova koje donosi unapređenje.

Titula ne donosi privilegije i ne obezbeđuje moć, već zahteva i odgovornost.

Zato, ako želite neku višu poziciju u kompaniji u kojoj radite, budite spremni da prihvatite izazov koji nosi ta uloga.

Na prvom mestu je to odgovornost, koja raste proporcionalno kako raste i pozicija zaposlenog u kompaniji. Upravo je visok stepen odgovornosti najčešći razlog što je za neka radna mesta predodređena izuzetno velika novčana naknada.

Dakle, ako dobijete unapređenje na poslu i neku značajniju povišicu plate, znajte da će poslodavci očekivati od vas da preuzmete i određeni nivo odgovornosti.

Koja odgovornost se ovde podrazumeva?

→ Odgovornost za posao



Vi ćete biti odgovorni za sav posao koji se obavlja u vašem timu, vi ćete donositi odluke o tome kako će se taj posao obavljati, koji zaposleni će biti zadužen za koji deo posla, koji prioriteti će biti postavljeni u okviru radnih zadataka i slično.

→ Odgovornost za zaposlene



Vi ćete biti odgovorni za to kako vaši zaposleni obavljaju posao, da li poštuju

rokove, koliko su odgovorni u obavljanju svog dela posla, da li poštuju uslove rada koji su propisani nekim poslovnim kodeksom u vašoj kompaniji i slično.

→ **Odgovornost prema onima koji su iznad vas u hijerarhiji**

Na kojoj god poziciji da se nalazite, uvek postoji neko iznad vas kome odgovarate za svoj deo posla. Vi ćete biti odgovorni za to da vaši nadređeni budu upućeni u sve što se dešava u

vašem timu i sektoru, da se posao koji obavljaju vaši zaposleni bude u skladu sa politikom kompanije i vaših nadređenih, da im dostavljate potrebne izveštaje i dokumentaciju i slično.

Odgovornost je veoma bitna stavka kada se govori o unapređenju i zato se dobro raspitajte šta vaše novo mesto sve podrazumeva, kako biste mogli da ocenite koliko ste sposobni da se izborite sa novim zaduženjima.

Istraživanje

Pod unapređenjem na poslu podrazumevate...

veću platu

71,1%

veću odgovornost za posao

25,3%

veću odgovornost prema nadređenima

3,6%

Istraživanje: Poslovi.rs

Period: jun-septembar 2013. godine

Titula ne donosi
PRIVILEGIJE
i ne obezbeđuje **MOĆ,**
već zahteva
ODGOVORNOST



Materijalna vs nematerijalna KORIST ZAPOSLENIH



Jedan od ključnih faktora koji utiču na našu odluku da li da prihvatimo neki posao ili ne, jeste količina zarade koju možemo ostvariti. Visina novčane naknade često utiče na zaposlenog da promeni posao i može da diktira čitav pravac njegove karijere.

Ovo je razlog zbog kojeg mnogi zaposleni ne ostvare značajan napredak u svojoj karijeri, pošto postavljaju pogrešne prioritete. Materijalna korist ima veoma kratkoročan efekat i omogućava zaposlenima samo trenutno zadovoljstvo.

Danas, birajući posao, često najviše brinemo o udobnosti naših budućih kancelarija, visokim platama, a zaboravljamo ono što je stvarno bitno. Da biste ostvarili neki značajan uspeh i veliki pomak u karijeri, neophodno je da postavite drugačije prioritete, nego što su materijalna korist i udobnost.

Iako vam se možda može činiti da je besmisleno prihvatiti posao koji nudi lošije uslove rada, ovo može imati pozitivan uticaj za vaše dalje napredovanje. Ako prihvatite

radno mesto na kome ćete imati odlične uslove rada, ali slabe šanse za napredak, onda će to imati negativne posledice na vašu karijeru.

