

Originalni naučni rad

UDK 331.548-057.191:339.923(497.11)

DOI 10.7251/SVR1918131N

## NEKI NOVI TRENDОВI U RADNOPRAVNOM POLOŽAJU ZAPOSLENIH U SRBIJI U USLOVIMA INTEGRACIONIH PROCESA

**Prof. dr Dragana Nešović<sup>1</sup>**

Fakultet za pravo, bezbednost i menadžment “Konstantin Veliki“, Niš,  
Univerzitet Union “Nikola Tesla” Beograd

**Prof. dr Mladenka Balaban<sup>2</sup>**

Nezavisni univerzitet Banja Luka

**Prof. dr Slobodan S. Župljanin<sup>3</sup>**

Nezavisni univerzitet Banja Luka

**Apstrakt:** U radu je dat kritički osvrt i analiza nekih novih trendova u radnopravnom položaju zaposlenih u savremenim uslovima različitih integracionih procesa na svetskom, evropskom i regionalnom nivou. U Srbiji, zemlji tranzicije i burnih ekonomskih promena, ljudi stavljaju zaradu na prvo mesto kao faktor motivisanosti u zapošljavanju i podizanja radnog učinka. U uslovima globalizovanih ekonomskih tržišta, brzog tehnološkog napretka i demografskih promena zabeleženi su sve veći zahtevi za fleksibilnim oblicima rada kako bi se smanjila nezaposlenost i omogućio privredni rast i produktivnost. Cilj rada je da se ukaže na određene moguće pravce delovanja kako bi se postigao balans između nacionalnih interesa za privlačenjem stranih investitora radi privrednog oporavka i bržeg ekonomskog razvoja, harmonizacije propisa u oblasti rada i zapošljavanja sa propisima i standardima Evropske Unije, s jedne strane i zaštiti prava zaposlenih, njihove bezbednosti i socijalne sigurnosti, s druge strane.

**Ključne reči:** *radnopravni položaj zaposlenih, integracioni procesi, sistem zarade, fleksibilni oblici zapošljavanja, sindikalno organizovanje.*

### UVOD

Jedan od osnovnih ciljeva svakog savremenog društva i države je da kreira radnu snagu koja će biti u stanju da se prilagodi zahtevima tržišta rada u uslovima stalnih i ubrzanih promena. Sa aspekta poslodavca to znači da su njihovi zaposleni sposobni da odgovore promenama koje zahteva njihovo

---

<sup>1</sup> e-mail: [dragana.nesovich@gmail.com](mailto:dragana.nesovich@gmail.com)

<sup>2</sup> e-mail: [mladenka.balaban@gmail.com](mailto:mladenka.balaban@gmail.com)

<sup>3</sup> e-mail: [Slobodan.zupljanin@nubl.org](mailto:Slobodan.zupljanin@nubl.org)

radno mesto, da poseduju veštine prenošenja ključnih kompetencija sa jednog posla na drugi. To, dalje, znači da svaki pojedinac treba da razvije veštine kako bi bio sposoban da pronade, zadrži i promeni posao ili pokrene samozapošljavanje i tako omogućiti vertikalnu i horizontalnu pokretljivost radne snage na tržištu rada i njeno prilagođavanje tehnološkim inovacijama i fleksibilnim oblicima radnog angažovanja. Upravo razvoj tehnologija, naročito neograničen pristup internetu sve više menja način rada u svim sektorima svetske ekonomije. Sve više ljudi rade od kuće, na putu, u hotelu, znači izvan poslovnih prostorija poslodavca. Pokazalo se da ovakav rad dovodi do velikih finansijskih ušteda poslodavcima i povećanja produktivnosti zaposlenih.

