



Uz finansijsku podršku
Evropske Unije

PRIRUČNIKA ZA MLADE AKTIVNE RADNIKE: SAVETA ZA MLADE RADNIKE

VS/2018/0030

Promotion of Youth Workers
Involvement and Decision Making
in Trade Unions and Undertakings



PRIRUČNIKA ZA MLADE AKTIVNE RADNIKE: SAVETA ZA MLADE RADNIKE

PREGLED SADRŽAJA

| | |
|---|----|
| 1. Radno zakonodavstvo u Evropskoj Uniji | 4 |
| 2. Prijavljivanje za posao | 6 |
| 3. Vrste i primjeri tipičnih kršenja Zakona o radu u praksi | 8 |
| 4. Značaj i prednosti pridruživanja sindikatu | 9 |
| 5. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje | 10 |
| 6. Saveta za mlade radnike | 11 |
| 7. Projekat VS/2018/0030 "Promocija uključenosti omladinskih radnika i donošenje odluka u sindikatima i privrednim društvima" | 17 |

1. RADNO ZAKONODAVSTVO U EVROPSKOJ UNIJI

Zakon o radu utvrđuje prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca.

Zakon o radu Evropske unije (EU) obuhvata dvije glavne oblasti:

- Uslove rada – odredbe o punom radnom vremenu, skraćenom radnom vremenu, ugovorima o zaposlenju na određeno vrijeme, raspoređivanju zaposlenih;
- Informisanje i savjetovanje zaposlenih – na primjer, u slučaju kolektivnog tehnološkog viška i transfera preduzeća.

Politike implementirane od strane EU posljednjih decenija bile su orjentisane na:

- postizanje visoke stope zaposlenosti i jake socijalne zaštite;
- poboljšanje uslova života i rada;
- postizanje socijalne kohezije.

EU promoviše društveni napredak i ima za cilj poboljšanje uslova života i rada za ljude Evrope – pogledajte preambulu Ugovora o funkcionisanju EU.

Što se tiče zakona o radu, EU dopunjuje inicijative politika koje pojedine zemlje EU uspostavljaju utvrđivanjem minimalnih standarda. U skladu sa Ugovorom – posebno članom 153 – usvaja zakone (direktive) kojima se utvrđuju minimalni zahtjevi za:

- uslove rada i uslove ugovora o radu;
- informisanje i konsultovanje zaposlenih.

Pojedinačne zemlje EU mogu slobodno pružati više nivoa zaštite ako to žele. Iako Direktiva o evropskom radnom vremenu daje zaposlenima pravo na godišnje plaćeno odsustvo od 20 dana, na primjer, mnoge zemlje su se opredjelile za velikodušnija prava zaposlenima.

Nacionalne vlasti i radno pravo

EU usvaja direktive koje zemlje članice inkorporiraju u nacionalne zakone i implementiraju. To znači da su nacionalne vlasti - inspekcije rada i sudovi, na primjer – oni koji sprovode pravila.

Direktiva Evropske unije je vrsta zakonodavnog akta Evropske unije (EU). Direktive postavljaju zajedničke ciljeve za zemlje članice EU. Oni moraju biti inkorporirani u nacionalne zakone do rokova postavljenih u relevantnoj direktivi. To radi nacionalni zakonodavac, tj. Parlament. Za razliku od propisa EU, direktiva postavlja pojedinačne ciljeve, omogućavajući prilagođavanja u skladu sa potrebama svake države članice nakon integrisanja ciljeva u nacionalno zakonodavstvo. Direktiva ne gubi svoje značenje nakon što bude ugrađena u nacionalno zakonodavstvo, jer ona takođe može poslužiti kao izvor referenci za zajedničke stavove EU o različitim pitanjima koja se odnose na područje koje pokriva direktiva. Ako država članica ne transponuje direktivu do navedenog roka, onda direktiva stupa na snagu na teritoriji te države po isteku roka. To znači da direktiva postaje obavezujuća u formi koju je usvojila EU.

EU Direktive i aktivnosti

Zakonodavstvo EU je utvrdilo prava i obaveze zaposlenih i njihovih predstavnika da budu informisani i konsultovani putem seta direktiva koje obezbjeđuju informisanje i konsultovanje zaposlenih na nacionalnom i transnacionalnom nivou:

- Na nacionalnom nivou

Direktiva o uspostavljanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj uniji ima za cilj jačanje dijaloga u preduzećima i osiguravanje učešća zaposlenih odozdo naviše u postupku donošenja odluka u cilju boljeg predviđanja problema i prevencije kriza.

Direktiva koja se odnosi na kolektivno otpuštanje radnika predviđa da poslodavac koji planira kolektivno otpuštanje radnika mora pružiti predstavnicima zaposlenih određene informacije o projektovanim viškovima i konsultovati ih.

Direktiva koja se odnosi na zaštitu prava zaposlenih u slučaju transfera preduzeća, među ostalim materijalnim

pravima, obezbjeđuje informisanje i konsultovanje zaposlenih od strane prenosioca i/ili preuzimača.

- Na transnacionalnom nivou

Direktiva o osnivanju Evropskog savjeta zaposlenih ili procedura za informisanje i savjetovanje zaposlenih primjenjuje se na preduzeća na nivou EU ili na grupe sa najmanje 1000 zaposlenih i najmanje 150 zaposlenih u svakoj od dvije države članice.

Tri direktive koje predviđaju uključivanje zaposlenih (tj. Informisanje, konsultovanje i učešće u nadzornom odboru ili upravnom odboru) u preduzećima koja usvajaju statut evropske kompanije ili evropski statut korporativnog društva ili proističu iz prekograničnog spajanja.

Pored toga, EU podržava sklapanje transnacionalnih sporazuma među kompanijama.

Zakonodavstvo EU o učešću radnika na transnacionalnom nivou uključuje:

- DIREKTIVA 2009/38/EC EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVJETA od 6. maja 2009. godine o uspostavljanju Evropskog savjeta zaposlenih ili uvođenju postupka koji obuhvata preduzeća i grupe preduzeća na nivou EU radi obavještanja i savjetovanja zaposlenih.

Svrha ove Direktive je unapređenje prava na informisanje i konsultovanje zaposlenih u preduzećima na nivou Zajednice i grupama preduzeća na nivou Zajednice (Član 1 (1)). "Preduzeće koje posluje na nivou Zajednice" znači svako preduzeće s najmanje 1 000 radnika u državama članicama i najmanje 150 radnika u svakoj od najmanje dvije države članice (član 2(1)).

U tom cilju, Evropski savjet zaposlenih ili postupak za informisanje i konsultovanje zaposlenih treba da bude uspostavljen u svim preduzećima na nivou Zajednice i svakoj grupi preduzeća na nivou Zajednice, ako to bude traženo na način naveden u članu 5 (1), sa ciljem informisanja i savjetovanja zaposlenih. Aranžmani za informisanje i savjetovanje zaposlenih treba da budu definisani i sprovedeni tako da osiguraju njihovu djelotvornost i omoguće preduzećima ili grupama preduzeća da efikasno donose odluke (član 1 (2)).