Sa druge strane, ako se opredelite za težak, ali prespektivan posao koji će vam doneti novo iskustvo i znanje, napravićete dobar izbor. Ukoliko je potrebno da radite za malu platu, prekovremeno i u maloj kancelariji, uradite to jer će vam se kasnije višestruko isplatiti. Morate da žrtvujete svoje zadovoljstvo i uživanje sada, da biste kasnije mogli da ostvarite veliki uspeh.

Šta je to što čini nematerijalnu korist zaposlenog?

➔ **Znanje i iskustvo** - Ako se bavite nekim poslom u kojem stičete vredno iskustvo i znanje, onda se to ne može porediti ni sa kakvim novcem. Znanje je neotuđivo i uvek ga možete iskoristiti da dođete do nekog mnogo vrednijeg i bolje plaćenog posla.

➔ **Kvalifikacije** – Veoma je bitno da u vašoj biografiji stoji da ste radili na nekom

inovativnom projektu ili u kompaniji koja je prestižna u vašoj struci. To će vašem potencijalnom poslodavcu mnogo više značiti nego da ste radili na nekom ne tako značajnom poslu za veću platu.

➔ **Kontakti** – Poznanstva sa uticajnim kolegama i saradnicima su veoma vredna pri pronalaženju novog posla. Ponekad oni znače više nego stručnost i obrazovanje jer vam mogu omogućiti pristup nekim značajnim poslovima i pozicijama.

Ako ste neko ko brine o svojoj budućnosti i ko sebe vidi kao uspešnu i uticajnu osobu sa svojim timom zaposlenih kojim upravlja, onda morate postaviti prave prioritete i ciljeve u svojoj karijeri. Ne sme vas voditi samo želja za zaradom i trenutnim zadovoljstvom.

Ono za čim treba da težite jeste da što više naučite i sakupite što više dobrih kvalifikacija u svojoj struci. Svi ostali propratni sadržaji, kao što su velika plata i zadovoljstvo, doći će vam u još mnogo većem obimu kada se nađete na visokoj poziciji uticajnog stručnjaka.

Zarade

Najbolje plate u Apatinskoj pivari

Sa prosečnom neto platom od čak 61.998 dinara opština Apatin je u julu bila daleko ispred bilo koje druge opštine u Vojvodini. Tako je opština Vršac, koja je prednjačila u junu, sada zaostala za više od 20 odsto, a daleko iza su i Bačka Palanka, Beočin, Pančevo, Novi Sad...

- Pretpostavljam da je, s obzirom na to da je jul špic sezone, „Apatinska pivara“ povećavala zarade i da je to razlog za skok opštinskog proseka od čak 36,1 odsto u odnosu na jun - komentariše ovu situaciju, za „Novosti“, Živorad Smiljanić, prvi čovek apatinske opštine. - Druga naša preduzeća su daleko iza ovog proseka.

Apatinski julski prosek od 61.998 dinara je ubedljivo najveći u Vojvodini i drugi u Srbiji: sa prosečnom platom od 62.439 dinara, ispred je samo opština Lazarevac.

U odnosu na Novi Sad, apatinski julski prosek je veći za 100 evra. Prosečna mesečna plata u administrativnom središtu i najvećem gradu Vojvodine je u prošlom mesecu bila 49.330 dinara, i tek je peta na listi najviših u pokrajini. Uz Apatin, ispred su i Bačka Palanka, Beočin i Pančevo.

Kada je o celoj pokrajini reč, prosečna julska zarada iznosila je 43.065 dinara i, po neveseloj tradiciji koja se, uprkos gromoglasnim pričama o razvoju, interesovanju

investitora i novim radnim mestima, ustalila u poslednjih sedam-osam godina, bila je niža od proseka cele Srbije (44.182 dinara).

