

KARIJERA

Tema broja

TRENING I RADNA PRAKSA

 POSLOVI.RS

Trendovi
**Radnici
na lizing**

Poslodavac meseca
STRABAG



Poslovna

B U S I N E S S



Drugačija

Žena

M A G A Z I N E



od svih

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: 40/41
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

- Trening i radna praksa - Dobitna kombinacija za povećanje zapošljivosti mladih

12 PREPORUČUJEMO

- Plaćena praksa u Vipu za najbolje akademce - Budi Vip student

18 KONKURS

- Raspisan novi konkurs za mlade lidere

21 POSLODAVAC MESECA

- Grupacija STRABAG u Srbiji

24 TRENDОВИ

- Radnici na lizing i u Srbiji

25 ZANIMLJIVOSTI

- Britanci najviše praznuju

26 AKTUELNO

- Još teže do stalnog posla kad bude donet novi zakon o radu

28 VESTI

- Aktuelni Zakon o radu "ugasio" 300.000 radnih mesta
- Zabrana zapošljavanja u javnom sektoru

Dobitna kombinacija za povećanje zapošljivosti mladih

TRENING I RADNA PRAKSA

Proteklih meseci pokrenut je projekat „**Više iskustva za više šansi za zaposlenje**“ od strane Krovne organizacije mladih Srbije (KOMS) sa ciljem da osnaži mlade širom Srbije da pored sticanja znanja o osnovnim alatima i tehni-

kama za traženje posla, svoju zapošljivost povećaju praktičnim uvidom u oblasti rada koje ih zanimaju. Za Karijeru o ovom projektu i o daljim planovima KOMSa priča **Milena Stošić**.

o Koms prepoznaje nezaposlenost kao jedan od

značajnih problema sa kojima se mladi suseću, a ovaj projekat je jedan od načina rešavanja. Kako ste došli na ideju da pokrenete ovakvu inicijativu i kako je zamišljen ceo projekat?

- Krovna organizacija mladih Srbije, bavi se



pitanjima **obrazovanja i zapošljavanja mladih** kao svojim strateškim prioritetima, koji su u fokusu svih inicijativa za proširenje ostvarivosti ljudskih prava. Rešavanje osnovnog problema „izgubljene generacije“, nezaposlenosti, proglašeno je prioritetom u mnogim zemljama, no brza rešenja ne postoje. Savet ministara EU usvojio je nedavno paket „Garancija za mlade“ kako bi onima koji nisu zaposleni, niti u procesu školovanja, niti na tržištu rada (tzv. „NEET“) pružio perspektivu pristojnog života i omogućio da uživaju osnovna ljudska, ekonomska i socijalna prava. Praktične politike za podsticanje zapošljavanje treba da prate nastojanje da se mladima omogući kvalitetno zaposlenje uz koje će moći da se kontinuirano usavršavaju profesionalno, učestvuju u razvoju demokratskog društva i unapređuju svoj život i širu za-

jednicu. U skladu sa tim, Krovna organizacija mladih Srbije je izradila **Predlog praktične politike u oblasti obrazovanja i zapošljavanja mladih**, u kojoj je navedeno da je **neophodno povećati ulaganja u oblasti obrazovanja i zapošljavanja mladih, kako novčana, tako i ljudska**, ali i unaprediti intersektorsku saradnju i uključivanje svih relevantnih aktera u rešavanje ovog pitanja.

o Šta sve obuhvataju treninzi koje su mladi pohađali i kako je zamišljena praksa u narednom periodu?

- U okviru pomenutog projekta organizovali smo dvodnevne treninge, koji pružaju osnovna znanja i veštine koje se odnose aktivno traženje posla, pisanje CV-ja, pripreme za intervju sa potencijalnim poslodavcem, poslovnu komunikaciju, timski rad i timske uloge, veštine prezentacije i poslovnu etiku, radna prava i obaveze i upravljanje karijerom. Prilikom da pohađaju treninge imalo je

po 20 mladih sa teritorije 10 gradova i opština u Srbiji, dok je najmotivisanijih 40 polaznika izabrano za tromesečnu praksu u organizacijama civilnog društva (udruženjima mladih i za mlade) i pri kancelarijama za mlade uz mentorsku podršku, u periodu oktobar – decembar 2013. godine.

Ovakva prilika je vrlo vredna mladima koji nemaju radnog iskustva, a koje se mora steći radi veće kompetitivnosti na tržištu rada.

o Do sada su održani treninzi u različitim gradovima. Kakve su reakcije, kako predavača tako i učesnika?