Informisanje i konsultovanje zaposlenih mora se odvijati na relevantnom nivou upravljanja i zastupanja, u odnosu na pitanja koja se razmatraju. Da bi se to postiglo, nadležnost Evropskog savjeta zaposlenih i obim postupka informisanja i konsultovanja zaposlenih na koje se odnosi ova Direktiva treba da bude ograničeno na transnacionalna pitanja (član 1 (3)).

- DIREKTIVA SAVJETA EVROPE 2001/86/EC od 8. oktobra 2001. godine kojom se dopunjuje Statut evropske kompanije u vezi sa uključivanjem zaposlenih

Osnovno načelo i cilj ove Direktive je da osigura stečena prava zaposlenih u pogledu učešća u postupku donošenja odluka u kompanijama. Prava radnika koja su bila na snazi prije osnivanja evropskih društava sa ograničenom odgovornošću (Societas Europaea, u daljem tekstu "SE") trebalo bi da pruže osnovu za prava zaposlenih na učešće u SE (princip "prije i poslije"). Rasprostranjena praksa za postizanje ovog cilja jeste priprema sporazuma između predstavnika uprave i predstavnika zaposlenih u relevantnoj SE. Ukoliko se sporazum ne postigne u roku od 6 mjeseci (ovaj rok može se produžiti na 12 mjeseci, uz obostranu saglasnost), Direktiva predviđa primjenu seta supsidijarnih pravila. Pored toga, predstavnici zaposlenih mogu odlučiti da ne otvore pregovore ili da prekinu već otvorene pregovore i da se oslanjaju na pravila o informisanju i konsultovanju zaposlenih koji su na snazi u zemljama članicama u kojima SE ima zaposlene.

- Direktiva Savjeta Evrope 2003/72/EC od 22. jula 2003. godine kojom se dopunjava Statut Evropskog korporativnog društva u pogledu učešća zaposlenih

Navedenaregulatorika ima za cilj stvaranje jedinstvenog pravnog okvira u okviru kojeg će zadruge, druga pravna lica i fizička lica iz različitih država članica biti u mogućnosti da planiraju i vrše reorganizaciju svog poslovanja na nivou zajednice (uvodna izjava 2).

Osnovni princip i definisani cilj ove Direktive je da osigura stečena prava zaposlenih u pogledu učešća u postupku donošenja odluka u kompaniji. Prava radnika koja su bila na snazi prije uspostavljanja SCE-a trebalo bi da pruže osnovu za prava zaposlenih na učešće u SCE (princip "prije i poslije") (uvodna izjava 21).

- DIREKTIVA 2005/56/EC EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVJETA od 26. oktobra 2005. godine o prekograničnom spajanju kompanija sa ograničenom odgovornošću

Društvo sa ograničenom odgovornošću sa akcionarskim kapitalom i pravnim licem, koje poseduje posebna sredstva koja služe isključivo za pokrivanje njegovih dugova i prema nacionalnom zakonu koji ga uređuje podliježe uslovima koji se odnose na garancije kao što je predviđeno Direktivom 68/151 /EEC za zaštitu interese članova i drugih (član 2 (1)).

EU zakonodavstvo o učešću zaposlenih na transnacionalnom nivou uključuje:

- DIREKTIVA 2002/14 /EC EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVJETA od 11. marta 2002. godine o uspostavljanju opšteg okvira za informisanje i savjetovanje zaposlenih u Evropskoj zajednici

Cilj ove Direktive je uspostavljanje opšteg okvira koji određuje minimalne uslove za pravo na informisanje i konsultovanje zaposlenih u preduzećima ili poslovima u okviru Zajednice (član 1 (1)).

Praktični aranžmani za informisanje i konsultovanje biće definisani i sprovedeni u skladu sa praksom nacionalnog prava i prakse odnosa socijalnih partnera u pojedinačnim zemljama članicama na način koji osigurava njihovu efikasnost (član 1 (2)).

Kada se definišu ili sprovode praktični aranžmani za informisanje i konsultovanje, poslodavac i predstavnici zaposlenih će raditi u duhu saradnje i uz dužno poštovanje njihovih recipročnih prava i obaveza, uzimajući u obzir interese kako preduzeća ili poslova tako i zaposlenih (član 1 (3)).

2. PRIJAVLJIVANJE ZA POSAO

Prijavljivanje za i pronalaženje pravog posla najčešće je složen proces, posebno za mlade ljude koji tek započinju svoju profesionalnu karijeru. Međutim, ovaj proces se u velikoj mjeri može olakšati kroz primjenu nekih osnovnih koraka. Prvo, morate da odlučite o glavnim parametrima posla koji tražite, što se najviše odnosi na - **gdje, kada i koliko?**

Gdje - važno je razmotriti ako tražite posao u vašem rodnom gradu ili gradu u kojem već studirate, zatim da li je mjesto irelevantno i da li ste spremni da se preselite u bilo koji grad u zemlji sve dok je poslovna ponuda dovoljno atraktivna ili sanjate da radite u inostranstvu. Morate odlučiti da li želite da radite od kuće ili u kancelariji. Da li želite da se profesionalno razvijate u javnom ili privatnom sektoru?

Kada - posebno je važno kada treba da počnete da radite, nekada je hitno, a u nekim slučajevima tražite sezonski posao ili posao koji možete započeti za mjesec ili dva ili kasnije. Takođe, obavezno odredite koliko vremena možete provesti na novom poslu, tako da ćete tražiti puno radno vrijeme ili fleksibilno radno vrijeme.

Koliko - iznos ponuđene plate, mogućnost korišćenja plaćenog/neplaćenog odsustva, naknade za privremenu nesposobnost, rođenje i porodijsko, redovno plaćanje zdravstvenog i socijalnog osiguranja od strane poslodavca. Iako ovo izgleda nije posebno relevantno za mlade ljude koji traže posao, dobro je osigurati ova osnovna radna prava kako bi se izbjegle nevolje u budućnosti.

Postoji mnogo prilika za pronalazak posla, na primjer ako upravo završavate školu ili ste na univerzitetu, možete se obratiti karijernim centrima koji će vas uputiti na najprikladnija radna mjesta koja će odgovarati vašim kompetencijama i iskustvu. Mnoge visoko specijalizovane srednje škole i univerziteti pružaju plaćene/neplaćene prakse za svoje studente, koje kasnije mogu postati dobre mogućnosti za zaposlenje. Većina državnih institucija i kompanija iz privatnog sektora nude slične prakse. Naš savjet je da ne podcjenjujete ove mogućnosti jer pružaju korisno iskustvo, vještine i nove kontakte.

Veliki broj ponuda za posao se može naći i izabrati iz mnogih onlajn platformi za zapošljavanje, društvenih i profesionalnih mreža, kao i sajtova određenih kompanija koje su završile vašu pažnju. Ovdje je najvažnije da ste uvijek informisani, neprestano tražite i provjeravate kada će se otvoriti nova radna mjesta. Najčešće, poslodavci objavljuju svoja slobodna radna mjesta, rokove i potrebnu prijavnu dokumentaciju na svojim veb stranicama.