Štaviše, ispod tog skromnog proseka u julu je bilo čak 36 od ukupno 45 vojvođanskih opština, a neke će ga teško ikada i dostići. To važi za one koje su na dnu ne samo pokrajinske, već i republičke liste prosečnih zarada. Tako je južnobanatska opština Kovačica, sa prosečnom julskom platom od 24.956 dinara ili svega 218 evra, što je i najniža prosečna zarada u Vojvodini, na 148. mestu među ukupno 150 opštine u Srbiji - iza nje su samo opštine Priboj (22.450) i Žabari (24.068 dinara).

Izvor: Novosti

Najveći minimalac u Australiji, najniži u Sijera Leoneu

Najveći minimalac iznosi 16,88 dolara na sat i imaju ga radnici u u Australiji, dok je najnižu u Sijera Leoneu i iznosi svega tri centa (0,03 dolara), pokazali su rezultati istraživanja koja je sprovedla konsalting grupa Konverdz eks (ConvergEx).

Kako prenosi „Business Insider“, minimalnu zaradu iznad 10 dolara na sat imaju još Francuska (12,09) i Novi Zeland (11,18). Nešto manje imaju Velika Britanija (9,83) i Kanada (9,75). U Japanu je minimalac 8,17

dolara na sat, u SAD 7,25, a u Hongkongu 3,87. Od velikih zemalja, najnižu minimalnu zaradu imaju radnici u Indiji - 0,28 dolara. U Kini je minimalac 0,80, u Rusiji 0,97 dolara, Brazilu 1,98, a u Poljskoj 2,83 dolara na sat.

U Srbiji je minimalna cijena rada 115 dinara na sat, što je oko 1,34 dolara.

Obračuni su napravljeni bez uzimanja u obzir kupovne moći.

Izvor: Blic

TRI godine sa vama!



*VAŠ
omiljeni magazin*

KARIJERA



KARIJERA



KLIKNITE NA LIKE
I PRIDRUŽITE SE
NAŠEM FAN KLUBU!

Prvi saznajte:

- kako će izgledati novi broj časopisa
- najnovije teme, vesti
- ... i još puno zanimljivosti

www.facebook.com/Casopis.Karijera

**PREDSTAVLJAJU
POSLODAVCA MESECA
ZA SEPTEMBAR 2013.**



**BUDITE U KLUBU
NAJBOLJIH
POSLODAVACA**

Poslodavac meseca

Levi9 IT Services je internacionalna kompanija, osnovana 2005, sa sedištem u Amsterdamu (Holandija) i razvojnim centrima u Srbiji, Ukrajini i Rumuniji. Poslujemo u oblasti razvoja, implementacije i održavanja softvera. Tehnologije u kojima radimo su Java i .NET. Tokom osam godina uspešnog poslovanja saradivali smo sa brojnim svetski poznatim klijentima: Heineken, Hyundai, Adidas, Tom Tom.

RAZVOJNI CENTAR U NOVOM SADU

Sedište razvojnog centra u Srbiji nalazi se u Novom Sadu. Novosadski razvojni centar je najveći i broji preko 200 zaposlenih. Smešteni smo u modernom prostoru u samom centru grada. Levi9 teži da okupi proaktivne i ambiciozne profesionalce koji žele da se razvijaju u dinamičnom internacionalnom okruženju. Da u tome uspevamo svedoče mnogobrojni zadovoljni klijenti koji uvek ističu visoku motivisanost, posvećenost kvalitetu i talenat naših zaposlenih. Negujemo korporativnu kulturu koja je okrenuta ka svojim zaposlenima, jer su



upravo ljudi najveća snaga i vrednost naše kompanije.

Kvalitet poslovanja i usluga koje pružamo upravo su odraz kvaliteta rada svakog pojedinačnog člana naših timova.

ZADOVOLJSTVO I MOTIVISANOST ZAPOSLENIH – KLJUČ DO USPEHA

Kao kompanija koja se bavi informacionim tehnologijama svesni smo važnosti praćenja savremenih tren-





dova i modernih pristupa radu. Na putu profesionalnog razvoja i unapređenja, kroz individualni razvojni plan, zaposleni usvajaju nove tehnologije i metodologije rada i optimizuju postojeće veštine.