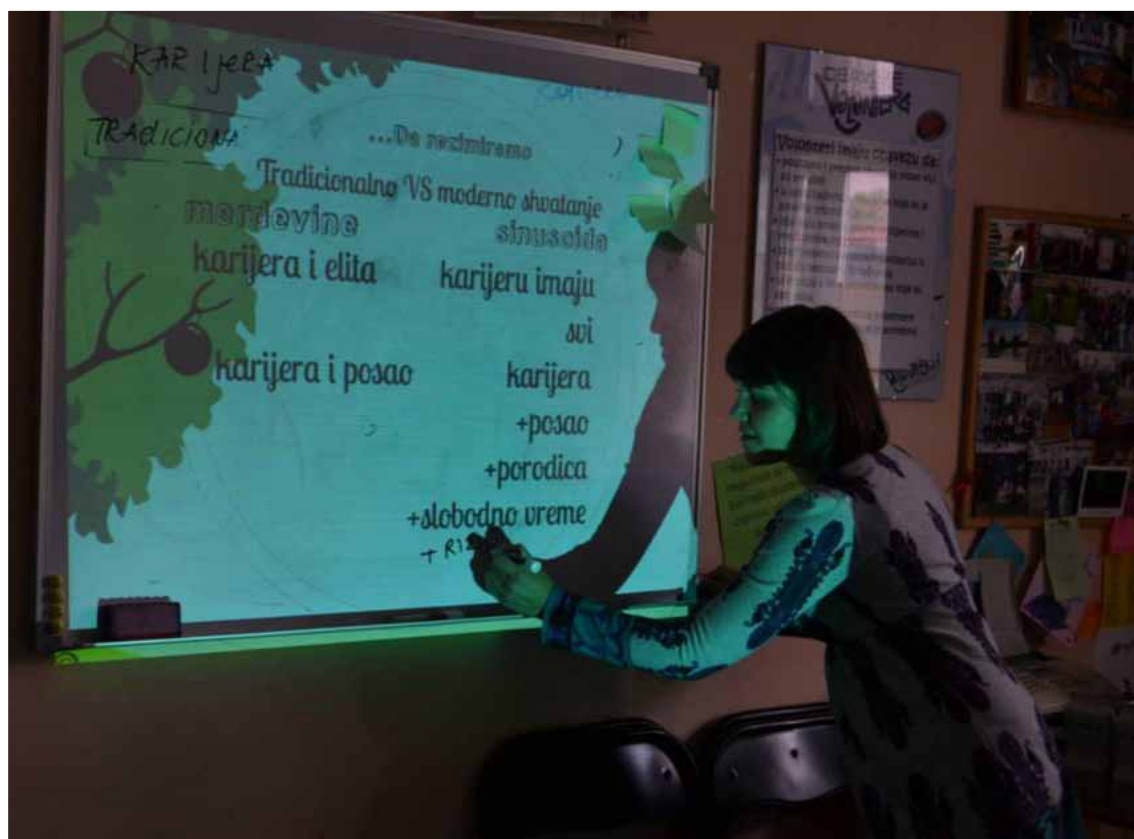
- Treninzi su održani u 10 gradova/opština u Srbiji: Bečej, Kikinda, Temerin, Loznica, Obrenovac, Beograd, Zaječar, Novi Pazar, Kruševac i Leskovac. Kroz evaluacije koje smo radili na svakom koraku ovog projekta potpuno je izvesno da su učesnici/e treninga ovu temu prepoznali kao izuzetno korisnu i da su stekli nova znanja, jer je traženje posla zapravo



posao po sebi. Koliko god da nam se čini da možda i znamo o recimo pisanju CV-a ili da nas ovakva tema asocira na prosto listanje oglasa, uvek ima prostora da se u ovom kontekstu naše veštine unaprede i da sebi podignemo kapacitete za "više iskustva za više šansi za zaposlenje". Treninzi su osmišljeni kao vrlo interaktivni i po principima neformalnog učenja, što je uvek prijemčivije od ex katedra pristupa a svakako da je bogato iskustvo naših trenerica u ovoj temi doprinelo opštim utiskom o smislenosti ovakvog treninga i osećanju osnaženosti.

o S obzirom da su treninzi raspoređeni u desetak različitih gradova, na osnovu čega ste vršili odabir gradova za ovo decentralizovano bavljenje nezaposlenošću?

- Trudili smo se da projektom obuhvatimo što više gradova i geografskih područja u Srbiji i da budu i veći gradovi i manja mesta pri čemu veliku



zahvalnost dugujemo i partnerima sa lokala koji su se prihvatili učešća u ovom projektu i otvorili svoja vrata mladim ljudima da obave praksu u njihovim organizacijama odnosno kancelarijama za mlade.

o Koji su naredni planovi KOMSa na ovom polju?