Informacije o slobodnim radnim mjestima mogu se takođe naći i u novinama, radio i TV reklamama, agencijama za zapošljavanje, preporukama od strane prijatelja i rođaka.

Takođe, možete se registrovati kod državne agencije za zapošljavanje kao neko ko traži posao, tako da vam sama agencija može ponuditi pravi posao za vas i povezati vas sa vašim potencijalnim poslodavcem.

Takođe možete prisustvovati godišnjim forumima za traženje posla, na kojima učestvuju mnoge velike kompanije, koje prezentuju sebe i svoje aktivnosti i traže nove ljude u svojim timovima.

Najvažnija stvar je uvijek ostati pozitivan, biti spreman za učenje i sticanje iskustva, otvoren za nove mogućnosti, čak i ako niste uspjeli prvi put naći posao, ili niste bili zadovoljni sa prethodnim. Budite stalno informisani i aktivni kako biste maksimalno povećali šanse za pronalaženje boljeg posla i veće plate. Čitajte onlajn medije i zainteresujte se za nove kompanije koje ulaze na tržište i koje nude nova radna mjesta.

U slučaju da je kompanija već privukla vaše interesovanje, dobra je ideja da obavite istraživanje na različitim onlajn

forumima o stavovima ljudi o toj kompaniji, kako biste se poštediti određenih problema. Ipak, ne uzimajte sve zdravo za gotovo, bilo da je pozitivno ili negativno.

Dakle... već vam se svidjelo nekoliko ponuda za posao i spremni ste da se prijavite. Većina poslodavaca želi da im pošaljete CV i/ili motivaciono pismo. Evo nekih praktičnih savjeta kako da ih pravilno pripremite, dajući vam maksimalnu šansu da budete pozvani na intervju.

Prvo, izaberite format i dužinu vašeg CV-a. Posebno je važno da uključite sve neophodne informacije i prikažete ih na najjednostavniji mogući način. Prije slanja CV-a, ponovo provjerite tekst da li ima pravopisnih ili gramatičkih grešaka, jer se takvi CV-evi najprije odbacuju. Dobra je ideja da CV bude na jednoj, maksimalno dvije strane.

Posmatrajte svoj CV kao sredstvo oglašavanja. Posebno je važno da jasno prikažete ono šta poslodavac traži.

Izaberite format CV-a koji odgovara vašem slučaju. Hronološki tip CV-a je poželjan ako želite da se fokusirate na napredak u karijeri i naglasite da imate prethodno iskustvo na sličnim pozicijama. Funkcionalni tip CV-a se koristi da istakne svoje znanje i sposobnosti u određenim oblastima, kao što su marketing, programiranje, dizajn, itd., prilikom početnog traženja posla.

Za svaku aplikaciju pripremite novi CV koji odgovara zahtjevima poslodavca i preferencijama u oglasu za posao.

Važno je da ne preuveličavate iskustvo koje imate. Budite iskreni ako ga nemate i fokusirajte se na svoje sposobnosti, brzo sticanje novih znanja i spremnost da radite u određenoj kompaniji u cilju poboljšanja njenih performansi u određenoj oblasti.

I na kraju, što ne znači da je najmanje važno, obratite pažnju na dobar izgled, čist dizajn ili kreativnost, u zavisnosti od mjesta za koje se prijavljujete, koristite deblji papir sa svijetlom bojom i umjerenu veličinu slova. Najvažnije je da opišete svoje profesionalno iskustvo/sposobnosti, stečeno obrazovanje i vaše kontakt podatke.

Sljedeći korak je pisanje motivacionog pisma, koje će vam pomoći da se izdvojite od ostalih kandidata. Vaše motivaciono pismo treba da cilja na određenu poziciju, tako da obezbijedite što je moguće više informacija o određenoj kompaniji i ponudi za posao. Važno je da ne ponavljate svoj CV, motivaciono pismo bi trebalo da pruži svjež prikaz vas samih. Uvjerite se da ono odražava vašu motivaciju i entuzijazam da dobijete posao. Koristite ključne riječi i kompetencije navedene u oglasu i razvijte ih dalje. Navedite primjere i dokaze o vašim sposobnostima i navedite kako će to biti korisno za poslodavca. Nemojte komplikovati svoje izlaganje, jasno navedite razloge zašto se prijavljujete i završite svoje pismo sa spremnošću za akcijom i intervjuom. Ponovo, uvjerite se da niste napravili kakvu pravopisnu, gramatičku ili stilsku grešku u motivacionom pismu. Obraćajte se menadžeru, direktoru, ili ljudskim resursima ako niste sigurni tačno kome da se obratite.

Takođe, koristite uljudni ton prilikom pripreme pisma.

Možete koristiti izraze kao što su: "organizovati", "izmisliti", "prodati", "ubijediti", "upravljati", "savršen", "optimizovati", pomoću kojih možete ubijediti poslodavca da ste ozbiljni, metodični i inovativni.

Kada budete pozvani na intervju, idite! Ne oklijevajte, jer tada možete postaviti dodatna pitanja u vezi sa poslom koji vas zanima. Napravite istraživanje o kompaniji i poziciji, jer što ste više informisani, to bolje. Pokušajte da budete smireni, nemojte kasniti, dođite barem 15 minuta ranije i izaberite jednostavnu poslovnu odjeću da biste pokazali da ste mlad i ozbiljan profesionalac na kojeg mogu da se oslone.



3. VRSTE I PRIMJERI TIPIČNIH KRŠENJA ZAKONA O RADU U PRAKSI

Ne postoji kršenje propisa u ovoj oblasti zbog postojećih propisa, a prema raspoloživim podacima, 95% zaposlenih radnika je zaposleno po ugovoru na određeno vrijeme. Problem takvog zapošljavanja je prvenstveno u odredbama Zakona o radu i, naravno, u odnosu poslodavca prema zaposlenom. Zakon o radu omogućava sklapanje ugovora na ograničen vremenski period, za radni odnos čiji je prekid unaprijed određeni vremenskim rokom, obavljanjem određenog posla ili obavljanjem određenih aktivnosti. Ovaj izuzetak je postao pravilo u Hrvatskoj.

Poslodavac sa istim radnikom može zaključiti uzastopno ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako postoji objektivni razlog u ugovoru ili pismena potvrda u ugovoru o radu.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne može biti duže od tri godine neprekidno, osim ako je neophodno zamijeniti privremenog nekvalifikovanog radnika ili je iz nekih drugih objektivnih razloga dozvoljeno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Iz odredbe se jasno vidi da se želi produženje trogodišnjeg perioda, jer Zakon ne navodi broj ugovora koji bi mogli biti zaključeni u tom periodu, posebno pošto se ograničenja ne primjenjuju na prvi ugovor o radu zaključen na određeni vremenski period.

Svaka izmjena ili prekid ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi uticala na produženje ugovornog roka tog ugovora, smatraće se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme, imajući u vidu da broj ugovora nije ograničen ovom odredbom.