Zaposlenima pružamo mogućnost stalnog napredka karijere kroz rad na interesantnim i izazovnim projektima. Trudimo se da napravimo pravi spoj između potreba klijenta i dinamike projekata sa jedne, i energije i ličnih interesa zaposlenih sa druge strane. Na taj način kompanija i naši zaposleni streme istim, zajedničkim ciljevima.

Deo naše korporativne kulture je transparentna poslovna komunikacija. Uspešima i problemima na koje nailazimo pristupamo sa jednakom pažnjom, a naši zaposleni nisu samo izvršioc, već

svojim idejama i sugestijama aktivno učestvuju u kreiranju što boljih rešenja. Ključna komponenta našeg uspeha je svakodnevno poverenje na relaciji poslodavac-zaposleni-klijent. Prema svim zaposlenima primenjuju se i poštuju isti standardi i pružaju jednake mogućnosti.

WORK HARD, PLAY HARD

Timski duh je najvažnija karika u poslovanju kojim

se bavimo. Svi zajedno činimo najveći i najvažniji, **Levi9 tim**. Tokom radnog vremena zaposlenima smo omogućili da uz bilijar, stoni tenis ili stoni fudbal, predahnu i odmore u našem Gaming room-u, a onda se raspoloženi vrate poslu.

Organizujemo i rekreaciju za naše zaposlene, a od skora imamo i svoj tim koji nas predstavlja u Biznis ligi malog fudbala.

U cilju što boljeg upoznavanja i inkorporacije organizujemo brojne teambuilding aktivnosti. Svakog petka družimo se nakon radnog vremena i tako upoznajemo jedni druge.

Da naši programeri ne poseduju samo jedan talenat, uverili biste se kada biste videli kako neki od njih



sviraju, pevaju, prave koktele, peku roštilj, voze karting ili igraju paintball. Godišnjim teambuilding putovanjem izmestimo se iz našeg uobičajenog radnog okruženja i odlazimo na zajedničke avanture. Ove godine bilo je to uzbuđljivo putovanje kajakom na reci Drini i neverovatna speleo avantura u Ušačkoj pećini.

Jedan od pokazatelja uspešnog poslovanja je i rast kompanije. U avgustu ove godine proslavili smo dola-



zak 400-tog zaposlenog na globalnom nivou, ali tu nije kraj.

Naša kompanija raste i dalje, iz dana u dan, pružajući svojim zaposlenima sigurnost, stalni posao u dinamičnom i izazovnom okruženju i sjajne mogućnosti razvoja karijere.



Konkurs

Stipendiranje studija u inostranstvu

Fond za mlade talente koji se nalazi pod okriljem Ministarstva omladine i sporta sa zadovoljstvom saopštava da je 25. jula 2013. godine, raspisao **Konkurs za stipendiranje najboljih studenata studija drugog i trećeg stepena** na univerzitetima zemalja članica Evropske unije i Evropske asocijacije za slobodnu trgovinu (EFTA) i na vodećim svetskim univerzitetima za školsku 2013/14. godinu.

Konkurs je otvoren do **11. oktobra 2013. godine**, a pravo na stipendiju imaju studenti koji upisuju studije drugog i trećeg stepena

na univerzitetima zemalja članica Evropske unije i Evropske asocijacije za slobodnu trgovinu (EFTA) i na vodećim svetskim univerzitetima.

Konkurs je objavljen u dnevnom listu „Politika“, kao i na zvaničnim internet prezentacijama Ministarstva omladine i sporta – www.mos.gov.rs i Fonda za mlade talente – www.dositeja.rs, na omladinskom portalu „Zamisli život“ i fejsbuk stranici Fonda za mlade talente.

Tekst konkursa, obavezan obrazac za prijavu na konkurs i Spisak vodećih svetskih univerziteta

možete preuzeti na sajtu Ministarstva omladine i sporta.