- Uoči potpisivanja Ugovora sa 40 praktikanata koji su dobili šansu da obave praksu u organizacijama mladih i za mlade i kancelarijama za mlade, organizovana je panel diskusija pod nazivom „(Ne)zaposlenost mladih u Srbiji: ko je odgovoran?“ koja je okupila predstavnike različitih sektora,

od organizacija civilnog društva koje se bave ovom tematikom, preko NSZ-a i Ministarstva omladine i sporta, sa ciljem da se interaktivno otvore pitanja i predloži kada je reč o tome šta se u našoj zemlji i na koji način radi da se smanji nezaposlenost mladih. Vesna Vidojević iz Ministarstva omladine i sporta podsetila je da je stopa nezaposlenosti mladih starosti 15-24 godine u Srbiji čak 49,7% u poređenju sa vršnjacima u Evropskoj uniji gde je ovaj procenat duplo manji – 24%. Na panelu je govorila i Jelena Manić Radoičić ispred Beogradske otvorene škole koja

se kontinuirano bavi ovom temom, kao i **Nemanja Glavinić** (Dostignuća mladih u Srbiji), a predstavljen je i primer dobre prakse sa lokala o kome je govorio **Bojan Radosavljević**, koordinator Kancelarije za mlade Knjaževac, gde je pokrenut Centar za radno angažovanje mladih.

U novembru je KOMS organizovao veliku međunarodnu konferenciju koja se bavila pitanjem nezaposlenosti mladih uz razmenu primera dobrih praksi i ciljem da se dođe do nekih

konkretnih preporuka za unapređenje mera u politici zapošljavanja mladih. Na konferenciji su bili prisutni učesnici/ce iz 16 zemalja Evrope jer slična je situacija i u drugim zemljama u Evropi, u kojima takođe svi relevantni akteri omladinske politike nastoje da efikasno reše ove i slične probleme.

Konferencija je imala za cilj da približi primere dobre prakse drugih zemalja u rešavanju problema mladih u oblasti zapošljavanja i doprinese pronalaženju novih preporuka i predloga

konkretnih mera za smanjenje stope nezaposlenosti populacije mladih u Srbiji.

Poseban akcenat stavljen je na mogućnost uvođenja programa „Garancija za mlade“, uzimajući u obzir preporuku Evropske Unije, ali i iskustva drugih zemalja.

U svakom slučaju, izvesno je da će se KOMS i u narednom periodu baviti ovom problematikom na različite načine.

Adrijana Milosavljević



PRAKSA

je najbolji od svih učitelja.

- Publilius Syrus



Plaćena praksa u Vipu za najbolje akademce

BUDI VIP STUDENT!

Ako si ambiciozan, energičan, kreativan, i veruješ da su telekomunikacije industrija budućnosti, onda si ti pravi kandidat za Vip studenta!



Svi zainteresovani studenti završnih godina fakulteta IT, tehničke i biznis orijentacije u okviru državnih univerziteta u Beogradu, Novom Sadu, Kragujevcu, Nišu i Novom Pazaru, od kraja novembra mogu da se prijave za učešće na konkursu „Budi Vip student“ putem web sajta www.jasamvip.rs i tako se kandiduju za 20 Vip studenata koji će dva meseca provesti na plaćenju praksi u Vipu. Pobednicima konkursa će, osim prakse, biti obezbeđena tri edukativna seminara iz oblasti menadžmenta i poslovnih

veština, kao i brojne pogodnosti i nagrade, poput notebook računara i smart telefona najnovije generacije iz Vipove ponude. Pored tradicionalne podrške Ministarstva spoljne i unutrašnje trgovine i telekomunikacija, od ove godine među partnerima programa je i Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja, što predstavlja svojevrsno priznanje dugogodišnjim ulaganjima Vipa u ovaj društveno korisni projekat.

„Letnju praksu u Vipu doživela sam kao priliku da

steknem dragoceno radno iskustvo i da se iz prve ruke uverim kako funkcioniše jedna velika savremena kompanija. Od prvog dana rada u Vipu kolege su me prihvatile kao punopravnog člana tima. Uvek su bili spremni da odgovore na svako moje pitanje, ali i da mi daju slobodu u obavljanju zadataka, koji su iz dana u dan bivali sve brojniji i složeniji više. Nije mi teško palo ni radno vreme od devet do pet, jer je svaki dan prakse bio drugačiji i dinamičan, a zadaci koje sam dobijala od svojih starijih kolega zahtevni i zanim-



ljivi“, izjavila je Ivana Glišić, Vip studentkinja generacije 2012/2013. sa Ekonomskog fakulteta u Kragujevcu, koja je nakon letnje prakse u novembru dobila posao u Vipu. U prethodnih 6 godina za projekat se prijavilo više od 800 studenata iz cele Srbije, 116 najboljih osvojilo je titulu Vip studenta, od kojih je posao u Vipu do sada dobilo 17 učesnika.