Nasuprot ovim zahtevima raste zabrinutost u pogledu zaštite radnika, naročito onih koji su angažovani u fleksibilnim oblicima rada pošto se većina radničkih prava i zaštite temelji na standardnim oblicima zapošljavanja. Mogući izlaz iz ovakve situacije je u iznalaženju prave ravnoteže između fleksibilnosti tržišta rada i zaštite i sigurnosti radnika, stvaranjem uslova da sama osoba ima mogućnosti da izabere šta je za nju najpovoljnije u datoj situaciji uzimajući u obzir prednosti i mane svih oblika radnog angažovanja. Međutim često su ljudi prinuđeni na nestandardni rad pošto, recimo, ne mogu da nađu posao na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom, iako i takav vid radnog angažovanja, bez stvarne zaštite prava i adekvatne kontrole u primeni radnopravnih propisa, može da pruži lažnu sliku sigurnosti.<sup>4</sup>

Jedan od značajnijih vidova zaštite prava i položaja zaposlenih je kroz sindikalno organizovanje, koje predstavlja preduslov dostojanstvenog rada. Takođe, brojne studije su pokazale da sindikalno udruživanje rezultira u poboljšanju uslova rada i time povećanju produktivnosti, dohotka i profita za sve u procesu proizvodnje. Štaviše, sindikalno organizovanje je deo obaveze države da u procesima kreiranja i sprovođenja javnih politika u oblasti rada vodi aktivan socijalni dijalog sa predstavnicima svih zainteresiranih strana u radnim odnosima, odnosno sindikatima i udruženjima poslodavaca. Nezaobilazan deo motivacije zaposlenih za postizanje većeg učinka u radu jeste kvalitetan sistem utvrđivanja zarada i nagrađivanja. Kvalitetnim sistemom nagrađivanja, koji mora biti i u praksi primenjen, unapređuju se poslovne veštine zaposlenih, ostvaruju se vrhunski poslovni rezultati, podiže radni moral, motivisanost i produktivnost zaposlenih. Zaposleni, koji imaju bezbedne uslove rada, socijalnu sigurnost i adekvatno su nagrađeni i plaćeni za posao koji rade, dolaze do novih ideja, znanja i iskustava. Svaki oblik materijalnog ili nematerijalnog nagrađivanja pomaže organizacijama da učine zaposlene kompetentnima za učesće u zahtevnoj tržišnoj utakmici, te da oni budu motivisani i uspešni.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> D.Nešović, *Fleksibilni oblici rada i njihov uticaj na zaposlenost s posebnim osvrtom na Republiku Srbiju*, Zbornik radova Visoke škole strukovnih studija za menadžment u saobraćaju, (2013), Niš, str. 111-119.

<sup>5</sup> <https://timcentar.rs/kako-motivisati-zaposlene/> - pristupljeno 20. jula 2018. godine

## **1. KOMPLEKSNOST PRAVNOG REGULISANJA I INSTITUCIONALNOG OKVIRA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA**

**Pravni okvir** - Brojni su međunarodni i domaći (nacionalni) propisi i instrumenti kojima se uređeni osnovni radno-pravni instituti, utvrđena mnoga radna, ekonomska i socijalna prava zaposlenih, kao i način njihovog ostvarivanja. Osnovni međunarodni akti koji uređuju radna, socijalna i ekonomska pitanja su Univerzalna deklaracija o pravima čoveka i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima koje je usvojila Generalna skupština Ujedinjenih nacija. Najznačajniji međunarodni propisi su Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) koje uređuju ovu oblast i koje imaju obavezu pravnu snagu za sve članice koje ih ratifikuju. U okviru Međunarodne organizacije rada do kraja 2001. godine usvojeno je 184 konvencije.<sup>6</sup> Ukupno je doneseno 185 konvencija i 195 preporuka.<sup>7</sup> Zatim, Povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika koju je donela Evropska zajednica (prethodnik Evropske unije) i Povelja o osnovnim pravima EU, koje na najcelovitiji način uređuje ova pitanja. Takođe, treba pomenuti multilateralne međudržavne sporazume koje zaključuju tri ili više zemalja, a kojim ove zemlje uređuju mnoga pitanja iz oblasti rada, zapošljavanja, penzijskog i invalidskog osiguranja i sl. Najzad, tu su dvostrani (bilateralni) ugovori ili dvostrane konvencije koje između sebe zaključuju dve države u cilju regulisanja pojedinih pitanja iz oblasti rada i radnih odnosa.