Fond za mlade talente je od svog osnivanja 2008. godine do danas nagradio i stipendirao više od 10800 srednjoškolaca i studenata, a za te potrebe utrošeno je preko 2,8 milijardi dinara.

Vlada Republike Srbije i Ministarstvo omladine i sporta su kroz aktivnosti i konkurse Fonda za mlade talente stipendirali više od 1500 studenata koji su svoje studije nastavili na prestižnim univerzitetima u inostranstvu a za te namene je utrošeno više od 1.2 milijarde dinara.





SIPENDIJE.RS



Projekat

MARKETPLACE OF IDEAS

Ako si student završne godine tehničkih fakulteta ili viših škola i:

- *Želiš da radiš sa vrhunskim stručnjacima iz vodećih srpskih IKT kompanija...*
- *Misliš da je krajnje vreme da teoriju pretočiš u praksu...*
- *Hoćeš da svoju karijeru najzad uzmeš u svoje ruke...*

Marketplace of IDEAS je prava stvar za tebe!



Šta je Marketplace of Ideas?

„Marketplace of Ideas“ je jedinstven projekat koji ti pruža mogućnost da saraduješ sa uspešnim IKT kompanijama, članicama klastera „ICT Net“.

Šta ti projekat nudi?

Praktičan rad u kompaniji

Saradnja sa kompanijama se može ostvariti na 2 načina:

- Ukoliko imaš svoju nerealizovanu ideju, sada imaš priliku da je razviješ pod

mentorstvom vrhunskih eksperata delegiranih od strane kompanija, ili

- Ukoliko ti je zanimljivije da radiš na zadacima koje su osmislile kompanije, možeš da se opredeliš za rad na realizaciji njihovih projekata uz stručnu pomoć iskusnih IKT profesionalaca.

U oba slučaja možeš da biraš da li ćeš da učestvuješ samostalno ili da okupiš svoju ekipu sa faksa i da se prijavite kao tim.

Kako možeš da učestvuješ?

1. Odaberi kompaniju i zadatak koji ti odgovaraju ili definiši svoju ideju: www.marketplaceofideas.rs/kompanije

2. Prijavi se na: www.marketplaceofideas.rs/prijava

Predstavnici kompanija će kontaktirati odabrane kandidate.

www.marketplaceofideas.rs

PRAKSE

#1
U SRBIJI

Izaberi svoj put!



www.**PRAKSE**.rs

Započet program

POKRENI KARIJERU

U ponedjeljak, 23. septembra, u prostorijama Beogradske otvorene škole otvoren je edukativni program karijernog usavršavanja „**Pokreni karijeru**“ u organizaciji Centra za karijerno vođenje i savetovanje mladih talenata i Ministarstva omladine i sporta.

Ovaj program deo je šireg istraživanja koje ima za cilj da proceni efekte karijer-

nog vođenja i savetovanja na povećanje zapošljivosti stipendista Fonda za mlade talente.

Petodnevni program radionica za usavršavanje, kao i dva dana koja su predviđena za karijerno savetovanje sa psihologom, pohađa 23 učesnika, među kojima su kako stipendisti Fonda za mlade talente, tako i studenti i diplomci Univerziteta u Beogradu koji su se prijavili

za program.

Prvog dana prisutni su se upoznali sa temom „**Upravljanje karijerom**“. Reč je o radionici koja je osnova za dalje teme karijernog vođenja i savetovanja, a vodi je **Vesna Čekić**, načelnica Odeljenja za profesionalnu orijentaciju i planiranje karijere u Direkciji Nacionalne službe za zapošljavanje.

Narednih dana učesnici će





saznati više o tome kako da predstave svoju karijeru i profesionalne ciljeve kroz biografiju, kako izgleda intervju za posao, te koja im uloga u timu najviše leži i koji su to osnovni principi radne etike i poslovne komunikacije.

i realizacije edukativnih programa u cilju povećanja zapošljivosti mladih i napomenuo da će Ministarstvo omladine i sporta i u narednom periodu podržavati ovakve projekte i realizaciju radionica Centra za karijeru

vođenje i savetovanje za stipendiste Fonda.