Proces selekcije kandidata će se odvijati u tri faze, tokom kojih će studenti moći da pokažu interesovanje za mobilne telekomunikacije,

Nagrade

Vip mobile ti pruža šansu da se iz prve ruke upoznaš sa industrijom telekomunikacija i radom jedne velike evropske kompanije.

Ukoliko postaneš 1 od 20 Vip studenata, očekuju te zaista sjajne nagrade!

- *Plaćena dvomesečna letnja praksa u kompaniji Vip mobile i organizovan i plaćen smeštaj za studente koji ne žive u Beogradu*
- *Mentorstvo senior menadžera Vipa tokom prakse i master studija*
- *Vip klub - organizacija tri edukativna seminara iz oblasti poslovnih veština*
- *Notebook iz Vipove ponude*
- *Smart phone iz Vipove ponude*

svoju kreativnost, talenat, motivisanost i ambicije. Prvi krug selekcije podrazumeva slanje CV-ja i odgovora na tri pitanja na engleskom jeziku. U drugi krug prolazi 60 kandidata koje očekuju individualni intervjui sa predstavnicima kompanije, na osnovu kojih će biti odabrano 40 kandidata koji prolaze u treći, finalni krug selekcije. U ovoj, poslednjoj rundi, studente očekuje dvodnevno nadmetanje van Beograda u rešavanju kompleksnih zadataka i studije slučaja.



Konkurs „Budi Vip student“ otvoren je danas, a prvi krug selekcije trajaće do 19. januara 2014. godine. Kako bi ispunili uslove za učešće na konkursu, potrebno je da studenti u trenutku prijavljivanja imaju minimalnu prosečnu ocenu 8, da dobro govore engleski jezik, kao i da se odlično snalaze na računaru. Konačna lista od 20 Vip studenata biće objavljena krajem maja 2014. godine.

Program “Budi Vip student” podržavaju državni univerziteti i fakulteti sa pravom učešća, web portali Prakse.rs i „Najstudent“ i brojne studentske organizacije i udruženja.

Za sve informacije o projektu, načinu prijavljivanja i načinu selekcije, posetite Internet prezentaciju www.jasamvip.rs.

Foto: jasamvip.rs

Kalendar događaja

27.11.2013. - 19.01.2014.

Prvi krug selekcije, slanje prijava

17. februar 2014.

Odabir 60 kandidata koji prolaze u drugi krug

Februar i mart 2014.

Drugi krug selekcije, individualni intervjui

April 2014.

Treći krug selekcije, finalni vikend

Maj 2014.

Proglašenje stipendista

Jun 2014.

Svečana dodela diploma

Jul i avgust 2014.

Dvomesечna plaćena praksa u Vipu

PRAKSE

#1
U SRBIJI

Izaberi svoj put!



www.**PRAKSE**.rs



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

Raspisan konkurs

MLADI LIDERI

Delta Holding nastavlja svoj program Mladi lideri otvaranjem novog konkursa koji traje do 11. decembra u ponoć. Konkurs je otvoren za diplomirane ekonomiste, tehnologe, menadžere, inženjere.... mlade ljude koji svoju karijeru i napredovanje vide u jednoj od najuspešnijih domaćih kompanija.

Projekat Mladi lideri započet

je konkursom koji je objavljen krajem 2012. Kroz proces selekcije odabrano je 20 najboljih i oni su proteklih godinu dana proveli u kompaniji, upoznali se sa više sektora i radnih mesta, stekli dodatnu obuku i nova praktična znanja. Većina Mladih lidera iz prve generacije danas je zaposlena u Delta Holdingu.

Prijavljivanje zainteresovanih

obavlja se isključivo online na web adresi <http://www.mladilideri.rs/>.

Projekat Mladi lideri Delta Holding vidi kao priliku za sopstveno kadrovsko jačanje, ali i kao podršku široj akciji kojom bi se pomoglo našem društvu i mladi, perspektivni stručnjaci zadržali da rade i da svoju karijeru razvijaju u Srbiji.



OVAJ KONKURS JE NAMEŠTEN!

Namešten je za: mlade, obrazovane, motivisane, vredne, ambiciozne, kreativne, komunikativne...

ZA TEBE?

PRIJAVI SE!