Prekid koji je kraći od dva mjeseca ne smatra se okončanjem trogodišnjeg perioda, a ovu odredbu zloupotrebljavaju poslodavci jer raskidaju ugovor kako se ova odredba ne bi poštovala.

Ukoliko se ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje suprotno odredbama ovog Zakona ili ako radnik nastavi da radi za poslodavca i nakon isteka vremena za koji je ugovor zaključen, smatra se da je zaključen ugovor na neodređeno vrijeme. Poslodavci su naročito pažljivi u vezi sa ovom odredbom da se to ne bi desilo u praksi.

Drugi oblik nemogućnosti zapošljavanja mladih radnika odnosi se na agencije za zapošljavanje, što je regulisano Zakonom o radu. Važno je napomenuti da je Zakonom o radu omogućeno zaključivanje kolektivnog ugovora sa agencijom sa manjim ugovorenim pravima prema Zakonu.

Treći nepovoljan oblik zapošljavanja mladih upravo je po mjeri CES-a (Hrvatska služba za zapošljavanje) i odnosi se na zapošljavanje bez uspostavljanja radnog odnosa opisanog u prethodnom poglavlju. Zakon o radu propisuje da ukoliko je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom, određen kao uslov za obavljanje posla određenog zanimanja, poslodavac može primiti lice koje je završilo obrazovanje za takvo zanimanje za stručno usavršavanje za posao bez uspostavljanja zaposlenja (profesionalna obuka za rad). Period stručnog usavršavanja za rad smatra se pripravničkim stažom i radno iskustvo kao uslov za rad na poslovima na radnom mjestu određenog zanimanja. Stručno usavršavanje za rad iz stava 1 ovog člana može trajati sve dok traje stažiranje. Na lice koje je profesionalno obučeno za rad, primenjuju se odredbe o zaposlenju, osim odredbi o zaključivanju ugovora o radu, plata i raskid ugovora o radu. Ugovor o stručnom usavršavanju za rad mora biti sačinjen u pisanoj formi.

Gdje su bili problemi? Naravno, u plati, primanjima i raskidu ugovora o radu. Naime, stručno usavršavanje bez uspostavljanja radnog odnosa zaključuje se ugovorom CES-a sa minimalnom zaradom prema Zakonu o minimalnoj zaradi, bez obzira na kvalifikacije i obrazovanje. Rok važenja takvog ugovora je godinu dana. Na ovaj način poslodavcima je na raspolaganju jeftina radna snaga i zapravo nakon godinu dana obično nisu nastavljali rad sa zaposlenim. U najboljim uslovima ponovo su uspostavljali radni odnos na određeno vreme, čime se produžavao rok ugovora o radu na određeno vrijeme za još godinu dana, jer nakon isteka prethodnog sporazuma poslodavac, a ne CES, je taj koji sklapa ugovor o radu.

Četvrti problem koji proizlazi iz prethodnih je takođe skup propisa koji se odnose na odredbe Zakona o radu i odnosi se na stažiranje. Lice koje je po prvi put zaposleno za zanimanju za koje je obučeno može poslodavac zaposliti kao pripravnika. Stažista je treniran da samostalno radi u profesiji za koju je obučen. Ugovor o radu može se zaključiti na određeni vremenski period. Način obuke stažiste za samostalan rad mora biti propisan poslovníkom o radu ili predviđen ugovorom o radu. U cilju obuke za samostalan



rad, stažista može biti privremeno upućen da radi sa drugim poslodavcem.

Obuka stažista (stažiranje/pripravnički staž) traje najviše godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno, a zapravo nije osim u policiji ili sličnim zanimanjima. Po završetku stažiranja, stažista polaže stručni ispit, ako je propisano zakonom ili drugim propisom, ugovorenim kolektivnim ugovorom ili regulisano pravilima rada. U kolektivnim ugovorima koji su potpisali sindikati postoje takve odredbe i one su takođe ugovorene.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuju se poslovnikom. Poslodavac može otkazati stažiranje ako kandidat ne položi stručni ispit. Stažiranje, zavisno od stepena obrazovanja, skraćeno je kolektivnim ugovorom, a trajanje od godinu dana obično se definiše i ugovara za najviše nivoe obrazovanja.

Za značajno produženje ugovora o radu na određeno vrijeme, Zakon o radu predviđa da se prilikom sklapanja ugovora o radu može zaključiti probni ugovor, koji ne može trajati duže od šest mjeseci. Razočaranje radnika tokom probnog rada je posebno opravdan razlog za raskid ugovora o radu. Otkazni rok za ugovoreni probni rad je najmanje sedam dana. Kolektivni ugovori sklopljeni od strane sindikata utvrđuju probni period u zavisnosti od stepena stručnih kvalifikacija.

4. ZNAČAJ I PREDNOSTI PRIDRUŽIVANJA SINDIKATU

Nakon što ste završili školu, sljedeći korak u vašem životu je ulazak u svijet rada, svijet obaveza i odgovornosti, profesionalnog razvoja, ali i ekonomske nezavisnosti kojoj svaki pojedinac teži. Sada, u svojoj novoj ulozi u životu, kao zaposleni, treba da budete svjesni da postoje određena prava koja imate po zakonu. Onaj ko posebno vodi računa o tome da sva ova prava budu poštovana od strane poslodavca je niko drugi nego sindikat.

Dakle, šta su sindikati i zašto bi trebali biti član?

Sindikat je organizacija zaposlenih zasnovana na interesima, koja se legitimnim putem bori za bolju poziciju radnika u smislu boljih plata, boljih radnih uslova, i generalno, boljeg života.

Da kažemo ovdje i da je pravo organizovanja i pridruživanja sindikatu jedno od osnovnih ljudskih prava. Kao takvo, garantovano je Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija iz 1948. godine, konvencijama Međunarodne organizacije rada (na prvom mjestu Konvencije 87, 98 i 135), Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Evropskom konvencijom o ljudskim pravima i Evropskom socijalnom poveljom (revidirana). Prava na organizovanje sindikata i sindikalne aktivnosti dodatno su elaborirana nacionalnim zakonodavstvom, a u većini zemalja propisane su kaznene odredbe za sprečavanje i ometanje sindikalnih udruženja i aktivnosti.

Dakle, sada je jasno da organizovanje i pridruživanje sindikatima, kao i sindikalne aktivnosti i rad, predstavljaju prava zaštićena najvažnijim dokumentima koji važe u svim zemljama koje su ih ratifikovale.

Biti član sindikata je pitanje dobrovoljne odluke svakog zaposlenog. Da, na vama je da odlučite da li ćete biti član sindikata ili ne. Ali, budite svjesni da biti član sindikata znači da su sva vaša radna prava zaštićena. I ne samo to. U zavisnosti od broja njihovih članova, sindikati mogu napraviti značajne promjene čak i na nacionalnom nivou u smislu poboljšanja ekonomskih i socijalnih uslova za sve radnike. Zapamtite, snaga leži u brojevima! Što su brojni sindikati, jači je njihov glas!