Izvor: Fond za mlade talente Republike Srbije

Foto: Fond za mlade talente Republike Srbije i BOŠ

Ispred Ministarstva omladine i sporta prisutne je pozdravio i predstavio rad Fonda za mlade talente koordinator Radne grupe Fonda, **Miloš Radosavljević** i istakao značaj organizovanja



Usvojen nacrt Strategije

Bezbednost i zdravlje na radu

Direktor Uprave za bezbednost i zdravlje na radu, Vera Božić - Trefalt prezentovala je Izveštaj o realizaciji Strategije bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2009. do 2012. godine i Nacrt strategije bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine.

Pojedinačni ciljevi u ostvarivanju Strategije su:

- donošenje zakona, podzakonskih propisa i drugih opštih akata o bezbednosti i zdravlju na radu u cilju usaglašavanja sa propisima EU i MOR-a, kao i podsticanje socijalnih partnera da se pitanja bezbednosti i zdravlja na radu pre svega regulišu kroz sistem kolektivnog pregovaranja;
- dalje razvijanje i usvajanje mehanizama i procedura za sprovođenje propisa o bezbednosti i zdravlju na radu (integrisana inspekcija rada);
- utvrđivanje opcija za uvođenje posebnog osiguranja od povreda na radu i profesionalnih oboljenja, radi obezbeđivanja naknade štete;
- podizanje svesti o važnosti zdravlja i bezbednosti na radu kod učenika u osnovnom i srednjem obrazovanju i vaspitanju;
- kontinuirana edukacija/obuka stručnih i odgovornih lica za bezbednost i zdravlje na radu i drugih lica u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu;
- uvođenje jedinstvenog registra povreda na radu; unapređenje uloge službe medicine rada u sistemu bezbednosti i zdrav-

lja na radu kroz praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih;

- promocija kulture prevencije i primera dobre prakse u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu na svim nivoima organizovanja poslodavaca, zaposlenih, obrazovnih ustanova i države (udruženja poslodavaca, sindikati, inspekcija rada, školstvo, fondovi za penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje, i dr.).

U diskusiji, u kojoj su učestvovali članovi Saveta, u tekst Nacrta strategije bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine biće unete određene sugestije koje su date od strane članova Saveta.

Nacrt strategije bezbednosti i zdravlja na radu u Republici Srbiji za period od 2013. do 2017. godine je jednoglasno usvojen od strane članova Saveta.

Izvor: Poslovno Jutro



Zanimljivost

Znate li zašto radimo 8 h dnevno?

Nedavno su Amerikanci obeležili Dan rada i na jedan dan zatvorili vrata svojih kancelarija kako bi dan proveli sa porodicom. Ostatak sveta praznik rada slavi prvi dan maja kad su radnici u SAD započeli borbu za osmočasovno radno vreme.

Iako je 1867. u Illinoisu donosen zakon kojim se radnicima garantuje osmočasovni radni dan, poslodavci su u početku odbijali saradnju.

Prvog maja te godine u Čikagu je započeo štrajk koji se pretvorio u sukobe policije i demonstranata. Policija je nezadovoljne radnike pritisnula silom i na taj način omogućila poslodavcima da nastave da krše zakon.

Predsednik SAD je 1869. izdao proglas kojim se državnim radnicima garantuje osmočasovno radno vreme, no radnici u privatnom sektoru mogli su samo da se nadaju da će zakon na nivou države i njima omogućiti jednaka prava.

Krajem 19. i početkom 20. veka, radnički sindikati su uspeali izboriti osam sati rada dnevno za radnike u industriji, ali većini je Amerikanaca to je za rukom pošlo tek sredinom 50 - ih godina 20. veka.

Izvor: B92





POMISLI

POŽELI

OSTVARI

***Brzo
Lako
Jednostavno***

Poslovi.rs