Odredbama Ustava Republike Srbije i drugim brojnim zakonima uređena su pitanja rada i zapošljavanja. Ustav Republike Srbije najpre i neposredno jemči pravo na rad, pravo na slobodan izbor zanimanja, dostupnost svih radnih mesta svima pod jednakim uslovima i uređuje da svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Ženama, omladini i invalidima Ustav omogućuje posebnu zaštitu na radu i posebne uslove rada, u skladu sa posebnim zakonom. Ustav Republike Srbije utvrđuje da svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu i zabranjuje svaku diskriminaciju, neposrednu ili posrednu, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta. Takođe, ustavom je neposredno utvrđeno pravo zaposlenih na štrajk u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Sva ova pitanja detaljno su dalje uređena različitim zakonskim propisima, a pre svega odredbama Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i

---

<sup>6</sup> S. Dedić, J. Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005., str. 73.

<sup>7</sup> M. Učur, S. Laleta, *Konvencije Međunarodne organizacije rada-s komentarima*, Zagreb 2007., str. 17.

zdravlju na radu, Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Zakon o državnim službenicima, odredbama novih zakona o zabrani zlostavljanja na radu, o ravnopravnosti polova, o socijalnoj zaštiti i dr. Konkretizacija pojedinih zakonskih odredbi kojima su regulisana pitanja radnih odnosa vrši se mnogobrojnim podzakonskim aktima (uredbe, odluke, pravilnici, naredbe upustvima) koje donosi Vlada, ministarstava, inspektorati, zavodi.

U oblasti rada i zapošljavanja, naročito važnu ulogu imaju kolektivni ugovori o radu (opšti, posebni i pojedinačni), i opšti akti (pravilnici, odluke kao opši akti) čijim donošenjem i primenom su značajno poboljšani uslovi rada i položaj zaposlenog u ugovornom odnosu sa poslodavcem. Takođe, tu su i individualni ugovori, među kojima su najbitniji ugovor o radu i sporazum o zapošljavanju. Ugovor o radu je akt zasnivanja radnog odnosa, ali i akt uređivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog i poslodavca. Sporazum o zapošljavanju zaključuju, u zakonom predviđenim slučajevima, Nacionana služba za zapošljavanje i nezaposleno lice.<sup>8</sup>

**Institucije** - Ključne državne institucije kojima je povereno sprovođenje i nadzor nad izvršavanjem navedenih propisa su Inspektorat za rad, u domenu inspeksijskog nadzora, kao i sudovi u domenu primene tih propisa. Značajne nadležnosti propisane posebnim zakonima imaju i nezavisna regulatorna tela, pre svih zaštitnik prava građana (ombudsman), poverenik za zaštitu informacija od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, kao i poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Inspektorat za rad je organ uprave u sastavu Ministarstva rada i socijalne politike u čijoj nadležnosti je obavljanje poslova inspeksijskog nadzora u oblasti radnih odnosa i bezbednosti i zdravlja na radu. U nadležnosti ovog organa je primena zakona o radu, o bezbednosti i zdravlja na radu, o sprečavanju zlostavljanja na radu, o ravnopravnosti polova, zakona o štrajku, opšteg kolektivnog ugovora, opštih akata i ugovora o radu i dr.

Sudska zaštita osnovnih radnih, ekonomskih i socijalnih prava poverena je, pre svega, osnovnim i višim sudovima. Osnovni sud sudi o sporovima povodom zasnivanja, postojanja i prestanka radnog odnosa, o pravima obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa, o naknadi štete koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom, kao i povodom zadovoljavanja stambenih potreba na osnovu rada. Viši sudovi u prvom stepenu sude u sporovima povodom štrajka, povodom kolektivnih ugovora, ako spor nije rešen pred arbitražom, povodom obaveznog socijalnog osiguranja ako nije nadležan drugi sud, povodom matične evidencije, povodom izbora i razrešenja organa pravnih lica ako nije nadležan drugi sud. Određene manje nadležnosti u ovoj sferi imaju i privredni i upravni sudovi.