Dakle, možete imati samo koristi od članstva u sindikatu, a sada ćemo konkretno navesti neke od pogodnosti koje možete imati kao član sindikata:

- Možete imati besplatnu pravnu pomoć u sporovima pri zapošljavanju;
- Možete imati besplatnu savjetodavnu podršku;
- Možete imati priliku da učestvujete u diskusijama sa poslodavcem;
- Možete imati priliku da učestvujete u kolektivnom pregovaranju i pregovorima sa poslodavcem o uslovima rada, kao i sa državnim i lokalnom upravom o propisima iz oblasti rada i socijalnog staranja;



- Možete imati priliku da učestvujete na sastancima na kojima se razmatraju predlozi i inicijative poslodavca u vezi sa ekonomskim i socijalnim statusom zaposlenih;
- Možete imati priliku da izaberete i budete izabrani u svim organima sindikata, ali i u organima na nacionalnom, područnom, regionalnom i lokalnom nivou na kojima se odvija socijalni dijalog;
- Možete imati priliku da se obučavate i obrazujete sebe kroz rad sindikata;
- Možete imati priliku da putujete i dijelite iskustva sa drugim kolegama iz sindikata iz zemlje, regiona, Evrope i svijeta;
- Možete imati priliku da utičete na pitanja od značaja za bezbjednost i zdravlje na radu;
- Možete imati priliku da učestvujete u formiranju mreže mladih sindikata ili da se pridružite nekoj mreži i da se zalažete kroz različite oblike aktivizma kako biste poboljšali položaj mladih u društvu i na tržištu rada;
- Možete imati priliku da kreirate i sprovodite različite kampanje o temama koje su relevantne za mlade ljude, rad i socijalna prava zaposlenih;
- Možete imati priliku da učestvujete u štrajkovima kao legitimnom načinu borbe za ispunjavanje određenih ciljeva, itd.
- Možete da pregovarate o kompenzaciji vaših troškova prevoza, nadoknadi za prekovremeni rad i rad noću, pravo na godišnju nagradu, itd.

Zato, budite onaj koji će imati sve ove mogućnosti. Budite aktivno uključeni u svijet rada pored samog zaposlenja u korist svih zaposlenih i za korist VAS SAMIH. Budite član sindikata!

5. SOCIJALNI DIJALOG I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Socijalni dijalog

Socijalni dijalog je jedan od obilježja demokratske države, koji karakteriše zajednički dijalog između zaposlenih i poslodavaca u cilju uspostavljanja socijalnog i ekonomskog partnerstva. Moguće je da se odvija na 3 nivoa: nacionalni, sektorski ili na nivou regiona i kompanije. Socijalni dijalog na nivou kompanije se odnosi na plate i uslove rada, kao i na angažovanje zaposlenih oko pitanja vezanih za upravljanje, proizvodnju i razvoj kompanije. Zaposleni mogu zagovarati svoja društvena, ekonomska i profesionalna prava i interese u socijalnom dijalogu, bilo direktno ili preko predstavnika zaposlenih - sindikata ili izabranih predstavnika zaposlenih.

Poslodavci imaju obavezu da sarađuju sa predstavnicima zaposlenih, kroz informisanje, savjetovanje ili koordiniranjem različitih pitanja.

Poslodavac mora obavezno informisati zaposlene:

- prije određivanja kolektivnih viškova;
- u slučaju tranzicije kompanije;
- na zahtjev predstavnika zaposlenih o mogućnostima angažovanja zaposlenih sa kraćim radnim vremenom;
- na zahtjev predstavnika zaposlenih u cilju dobijanja informacija neophodnih za zaključivanje kolektivnog ugovora.



Poslodavac mora obavezno konsultovati predstavnike zaposlenih:

- kada utvrđuje rad u smjenama u kompaniji;
- u slučaju uvođenja 6-dnevne radne nedjelje u kompaniji;
- prilikom utvrđivanja radnih standarda;
- prilikom odobravanja pravila koja se odnose na radne procedure;
- prilikom određivanja rasporeda godišnjih odmora;
- u slučaju određivanja kolektivnih viškova;
- u slučaju tranzicije kompanije.

Kolektivno pregovaranje, kolektivni ugovori

Kolektivno pregovaranje odnosi se na sve pregovore između sindikata i poslodavaca za utvrđivanje radnih uslova i uslova zapošljavanja, uključujući pitanja vezana za plaćanje i radno vrijeme, kao i za regulisanje odnosa između poslodavaca i zaposlenih (Konvencija Međunarodne organizacije rada 154).

Kolektivno pregovaranje, koje predstavlja osnovu za radne odnose, odvija se na različitim institucionalnim nivoima i pod različitim okolnostima. Istovremeno, nacionalni sistemi koji regulišu tržište rada i zakon o radu variraju. Prilikom razmatranja kolektivnog pregovaranja i njegove uloge, zakonodavstvo u svakoj zemlji je drugačije. Na primjer, na međusektorskom, sektorskom i radnom mjestu, regionalnom, profesionalnom nivou, kolektivno pregovaranje se odvija u različitim institucionalnim uslovima.

Kolektivni ugovor je obično rezultat kolektivnog pregovaranja. Ovakvi ugovori mogu regulisati kako procedure za utvrđivanje odnosa između potpisnika tako i uslove zapošljavanja zaposlenih koji su obuhvaćeni ugovorom, kao što su plaćanje i radno vrijeme.

Kolektivni ugovor utvrđuje:

- sistem plaćanja, kao što su plate + bonusi;
- zaštitu radne organizacije – posebno regulisanje zaštite na radu i novčanih fondova;
- započinjanje i prekid radnog odnosa – zapošljavanje i otpuštanje, otpremninu;
- socijalnu zaštitu zaposlenih – zdravstveno i drugo osiguranje, različite beneficije;
- obuke zaposlenih – programi obuke, odsustva u slučaju studija i usavršavanja;
- kao i druga pitanja vezana za rad.



Ako se kolektivni ugovor ne zaključi i zaposleni nije član sindikata, onda on socijalno i ekonomski zavisi isključivo od volje poslodavca. Ukoliko je zaposleni član sindikata, poslodavac ne može raskinuti ugovor o radu bez saglasnosti sindikata.

6. SAVETA ZA MLADE RADNIKE

Kada jednom stupiš na tržište rada, nakon završenog osnovnog, srednjeg ili visokog obrazovanja, biće važno za tebe da znaš svoja radna prava. Zato ćemo te u nastavku informisati o ključnim aktima kojima su regulisani radni odnosi u Crnoj Gori, kako bi se lakše mogao da ih pronađeš i prepoznaš.

Pojmovnik:

Tržište rada - označava odnos ponude i potražnje radnika.

Prema **Ustavu Crne Gore** svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Ustav nadalje propisuje da je zabranjen prinudni rad, ali i to da zaposleni imaju pravo na: odgovarajuću zaradu; na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor; na zaštitu na radu; kao i da Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu.

Pojmovnik:

Ustav - najviši pravni akt jedne zemlje sa kojim svi ostali pravni akti moraju biti u saglasnosti.