SIPENDIJE.RS



**PREDSTAVLJAJU
POSLODAVCA MESECA
ZA OKTOBAR 2013.**



**BUDITE U KLUBU
NAJBOLJIH
POSLODAVACA**

Poslodavac meseca

STRABAG

BUILDING VISIONS. BUILDING VALUES. BUILDING EUROPE.

Grupacija STRABAG u Srbiji pripada jednom od najvećih evropskih građevinskih koncerna – aus-

trijskom STRABAG SE, koji sa oko 74.000 zaposlenih i godišnjim obrtom od oko 14 milijardi evra nudi čitavu pa-

letu građevinskih usluga.

STRABAG SE je aktivan ne samo na matičnim tržištima



Austrije i Nemačke već i preko brojnih preduzeća u istočnoj i jugoistočnoj Evropi, na pojedinim tržištima zapadne Evrope kao i na drugim kontinentima.

Lokalnim prisustvom je STRABAG stalno u blizini partnera i uvek dostupan preko odgovarajućih nadležnih osoba.

nog vladanja materijom i praktičnog iskustva važnu ulogu igraju neophodne tzv. „meke veštine“ (*soft skills*).

NAŠA VIZIJA

da postanemo vodeći izvođač građevinskih radova u Evropi a da bismo to ostvarili težimo da budemo najpovoljniji i isporučimo kvalitet po najboljoj ceni.

U koncernu STRABAG se stalno radi na unapređenju i optimizaciji stručnih i personalnih kvalifikacija zaposlenih. Građevinarstvo je branša sa intenzivnim i bitnim uticajem njenih zaposlenih na rezultat poslovanja. STRABAG odgovara na ove teme konsekvantnim strateškim planiranjem i kontinuiranim usavršavanjem i razvojem personala, preko eksternih obuka (u saradnji sa trening firmama) i internih seminara, koje drže specijalizovani stručnjaci STRABAG-a.

U Srbiji je grupacija STRABAG aktivna preko svojih operativnih firmi, sa oko 600 zaposlenih. Još 100 osoba je angažovano u servisnim preduzećima (TPA, Mineral, Frischbeton, BRVZ, BMTI). STRABAG na ovom tržištu raspolaže obučanim stručnim kadrom, sposobnim za izvođenje radova na projektima sa svim pripadajućim infrastrukturnim objektima u niskogradnji, visokogradnji i inženjerskim konstrukcijama, kao i u oblasti upravljanja vodnim objektima.

Kao koncern koji izvodi radove širom sveta može se u svakom trenutku osloniti na znanje i iskustvo svojih međunarodnih koncernskih društava.

Know-how i inovaciona snaga naših zaposlenih su osnova uspeha. Angažovanje, samoinicijativu i visok stepen sopstvene odgovornosti bi takođe trebalo računati u jake strane naših zaposlenih, upravo kao i korporativno razmišljanje, delovanje orijentisano na usluge, analitičku i komunikativnu stručnost. Podržavamo timski rad, motivaciju i sposobnost dugoročnog planiranja a očekujemo samosvesnost i fleksibilnost u radu sa novim i raznovrsnim zadacima. U dinamičnom i izazovnom radnom okruženju osim struč-

Onima koji se odluče za karijeru u STRABAG-u nude se različite mogućnosti angažovanja:

- pripravnički program (tehnički/ekonomski),
- stručna praksa ili
- direktno angažovanje u nekoj od naših operativnih jedinica.

Aktualne ponude radnih mesta i detaljne informacije u vezi sa oglasnim pozicijama nalaze se na našoj web-stranici pod rubrikom Karijera.





**BUILDING VISIONS.
BUILDING VALUES.
BUILDING EUROPE.**

Creating networks, exchanging knowledge, consolidating strengths: In line with this philosophy, STRABAG SE, the leading construction group in Central and Eastern Europe, brings together the competence of well-recognised brands under a single roof. The close cooperation with its many subsidiaries and associates helps set new milestones in the engineering arts around the world. With local know-how, a proprietary raw materials network and a broad range of services, STRABAG SE is known beyond the Austrian and German borders in Eastern and South-East Europe, in many countries of Western Europe and on other continents as a reliable partner for challenging construction projects of all sizes. In the Serbian market, STRABAG is present as a general contractor since 2002.

STRABAG d.o.o.

Antifašističke borbe 13a, 11070 Beograd, Srbija

Tel. +381 11 2221-700

Fax +381 11 2221-940

www.strabag.com

STRABAG

Novi način zapošljavanja

RADNICI NA LIZING I U SRBIJI

Lizing radnika stigao je i u Srbiju. I dok je iznajmljivanje radne snage primamljivo kompanijama zbog ušteda, radnici zaposleni na ovaj način moraće da računaju da će im zarade biti manje nego da su u stalnom radnom odnosu.