U novije vreme vrlo značajne nadležnosti u oblasti rada ima i zaštitnik građana (ombudsman), koji štiti i unapređuje poštovanje i ostvarivanje

---

<sup>8</sup> Z. Ivošević, (2014) *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu, Službeni glasnik, Beograd, str. 28-41.

ljudskih prava i sloboda građana i to tako što kontroliše da li organi i organizacije koje obavljaju javna ovlašćenja svoj posao rade zakonito i pravilno, ali i da li postupaju etično, savesno, nepristrasno, stručno, svrsishodno, delotvorno, poštujući dostojanstvo osobe koja se obrati sa pritužbom. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti predstavlja centralno nacionalno telo za zaštitu od diskriminacije čija je funkcija dvojaka: s jedne strane, reaguje u slučaju diskriminacije, a s druge strane ima značajnu preventivnu funkciju.<sup>9</sup>

## **2. POLOŽAJ ZAPOSLENIH U ODNOSU NA SISTEM UTVRĐIVANJA ZARADE I DRUGIH PRIMANJA U VEZI SA RADOM**

Međunarodna organizacija rada je 1999. godine definisala dostojanstven rad kao produktivno radno mesto na kome se štite prava radnika, gde se radom može zaraditi pristojna zarada i gde postoji odgovarajuća socijalna zaštita radnika. Za zaposlenog zarada predstavlja svrhu radnog odnosa. Zarada je osnovni motiv za zapošljavanje, kao jedini ili značajan izvor sredstava za podmirivanje životnih troškova radnika. I ne samo to, rezultati brojnih istraživanja ukazuju da promene paketa zarade, kao što su bonusi, stimulatívni elementi i njeno povećanje, imaju pozitivan efekat na podizanje produktivnosti zaposlenih.<sup>10</sup>

Prema važećim zakonskim propisima, zarada se sastoji od zarade za obavljani rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusu i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovor o radu.<sup>11</sup> Dalje, deo zarade za obavljani rad i vreme provedeno na radu se formira iz osnovne zarade, zarade za radni učinak i uvećane zarade. Svi navedeni elementi, detaljno se razrađuju, opštim aktom i ugovorom o radu. Pod zaradom u smislu Zakona smatra se zarada koja sadrži poreze i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Takođe, Zakonom je utvrđen širok spektar delova zarade i drugih primanja po osnovu radnog odnosa koja se mogu ili moraju detaljnije regulisati opštim aktom (kolektivni ugovor i pravilnik o radu) ili ugovorom o radu, tako, da možemo razlikovati sledeće:

1. Prava zaposlenih čija su najmanja visina ili obim utvrđeni Zakonom, dok se opštim aktom mogu utvrditi u većem obimu:

---

<sup>9</sup> R.Ristanović, (2011) *Dostojanstven rad u Republici Srbiji-postavljanje jednakosti i solidarnosti u središte evro integracija*, Studija slučaja-Srbija, Beograd, str. 3.

<sup>10</sup> Burgess, S., Propper C., Ratto M., Tominey E., (2007), Smarter Task Assignment or Greater Effort: The Impact of Incentives on Team Performance, *Economic Journal*, Vol 38.

<sup>11</sup> Zakon o radu (Sl. Glasnik RS, br.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/20132, 75/2014, 13/2017-odluka US, 113/2017i 95/2018- autentično tumačenje), član 105.

- uvećana zarada; otpremnina za odlazak u penziju; naknada zarade; otpremnina u slučaju tehnološkog viška; zarada pripravnika.<sup>12</sup>
2. Prava zaposlenih koja su utvrđena Zakonom, ali njim nije utvrđena visina zarade ili obim prava, pa se opštim aktom moraju utvrditi: osnovna zarada (Zakonom nisu propisani elementi); zarada po osnovu radnog učinka (Zakonom nisu propisani elementi); naknada zarade (iz čl. 117. Zakona) za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca; naknada troškova iz člana 118. Zakona; druga primanja zaposlenih iz člana 119. stav 1. tač. 2–3).
  3. Prava zaposlenih za koja je Zakonom predviđeno da se opštim aktom mogu utvrditi: druga uvećanja zarade iz člana 108. stav 4. Zakona; druga primanja zaposlenih iz člana 119. st. 2. i 5. Zakona (poklon deci zaposlenih za Božić i Novu godinu, premija za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija); druga primanja zaposlenih iz člana 120. Zakona (jubilarna nagrada, solidarna pomoć i druga primanja zaposlenih).<sup>13</sup>
  4. Članom 111. Zakona utvrđeno je da se opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade. Minimalna zarada se uvodi Odlukom poslodavca bez obaveze zaključivanja aneksa ugovora o radu, ali se može isplaćivati samo ako su ispunjeni razlozi za njeno uvođenje utvrđeni opštim aktom, odnosno ugovorom o radu. Prema tome, poslodavac ne može doneti odluku o uvođenju minimalne zarade ako u opštem aktu ne propiše razloge o njenom uvođenju.