Radni odnosi u Crnoj Gori regulisani su Zakonom o radu, a pojedini instituti bliže su uređeni Opštim kolektivnim ugovorom.

Pojmovnik:

Zakon o radu - opšti pravni akt kojim se uređuju prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada uređuju se ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Opšti kolektivni ugovor - rezultat pregovora socijalnih partnera (reprezentativnih sindikata i reprezentativnih poslodavačkih udruženja) i Vlade. Njime se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora; međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Radni odnosi državnih službenika i namještenika definisani su Zakonom o državnim službenicima i namještenicima i Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika. Na odnose koji nisu uređeni naprijed navedenim zakonima kada su u pitanju državni službenici i namještenici, shodno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Drugi zakoni od značaja za radne odnose su:

- Zakon o porezu na dohodak fizičkih lica;
- Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje;
- Zakon o zaštiti i zdravlju na radu;
- Zakon o zabrani zlostavljanja na radu;
- Zakon o i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti;
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom;
- Zakon o zabrani diskriminacije.



Uputstvo:

Na sajtu Službenog lista Crne Gore (www.sluzbenilist.me) možeš naći ažurirane tekstove navedenih zakona i upoznati se sa njihovom sadržinom.

Tekstovi pomenutih zakona dostupni su i na web stranici Unije slobodnih sindikata Crne Gore (www.usscg.me)

Kada dobiješ priliku da se zaposliš, ti ulaziš u radni odnos sa poslodavcem. Veoma je važno da znaš da se radni odnos zasniva zaključivanjem **ugovora o radu** između zaposlenog i poslodavca.

Pojmovnik:

Ugovor o radu je dvostrani pravni akt kojim se regulišu međusobna prava i obaveze zaposlenog i poslodavca.

Dakle, važno je da ugovor o radu potpišeš prije stupanja na rad. On se smatra zaključenim kada ga potpišete ti i poslodavac.

Rad bez ugovora je faktički rad, odnosno rad bez pravnog osnova i nezakonit je.

Da bi mogao da zaključiš ugovor o radu, moraš da ispunjavaš **opšte uslove** propisane Zakonom o radu i **posebne uslove** predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.

Opšti uslovi su: da si navršio najmanje 15 godina života i da imaš opštu zdravstvenu sposobnost.

Posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa mogu se odnositi na:

- vrstu i stepen tvoje stručne spreme;
- posebna zdravstvena sposobnosti;
- radno iskustvo;
- položen stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računaru i slično...

Važno je znati da se ugovor o radu može zaključiti i sa licem mlađim od 18 godina života ali isključivo uz saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.



Lice sa invaliditetom, koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima, može zaključiti ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

NE ZABORAVI: Poslodavac ne može od lica zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Ako prvi put zasnivaš radni odnos, poslodavac može sa tobom zaključiti ugovor o pripravnničkom radu. Ovaj ugovor zaključuje se na određeno vrijeme (6 mjeseci ako imaš završeno srednje obrazovanje, 9 mjeseci ako imaš visoku stručnu spremu).

Ako prvi put zasnivaš radni odnos, poslodavac može sa tobom zaključiti ugovor o probnom radu, ali isključivo ako je probni rad kao poseban uslov za određeno radno mjesto propisan aktom o sistematizaciji. Probni rad može trajati najduže do 6 mjeseci. Ako zadovoljiš na probnom radu, poslodavac zaključuje ugovor o radu sa tobom.

Osim navedenog, ugovor o radu se može zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Važno je da znaš da se ugovor o radu, po pravilu, zaključuje na neodređeno vrijeme, a samo izuzetno na određeno i to radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti.

Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vrijeme, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca.

Kada je u pitanju radno vrijeme, potrebno je da znaš da razlikujemo:

- **PUNO RADNO VRIJEME:** Shodno Zakonu o radu, puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.
- **NEPUNO RADNO VRIJEME:** Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) punog radnog vremena. Kod ovakve vrste ugovora, važno je znati da zaposleni imaju ista prava kao zaposleni sa punim radnim vremenom, ali ista ostvaruju srazmjerno vremenu provedenom na radu.
- **NEPUNO RADNO VRIJEME KOD VIŠE POSLODAVACA:** U okviru 40-časovne radne nedjelje mogu se zaključiti ugovori o radu kod više poslodavaca i na taj način ostvari puno radno vrijeme.
- **SKRAĆENO RADNO VRIJEME ZBOG OTEŽANIH USLOVA RADA:** Ako radiš na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima tvoje puno radno vrijeme može se skratiti srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno tvojoj radnoj sposobnosti, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji. I u ovom slučaju imaš ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

NOĆNI RAD

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću. Ako radiš noću, poslodavac je dužan da ti za svaki čas noćnog rada uveća zaradu za 40%.

PREKOVREMENI RAD

Radno vrijeme zaposlenog, samo izuzetno, može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), ako se

odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla. Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.

U slučaju da radiš prekovremeno poslodavac je dužan da ti uveća zaradu 40% za svaki čas prekovremnog rada.

Napomena: Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću.

ZARADA

Poslodavac je dužan da ti za obavljeni rad isplati zaradu, najmanje jednom mjesečno, u iznosu propisanom tvojim ugovorom o radu, a u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom. Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da ti uruči obračun zarade.

Zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruje kod poslodavca.

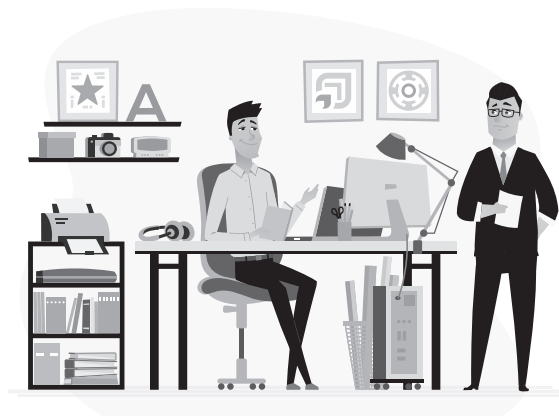
Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, odgovornost, vještine, uslovi rada i rezultati rada.

Tvoja zarada, propisana Ugovorom o radu, uvećava se po času najmanje:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako odustvuješ sa rada zbog:

- državnih i vjerskih praznika;
- godišnjeg odmora;
- plaćenog odsustva;
- stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- neprovedjenja propisanih mjera zaštite na radu,
- imaš pravo na naknadu zarade u visini 100% tvoje zarade, kao da si na radu.



MINIMALNA ZARADA

Minimalna zarada predstavlja jedan vid zaštitne kategorije zaposlenih sa najmanjim primanjima. Naime, Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom definisano je da nijedan zaposleni u Crnoj Gori ne može, za puno radno vrijeme, primiti zaradu koja je niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori. Minimalna zarada utvrđuje se pregovorima Vlade, sindikata i udruženja poslodavaca pri čemu je za njeno utvrđivanje važno u obzir uzeti troškove života, socijalne potrebe zaposlenih i slično. Danas, minimalna zarada u Crnoj Gori iznosi 193,00 eura.