Ekonomisti tvrde da je ovo način koji već duže primenjuju zemlje zapadne Evrope kako bi se bar privremeno zaposlili oni koji bi inače sedeli na birou.

- Poslodavci tako dobijaju mogućnost da na kraći rok uposle radnika preko agencije za iznajmljivanje zaposlenih. Istina za iznos niži od onoga koji za istu kvalifikaciju daje svom stalno zaposlenom radniku - tvrde ekonomisti i dodaju da poslodavci u vreme krize radije ne prihvataju manje poslove ukoliko nemaju dovoljno radnika da ih obave i da je upravo za ove situacije najbolje angažovanje radne snage na lizing.

U Srbiji već postoji na desetine agencija koje se bave ovim poslom. Radnike uglavno traže preko oglasa, prave bazu podataka i u ime radnika koji se angažuje na lizing potpisuje ugovor sa poslodavcem.

Ivanu T. (38) agencija u kojoj je zaposlena izdala je na lizing stranoj kompaniji kao kafe-kuvaricu.

- Razlika između mene i stalno zaposlenih u toj firmi jeste to što ne mogu da dobijem kredit od banke, ne dobijam trinaestu platu, a zdravstvenu knjižicu mi overava agencija. Kod njih sam prijavljena na određeno, pa mi na svakih pola godine obnavljaju ugovor i uvek piše novo zanimanje, jednom kafe-kuvarica, pa spremačica, čistačica - priča ona za "Blic".

U toku je priprema izmena Zakona o radu koje će, prema obećanjima iz Vlade, kontrolisati ovaj

vid zapošljavanja, a oni koji su bez posla veruju da ih ova pogodnost da ta poslodavcima udaljava od zapošljavanja na neodređeno. Iako i sindikati ukazuju da bi, ako se zakonom olakša iznajmljivanje radnika na lizing, prava srpskih radnika bila još manja, evropske zemlje uveliko su prihvatile ovakav oblik zapošljavanja.

- To bi i kod nas moralo zakonom da se reguliše kao u zemljama EU, jer je i sada na lizing zaposleno na desetine hiljada radnika - kaže za "Blic" Zoran Martinović, državni sekretar u Ministarstvu rada.

Izvor: Blic





Zanimljivost

BRITANCI NAJVIŠE PRAZNUJU

Najveći broj prazničnih dana u godini imaju zaposleni u Velikoj Britaniji, i to 28, a dva dana manje imaju Poljaci

Najveći broj prazničnih dana u godini imaju zaposleni u Velikoj Britaniji, i to 28, a dva dana manje imaju Poljaci, pokazalo je jedno nemačko istraživanje.

Kako prenosi švajcarski dnevnik 20 minit, treće mesto deli više zemalja s "minimalno 25 prazničnih dana",

a reč je o Luksemburgu, Francuskoj, Austriji, Grčkoj, Finskoj, Danskoj i Švedskoj.

Sa 20 plaćenih dana praznika u godini, Švajcarska zauzima petu poziciju, koju deli s Nemačkom, Austrijom, Australijom, Belgijom, Republikom Češkom, Irskom, Italijom, Japanom, Holandijom, Novim Zelandom,

Slovenijom, Slovačkom i Rusijom.

Manje prazničnih dana imaju SAD, a na začelju liste nalaze se Kina i Kanada, čiji zaposleni praznuju samo 10 dana u godini, pokazalo je istraživanje koje je sproveo institut nemačkog poslovnog lista "Handelsblat".

Izvor: Novosti



Još teže do stalnog posla kad bude donet

NOVI ZAKON O RADU

Građani Srbije su i do sada na više načina mogli stupati u radni odnos, ali će te procedure po novom zakonu o radu biti još fleksibilnije. Posledice će biti takve da će rad na određeno vreme biti dominantan način zapošljavanja u Srbiji

Ono što sindikatima bode oči jeste što se novim zakonom još više podstiču upošljavanja preko Agencija za iznajmljivanje radnika jer će "prava srpskih radnika biti još manja

ako se zakonom olakša iznajmljivanje radnika na lizing".

Ranka Savić, predsednica Asocijacije slobodnih i nezavisnih sindikata, tvrdi da će ključna posledica novog

zakona biti što će rad na neodređeno vreme biti skrajnut.

U Ministarstvu privrede kažu da predlažu uvođenje fleksibilnijih oblika rada da bi se uredili odnosi koji u

praksi već postoje, ali nisu regulisani, čime se ugrožava pravna sigurnost i zaposlenih i poslodavaca.