Moramo priznati da je utvrđivanje, struktura i obračun zarade i drugih primanja po osnovu radnog odnosa definisano na ovaj način prilično komplikovano, kako za poslodavce<sup>14</sup> koji obračunavaju zaradu, tako i za zaposlene kojima se zarada isplaćuje, jer im dodatno stvara nejasnoće da li zaista primaju sve što je propisano i ugovoreno. Ako se ovome doda različit tretman pojedinih delova zarade, naknada zarade, naknade troškova i drugih primanja sa aspekta plaćanja poreza i doprinosa (na primer: naknada troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora sa poreskog aspekta ima isti tretman kao i zarade, dok je naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju oslobođeno poreza i doprinosa) situacija je još složenija i teža za razumevanje.

---

<sup>12</sup> U praksi se pokazalo da se ova prava zaposlenih vrlo retko oštima aktima predviđaju u većem obimu.

<sup>13</sup> <http://www.asocijacijsr.org/vesti/izasocijacije/> - pristupljeno 25. avgusta 2019. godine.

<sup>14</sup> Ovu zamerku najčešće imaju strani investitori, koji ukazuju da je obračun zarada dosta komplikovan i da nije usklađen sa sistemima koje imaju kompanije u svetu.

Jedno od mogućih rešenja koje bi pojednostavilo strukturu zarade, a samim tim i obračun zarade, bilo bi da se Zakonom kao obavezni elementi zarade propišu osnovna zarada i uvećana zarada, a da se svi drugi elementi koji uvažavaju specifičnost poslova koje zaposleni obavljaju kod poslodavca, a koji imaju karakter zarade, aktom ili ugovorom o radu.<sup>15</sup>

Zaposleni se u praksi suočavaju sa nizom zloupotreba radnopravnih instituta vezano za zarade i druga primanja po osnovu rada. To se pre svega odnosi na neisplatu zarada, neplaćanje doprinosa za penzijsko, socijalno i zdravstveno osiguranje, rad bez ugovora o radu - siva ekonomija, kao i brojne probleme u sferi zasnivanja i prestanka radnog odnosa, trajanje prekovremenog rada i zaštite zdravlja radnika. Vrlo su česte zloupotrebe kod određenih oblika zasnivanja radnog odnosa i drugih oblika radnog angažovanja kao što je rad na određeno vreme, probni rad, radno angažovanje putem ugovora o delu i ugovora o privremenim i povremenim poslovima.

Neisplata zarada i neuplaćivanje doprinosa za penzijsko i zdravstveno osiguranje najčešće se ispoljava u privatizovanim preduzećima, često sa velikim brojem zaposlenih. Poslodavci ne isplaćuju zarade ni do dana prestanka radnog odnosa, odnosno najkasnije u roku od 30 dana po prestanku radnog odnosa, što je posebno izraženo u preduzećima koja su u dugogodišnjoj finansijskoj krizi. Sistem koji je postojao u socijalističkom periodu, gde je uplata doprinosa vršena automatski, preko centralizovane državne institucije je napušten, a novi koji bi bio efikasan nije izgrađen. U ovakvim situacijama je, naročito, izražen mobing na radu, pre svega kao posledica loših efekata tranzicije i neuspeh privatizacija. Mnogi poslodavci u cilju da se reše viškova zaposlenih, bez isplata odgovarajućih otpremnina, stalnim pritiskom i na različite načine vrše mobing (dodeljivanjem neadekvatnih poslova, čestim premeštajem na druge poslove, ugrožavanjem profesionalnog i ličnog ugleda zaposlenih) i na taj način dovode zaposlenog u situaciju da na svoju inicijativu raskine radni odnos. Nadležni inspeksijski organi uglavnom nemaju kapacitete i preciznije određena ovlašćenja, da efikasno sprovode propise iz ove oblasti. Problemi postoje i u kvalifikovanosti za obavljanje inspeksijskih poslova, dupliranju, preklapanju i diskoordinaciji inspeksijskih službi u povezanim oblastima delovanja. Takođe, sudski postupci u sferi rada su spori i neefikasni, bez jasne odgovornosti sudova za dugo trajanje postupka.<sup>16</sup>