KADA SU U PITANU ODMORI I ODSUSTVA, RAZLIKUJEMO

- Odmor u toku rada (pauza)
- Dnevni
- Nedjeljni
- godišnji
- praznici (navesti koji kod nas i koliko dana)
- plaćeno i neplaćeno odsustvo

- porodijsko i druga odsustva..

ODMOR U TOKU RADA

Ako radiš puno radno vrijeme, odnosno 8 sati dnevno, imaš pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) u trajanju od najmanje 30 minuta.

Ako radiš duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno imaš pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Ako radiš duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Vrijeme odmora u toku rada uračunava se u radno vrijeme.

DNEVNI ODMOR

Između dva uzastopna radna dana imaš pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

NEDELJNI ODMOR

Kada si u radnom odnosu imaš pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Nedeljni odmor se koristi nedjeljom.

Međutim, ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.



GODIŠNJI ODMOR

Pravo na godišnji odmor je jedino pravo za koje je zakonom definisano da ga se zaposleni ne može odreći, niti mu se to pravo može oduzeti. Ovo iz razloga što je godišnji odmor veoma važan za sve zaposlene i služi tome da zaposleni ostane zdrav, da bude kreativniji, produktivniji, odmorniji.

U svakoj kalendarskoj godini imaš pravo na minimum 20 radnih dana godišnjeg odmora. Ako si mlađi od 18 godina, imaš pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana. Ako radiš na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, imaš pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Trajanjanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.

Napomena: Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

Poslodavac je dužan da se konsultuje sa tobom prilikom odlučivanja o vremenu korišćenja godišnjeg odmora i dostavi ti rješenje najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

ODSUSTVO SA RADA IZ ZDRAVSTVENIH RAZLOGA

Ako si privremeno spriječen za rad zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima, imaš pravo da odsustvuješ sa rada. U ostvarivanju prava po ovom osnovu, važno je da znaš da su ista definisana kako Zakonom o radu, tako i Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Takođe, kao zaposleni, imaš pravo da odsustvuješ sa rada zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa.

Opšti kolektivni ugovor propisuje pravo zaposlenog na plaćeno odsustvo u trajanju od jednog radnog dana za slučaj dobrovoljnog davanja krvi, odnosno odsustvo u skladu sa medicinskom dokumentacijom za slučaj dobrovoljnog davanja tkiva i organa.

U slučaju odsustvovanja sa rada iz zdravstvenih razloga dužan si da, najkasnije u roku od tri dana, o tome obavijestiš poslodavca i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostaviš poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

Za vrijeme privremene spriječenosti sa rada, pripada ti naknada zarade koja ne može biti niža od 70% osnova za naknadu. Osnov za naknadu je prosjek osnovne zarade, odnosno naknade zarade koju si ostvario u posljednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad.

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Činjenica je da su mladi posebno izloženi riziku na radnom mjestu zbog nedostatka iskustva i obuke. Iz tog razloga, kada se zaposliš, veoma je važno da znaš da je poslodavac u obavezi da ti obezbijedi sigurne i zdrave uslove rada.

Važno: Ako nisi od strane poslodavca unaprijed upoznat sa svim opasnostima, odnosno rizicima na radu, ako ti prijete neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu propisane mjere zaštite ili na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite, imaš pravo d odbiješ da radiš pri čemu si dužan da se pisanim putem obratiš poslodavcu radi preduzimanja konkretnih mjera kojima bi se otklonili mogući rizici i opasnosti.

Zaštita i zdravlje na radu podrazumijeva obezbjeđivanje uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

Radi tvoje pune informisanosti: Na inicijativu Međunarodne organizacije rada (ILO) iz 2003. godine Svjetski dan sigurnosti i zdravlja na radu se svake godine 28. aprila obilježava promotivnim kampanjama usmjerenim na prevenciji nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Ukoliko smatraš da su tvoj život i zdravlje u toku radnog procesa ugroženi, a da poslodavac ne sprovodi adekvatne mjere zaštite, možeš se obratiti Inspekciji za zaštitu na radu kako bi ti pomogla u ostvarivanju tvojih zakonskih prava.

Više o pravima o zaštiti i zdravlju na radu, tvojim obavezama kao radnika, ali i obavezama poslodavca, možeš naći u Zakonu o zaštiti i zdravlju na radu.

Važno je da znaš i da zaposleni kod poslodavca između sebe mogu da izaberu svog predstavnika za zaštitu i zdravlje na radu koji ima ovlaštenja da, pored ostalog, poslodavcu predlaže mjere za unapređenje uslova rada zaposlenih po pitanju zaštite na radu.

SOCIJALNO OSIGURANJE

Nakon što potpisivanjem ugovora o radu zasnuješ radni odnos, poslodavac je dužan da te prijavi na obavezno socijalno osiguranje (danom stupanja na rad) i da ti kopiju prijave uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

Doprinosi za obavezno socijalno osiguranje su:

- 1) doprinos za obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje;
- 2) doprinos za obavezno zdravstveno osiguranje;
- 3) doprinos za osiguranje od nezaposlenosti.

Pitanje uplate poreza i doprinosa na tvoju zaradu, od ključnog je značaja za ostvarivanje tvojih prava na:

- zdravstveno osiguranje, odnosno korišćenje zdravstvenih usluga u sistemu javnog zdravstva;
- penziju,
- prava po osnovu nezaposlenosti.

Ukoliko te poslodavac ne osigurava, time šteti kako tebi, tako i samoj državi jer se sredstva po osnovu osiguranja ne slivaju u državni budžet. Dakle, država nema sredstva kojima može da raspolaže, a ti nećeš imati pravo na besplatne zdravstvene usluge u sistemu javnog zdravstvenog sistema, nećeš moći da bezbrižno dočekaš "treće doba", odnosno penziju, a u slučaju otkaza ugovora o radu nećeš moći da primaš naknadu zarade sa Zavoda za zapošljavanje po osnovu nezaposlenosti.

Stope doprinosa za obavezno socijalno osiguranje propisane su Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

Ako želiš da radiš u inostranstvu, najvažnije je da se prethodno dobro informišeš. Ako imamo u vidu globalizaciju i činjenicu da je sloboda kretanja radnika jedna od četiri slobode unutrašnjeg tržišta i jedna od temeljnih principa Evropske unije, onda znamo da je mobilnost radnika sve zastupljenija, pa samim tim i sve vidljivija potreba radnika da svoj radni angažan ostvare u nekoj drugoj zemlji. Kako je ova potreba posebno izražena kod mladih ljudi, to je

neophodno preduzeti sve korake kojim bi se sa jedne strane podstakla mobilnost, a sa druge strane zaštitila prava svih onih koji žele da rade u inostranstvu.

U Crnoj Gori, poslove posredovanja pri zapošljavanju mogu obavljati Zavod za zapošljavanje Crne Gore i privatne agencije za zapošljavanje koje imaju važeću licencu izdatu od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore. Prema tome, potrebno je prije svega provjeriti da li privatna agencija koja vam nudi posao ima odobrenje za rad i obavljanje poslova posredovanja pri zapošljavanju.