- Primer je rad preko Agencija za zapošljavanje. I neki veliki privredni sistemi ih koriste, a njihov rad, prava poslodavaca i zaposlenih nisu jednako uređeni - kažu u ovom ministarstvu.

Načini rada po važećem zakonu

1. Rad na određeno vreme

Prava su ista kao kod stalnog radnog odnosa na neodređeno (plaćeni odmor, porezi i doprinosi, bolovanje...). Maksimalno trajanje je godinu dana, a ovaj posao moguće je dobiti za sezonski rad, privremeno povećani obim posla ili rad na određenom projektu čije je trajanje ograničeno.

2. Preraspodela radnog vremena

Ovaj vid rada je moguć kod poslodavca kod koga priroda posla daje mogućnost da se izvrši preraspodela radnog vremena.

To znači da zaposleni u jednom periodu radi preko 40 sati, a maksimalno 60 sati nedeljno, a da u drugom periodu radi kraće od punog radnog vremena. Zaposleni u turističkim organizacijama i ski-centrima najčešće su izloženi preraspodeli radnog

vremena.

3. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

To znači da zaposleni radi manje od 40 časova nedeljno zbog prirode posla, pri čemu ostvaruje zaradu srazmernu vremenu provedenom na radu. Uplaćuju mu se i doprinosi, a ima pravo i na rad kod drugog poslodavca da bi ostvario puno radno vreme. Ovakav radni odnos se praktikuje u situaciji kada dva zaposlena rade na istim poslovima, a dođe do smanjenja obima posla ili kada neko iz porodičnih razloga traži nepuno radno vreme.

4. Radni odnos van prostora poslodavca

Ovaj radni odnos podrazumeva rad od kuće, a zaposleni može biti primljen i na neodređeno, ali se u praksi to dešava izuzetno retko.

Ugovori van radnog odnosa

Ovi ugovori podrazumevaju plaćanje doprinosa, ali su ljudi koji ih zaključuju u nepovoljnijem položaju jer im zakon ne garantuje prava kao onima koji su primljeni za stalno (godišnji, bolovanja, naknada za ishranu...).

1. Privremeni i povremeni poslovi

Mogu da se obavljaju preko omladinske i studentske zadruge, a odnose se na

one koji imaju do 30 godina života.

Sam poslodavac može da zaključi ugovor o ovim poslovima, ali najduže na 120 dana u godini. Može da se zaključi sa nezaposlenim ili sa zaposlenim koji radi nepuno radno vreme do punog radnog vremena i sa korisnikom starosne penzije.

2. Ugovor o delu

Ugovor o delu može da se sklopi samo za obavljanje poslova koji su van delatnosti poslodavca. Zaključuje se na šest meseci, ali se uglavnom u više navrata produžava. Ovakve ugovore najčešće sklapaju konsultanti, savetnici, profesori, zaposleni u državnoj upravi, umetnici.

3. Ugovor o stručnom osposobljavanju

On može da se zaključi sa ili bez naknade. Ovakve ugovore sklapaju uglavnom oni koji moraju da obave pripravnički staž ili oni kojima je potreba specijalizacija.

4. Dopunski rad

Predviđen je za zaposlenog koji kod jednog poslodavca ima puno radno vreme, a koji sa drugim poslodavcem može zaključiti ugovor o dopunskom radu najduže do jedne trećine punog radnog vremena.

Izvor: 24sata.rs

Aktuelni Zakon o radu "ugasio"

300.000 RADNIH MESTA

Sadašnji Zakon o radu, koji je trebalo da štiti zaposlene, posebno one starije, kako navode, doveo je do toga da niko ne zapošljava ljude starije od 50 godina života

Ministarstvo privrede Srbije žali što predstavnici sindikata izbegavaju dijalog i poziva ih da se vrate za pregovarački sto o izmenama Zakona o radu, jer je aktuelno zakonsko rešenje dovelo do gašenja 300.000 radnih mesta.

"Žao nam je što sindikati izbegavaju dialog, treba da se vrate za sto i da razgovaramo. Zakon o radu zajedno sa Zakonom o planiranju i izgradnji glavni su razlozi za pad Srbije na listi konkurentnosti. Pod aktuelnim zakonom o radu izgubili smo 300.000 radnih mesta, što je dovoljan znak da moramo nešto da menjamo", rečeno je večeras Tanjugu u Ministarstvu privrede.

Sadašnji Zakon o radu, koji je trebalo da štiti zaposlene, posebno one starije, kako navode, doveo je do toga da niko ne zapošljava ljude starije od 50 godina života, i upravo je to problem koji mora da se otkloni da bi se olakšalo zapošljavanje.