### **3. RADNOPRAVNI POLOŽAJ ZAPOSLENIH I FLEKSIBILIZACIJA U ZAPOSŁJAVANJU**

Poslednjih godina na evropskim tržištima rada zabeleženi su sve veći zahtevi za fleksibilnim oblicima rada kako bi se održala zaposlenost i omogućio privredni rast i produktivnost u uslovima integrativnih i globalizovanih ekonomskih tržišta. U radnom zakonodavstvu Evropske unije

---

<sup>15</sup> Rajković D., *Reforma zarada*, Stručna mišljenja, dostupno na sajtu: [www.nsj.org.rs](http://www.nsj.org.rs), pristupljeno 25. avgusta 2018.

<sup>16</sup> R. Ristanović, (2011) *Dostojanstven rad u Republici Srbiji-postavljanje jednakosti i solidarnosti u središte evro integracija*, Studija slučaja-Srbija, Beograd, str. 6

jača tendencija fleksibilnog zapošljavanja i zaključivanja ugovora o radu na određeno vreme sa ciljem da se broj zaposlenih koji rade na neodređeno vreme svede na najmanju moguću meru. Fleksibilnost na tržištu rada u Evropi veoma je šarolika. Najčešće zastupljeni fleksibilni oblici rada su: rad na određeno vreme kraće od šest meseci, rad sa nepunim radnim vremenom, privremeni rad posredstvom agencija, rad po pozivu, ugovori bez naznake radnih sati, rad sa skraćenim radnim vremenom kraćim od deset sati nedeljno. U zakonodavstvima evropskih zemalja postoje velike razlike kada su u pitanju fleksibilni oblici rada koji su uglavnom određeni ekonomskom situacijom u tim zemaljama. Međutim, bez obzira na šarolikost, uočavaju se određeni trendovi kada je u pitanju ovaj rad. Recimo, vrste radnika koj se angažuju za vrlo fleksibilne, oblike rada vrlo se razlikuju i to od vrlo nisko kvalifikovanih sa sezonskim ugovorima do eksperata sa kratkoročnim ugovorima za izvršenje određenih zadataka. Drugo, postoje i velike razlike kada su u pitanju određene privredne grane, na primer, vrlo kratki ugovori na određeno vreme prevladavaju u poljoprivredi, turizmu, hotelijerstvu za sezonski rad, dok je ugovor bez naznake radnih sati najviše zastupljen u maloprodaji, javnim nabavkama, oblasti javnog sektora. Evropske institucije su u više navrata podsticale uvođenje i razvoj nestandardnih oblika rada. Recimo, Lisabonska strategija ističe važnost atipičnog radnog angažovanja koji omogućavaju veću fleksibilnost naročito kod prilagođavanja radnih sati, organizaciju radnog vremena i prilagođavanje rada novim zahtevima tržišta u potražnji za proizvodnjom i uslugama. Međutim, iako ovakav, vrlo atipičan rad nudi veću prilagodljivost u odnosu na standardne oblike rada, on je po svojoj prirodi vrlo nepouzdan. Što se tiče kvaliteta rada radnici angažovani na ovaj način suočavaju se sa posebnim izazovima vezano za osećaj nesigurnosti zaposlenja, nemogućnost planiranja karijere i napredovanja u poslu, manja dostupnost mogućnostima za dalje usavršavanje u struci i sl. U pogledu, zarade fleksibilni oblici rada obično se povezuju sa niskim primanjima, sa nepokrivanjem socijalnog osiguranja. Takođe, radnici sa ovako angažovani često rade na poslovima sa povećanim rizikom po zdravlje i bezbednost tako da je i rizik od nesreća i povreda na radu veći u odnosu na radnike koji su standardno zaposleni. Zato je, po mišljenju Evropske komisije, važno uspostaviti ravnotežu između fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti radnika kada su u pitanju rizici tržišta rada.