Prije prijave na oglase za rad u inostranstvo i samog odlaska na rad, važno je da:

- provjeriš zvanični sajt agencije koja nudi zapošljavanje u inostranstvu i inostranog poslodavaca;
- provjeriš da li ponuda za posao sadrži precizne informacije o radnom mjestu i uslovima rada;
- provjeriš posebne uslove koji se za određeni posao zahtijevaju (znanje jezika i sl.);
- nostrifikuješ diplomu ukoliko je potrebno;
- obezbijediš radnu dozvolu/radnu vizu;
- prikupiš kontakte ambasade ili konzulata Crne Gore u zemlji u kojoj planiraš da radiš;
- upoznaš se sa radnim i socijalnim zakonodavstvom države u kojoj planiraš da radiš.

Veoma je važno da prije početka rada u inostranstvu sa inostranim poslodavcem ne praviš usmene dogovore u vezi sa tvojim radnim angažmanom, već da isključivo pisanim ugovorom definišete međusobna prava i obaveze.

Više informacija o radu u inostranstvo i sigurnosnim koracima, možeš naći na internet stranici Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, na kojem ujedno možeš i naći link ka Internet vodiču za zapošljavanje u inostranstvu.

Unija slobodnih sindikata Crne Gore - usscg.me/

Ministarstvo rada i socijalnog staranja - www.minradiss.gov.me

Zavod za zapošljavanje Crne Gore - www.zzzcg.me/

Uprava za inspeksijske poslove - www.uip.gov.me/

Poreska uprava - www.poreskauprava.gov.me/

Agencije za mirno rješavanje radnih sporova - www.amrrs.gov.me/

Ombudsman - www.ombudsman.co.me/

Savez Sindikata Crne Gore - www.sindikato.me/

Unija poslodavaca Crne Gore - www.poslodavci.org/

7. PROJEKAT VS/2018/0030 “PROMOCIJA UKLJUČENOSTI OMLADINSKIH RADNIKA I DONOŠENJE ODLUKA U SINDIKATIMA I PRIVREDNIM DRUŠTVIMA”

Projekat VS/2018/0030 “Promocija uključenosti omladinskih radnika i donošenje odluka u sindikatima i privrednim društvima” ima za cilj da promoviše uključivanje zaposlenih u donošenje odluka putem mehanizama informacija, konsultacija i učešća, putem kojih predstavnici zaposlenih mogu uticati na odluke koje treba donijeti unutar kompanije.

Projekat na sveobuhvatan način pokriva glavne izazove vezane za učešće mladih radnika u procesu odlučivanja u privrednim društvima i sindikatima sa kojima se suočavaju u 5 partnerskih zemalja - Letoniji, Hrvatskoj, Crnoj Gori, Bugarskoj i Mađarskoj.

Glavni cilj projekta je da se osigura promocija aktivnog uključivanja i donošenja odluka mladih radnika u preduzećima i sindikatima, organizovanje kampanje za podizanje svijesti mladih zaposlenih u vezi sa uključivanjem radnika i odlučivanjem, promocijom identifikacije i obuke mladih sindikalnih lidera, kao i promocijom uspostavljanja mreže međunarodne saradnje mladih radnika.

Očekivani rezultati projekta su:

- bolje razumijevanje problema vezanih za uključivanje mladih radnika i donošenje odluka u privrednim društvima i sindikatima i načini rješavanja postojećih problema kroz široku razmjenu iskustava i najboljih praksi tokom trajanja projekta između partnerskih zemalja;

- promocija poboljšanja trenutne situacije u vezi sa uključivanjem mladih radnika i donošenje odluka u privrednim društvima i sindikatima usljed sprovođenja informativnih seminara, treninga za mlade sindikalne lidere i kampanje za podizanje svijesti;
- unaprjeđenje kapaciteta sindikata privlačenjem aktivnih mladih članova i menadžera koji žele da rade;
- unaprjeđenje saradnje između zaposlenih i organizacija poslodavaca u vezi sa uključivanjem mladih radnika i donošenjem odluka u privrednim društvima i sindikatima;
- promocija javne svijesti o uključenosti radnika u privrednim društvima i sindikatima.

| Projektne aktivnosti | Period implementacije |
|---|---|
| Organizovanje sastanka Odbora za upravljanje projektom | 1. februar 2018. god |
| Sprovođenje upitnika za mlade članove sindikata/mladih radnika o uključenosti i odlučivanju | 1. februar 2018. god-31. maj 2018. god |
| Priprema informativnih materijala i sprovođenje kampanje podizanja svijesti | 1. april 2018. god -16. novembar 2018. god |
| Međunarodni okrugli stolovi/studijske posjete u cilju razmjene iskustva za predstavnike zemalja učesnica | 1. april 2018. god -30. novembar 2018. god |
| Priprema "Priručnika za mlade aktivne radnike" | 1. april 2018. god -16. novembar 2018. god |
| Sprovođenje informativnih seminara za mlade radnike/studente u vezi sa pitanjima uključenosti u zemljama učesnicama | 1. april 2018. god -31. januar 2019. god |
| Priprema Međunarodnog programa obuke za mlade sindikalne lidere | 1. oktobar 2018. god -28. februar 2019. god |
| Organizacija i implementacija međunarodnog treninga za mlade sindikalne lidere u Letoniji | 1. mart 2019. god -31. maj 2019. god |
| Organizacija završne međunarodne konferencije projekta | 1. april 2019. god -30. jun 2019. god |

Trajanje aktivnosti:

1. januar 2018. god – 30. jun 2019. god

Više informacija o Projektu VS/2018/0030 "Promocija uključivanja mladih radnika i proces donošenja odluka u sindikatima i privrednim subjektima", kao i druge korisne informacije o sindikatima, zakonu o radu, aktivnostima mladih, uključenosti u proces donošenja odluka u kompanijama i sindikatima, možeze naći na našoj Internet stranici i nalogima na društvenim mrežama!

Internet stranica projekta:

www.youthinvolvement.eu



Nalozima na društvenim mrežama:


Letonija:

 <https://www.facebook.com/YouthWorkersInvolvement/>


 <https://twitter.com/involveYouthEU>

Bugarska:

 <https://www.facebook.com/Promotion-Of-Youth-Workers-Involvement-and-Decision-Making/>

 <https://www.linkedin.com/company/promotion-of-youth-workers-involvement-and-decision-making/>


Mađarska:

 <https://www.facebook.com/Fiatalok-bevonása-a-munkahelyi-és-a-szakszervezeti-döntéshozatal-ba-316599762493641/>

 <https://twitter.com/bevonasa>

Hrvatska:

 <https://web.facebook.com/youthdecisionmaking/>

 <https://www.instagram.com/youthinvolvement/>

Pridružite nam se!

The background of the page is a solid blue color with a repeating geometric pattern of interlocking cubes or hexagons, creating a three-dimensional effect. The pattern is composed of various shades of blue, with some cubes appearing lighter and others darker, giving it a textured, isometric appearance.

www.youthinvolvement.eu