"Predlog Ministarstva privrede je da se reši pitanje otpremnina, i to tako da se one ubuduće isplaćuju samo za godine radnog staža kod poslednjeg poslodavca i njegovih povezanih lica, a ne za ceo radni vek", kažu u ministarstvu i podsećaju da su mnogi zaposleni, posebno oni koji rade za državu, na osnovu postojećih zakonskih

rešenja primili i po nekoliko otpremnina.

Cilj Vlade je rast zapošljavanja i životnog standarda, a to se, kako ukazuju, može postići samo popravljanjem temelja privrede.

"Namera Ministarstva privrede je da zakon o radu u Srbiji uskladi sa evropskom regulativom. U svim zemljama u kojima je radno zakonodavstvo relaksirano, rezultat je veće zapošljavanje".

Važan deo tog procesa je, smatra ministarstvo, uvođenje fleksibilnijih oblika rada. S jedne strane radi se o uređivanju odnosa koji u praksi već postoje, ali na neregulisan način, čime se, kako objašnjavaju, ugrožava pravna sigurnost i zaposlenih i poslodavaca.

"Izbegavanje suočavanja sa realnošću je nedogovorno. Ministarstvo privrede će nastaviti sa reformama i insistiranju na odgovornosti", poručuju iz ministarstva i konstatuju da nije zadatak države da zapošljava i da investira, već da stvori uslove za investicije, rast i zapošljavanje.

Fleksibilizacija, pre svega, podrazumeva manje mešanje države u odrebe o zasnovanju i raskidanju radnog odnosa.

“Jedini način da idemo napred je utvrđivanje vrednosti imovine i obaveza, čišćenje preduzeća od dugova i postavljanje na zdrave noge”.

Država je budžetom predvidela sredstva za veliki tranzicioni fond, koji će se koristiti za otpremnine za socijalni program radnika koji ostaju bez posla, kao i za isplatu zaostalih minimalnih zarada u 153 preduzeća u restrukturiranju, podsećaju u Ministarstvu privrede i dodaju da kombinacija te dve stvari predstavlja odgovornu socijalnu poli-

tiku Vlade.

“Novi Zakon o radu doneće zaposlenima ono što im je najpotrebnije: tržište rada koje im omogućava da jednostavnije nađu i promene radno mesto, umesto da budu taoci sadašnje visoke stope nezaposlenosti”, kažu za Tanjug u Ministarstvu privrede i ističu da prava radnika na dnevni, nedeljni i godišnji odmor, zarade, sindikalno organizovanje i slično neće biti dotaknuta, a u nekim elementima će čak biti blago proširena.

Izvor: Novosti

Aktuelno

ZABRANA ZAPOŠLJAVANJA U JAVNOM SEKTORU

Vlada Srbije uvešće zabranu zapošljavanja novih radnika u javnom sektoru koja će važiti do kraja 2015. godine, navodi se u danas objavljenom Predlogu izmena Zakona o budžetskom sistemu.

Prema predloženim izmenama tog zakona objavljenim na sajtu Skupštine Srbije, ograničava se i ukupan broj privremeno angažovanih radnika na 10 odsto ukupnog broja zaposlenih u organu ili instituciji koja se neposredno ili posredno finansira iz budžeta.

Navodi se i da se izuzetno novi radnici mogu zaposliti uz saglasnost tela Vlade Srbije na predlog ministarstva ili drugog nadležnog organa.

Prema procenama Ministarstva finansija, mera ograničavanja zapošljavanja u javnom sektoru u 2014. godini, usled prirodnog odliva zaposlenih, donela bi uštede od oko 0,15

odsto bruto domaćeg proizvoda (BDP) (oko 45 miliona evra), a u 2015. godini dodatnih 0,25 odsto BDP-a.

Kazne za nepoštovanje zabrane zapošljavanja su od 500.000 do dva miliona dinara za institucije i od 30.000 do dva miliona dinara za odgovorne osobe, a predviđena je i privremena obustava isplata novca za plate i prenosa sredstava za finansiranje lokalnih samouprava.

Zabrana se ne odnosi na sudije, javne tužioce i zamenike javnih tužilaca, na izabrana, postavljena i imenovana lica u državnim organima i organima jedinica teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, kao i na direktore javnih preduzeća i agencija.

Predloženim izmenama zakona budžetskom sistemu produžava se i rok za uvođenje centralizovanog obračuna zarada u javnom sektoru do 1. januara 2015. godine.

Izvor: RTV



POMISLI

POŽELI

OSTVARI

***Brzo
Lako
Jednostavno***

Poslovi.rs