Fleksibilnost tržišta radne snage u Srbiji je niska. U Srbiji, propisi iz oblasti rada<sup>17</sup> predviđaju određene oblike fleksibilnog rada, tako da ne sprečavaju takav rad, ali ga i nedovoljno ohrabruju usled manjkavosti, pre svega, u pogledu neefikasnosti pravne zaštite radnika. U domaćoj praksi se takav vid radnog angažovanja često zloupotrebljava nepoštovanjem prava radnika od strane poslodavaca. Tako radnicima angažovanim van radnog odnosa ne omogućava se korišćenje godišnjih odmora i bolovanja, ne obračunava im se regres ili topli obrok uz stalnu nesigurnost da ugovor o angažovanju ne bude produžen. Zato je zapošljavanje na neodređeno vreme

---

<sup>17</sup> Z. Ivošević, (2014), *Radno pravo*, Beograd, Pravni fakultet, Univerzitet Union,



i sa punim radnim vremenom težnja svakog radnika u Srbiji. Kod angažovanja radnika sa nepunim radnim vremenom, često je cilj da se smanji zarada što može dovesti zaposlenog da vise ne može da živi od svoga rada, tako da fleksibilnost tog tipa nema smisla. Rešenje treba tražiti u efikasnijoj kontroli poštovanja minimalnih prava radnika zagarantovanih Zakonom i standardima zaštite na radu. Skraćenje radnog vremena umesto otpuštanja je opravdano ako takav rad odgovara radniku ili je posledica objektivnih okolnosti kod poslodavca koje nameće kriza. To se naročito odnosi na radnike koji odustaju od posla kako bi se brinuli o članovima porodice. Za neke od njih je pravo rešenje rad sa pola radnog vremena, pravno regulisan sezonski angažman, rad kod kuće ili fleksibilno radno vreme koje sami mogu da rasporede. Problemi sa fleksibilnim oblicima rada delom nastaju i usled loše vođene politike od strane države, koja ionako skromna sredstva iz budžeta troši više na pasivne mere na tržištu rada, uglavnom na otpremnine, a manje na aktivne mere - prekvalifikaciju i dokvalifikaciju i podsticanje preduzetništva što bi doprinelo da u punom smislu zažive fleksibilni oblici rada. Opređenje države treba da ide u pravcu da oni koji gube posao imaju pristup različitim obukama koje će ih pripremiti za drugo radno angažovanje.

Jedan vid nestandardnog angažovanja je Ugovor o dopunskom radu<sup>18</sup> koji podrazumeva dodatno angažovanje još do trećine radnog vremena kod drugog poslodavca zaposlenih koji već rade sa punim radnim vremenom, gde oba poslodavca plaćaju u sličnom procentu poreze i doprinose. Takođe, Ugovor o pivremenim i povremenim poslovima jeste oblik fleksibilnog angažovanja koji je država ograničila na 120 radnih dana godišnje, da bi sprečila njihovo produžavanje u nedogled, uz obavezu da se na takav način angažuju nezaposleni radno sposobni, studenti i mladi do trideset godina života kao i penzioneri.

Prema Zakonu o radu, svi ovi ugovori spadaju u fleksibilne oblike zapošljavanja, ali im je nedostatak što ne pružaju priliku da poslodavci radno angažuju pojedince pod povoljnijim uslovima i veće pravne sigurnosti za radnike, što je ovakav sistem učinio uspešnim u razvijenim zemljama. Ovde treba ukazati na problem neprijavljenog rada koji je naročito izražen u fleksibilnim oblicima rada u čijim okvirima i počiva siva ekonomija. Za rad u sivoj ekonomiji najčešće se angažuju mladi, nekvalifikovani radnici, najviše do nivoa srednje stručne sprema, zaposleni bez redovnih zarada, nezaposleni preko 40 godina života, primaoci novčanih naknada, socijalne pomoći i sl. Treba naglasiti potencijalno veći rizik od siromaštva radnika koji su angažovani u nestandardnom radu, jer se obično radi o malo plaćenim i niskokvalifikovanim radnicima. Fleksibilnost rada u Srbiji često ide u pravcu da se stranim i domaćim poslodavcima omogući lakše otpuštanje radnika. Ovde nedostaje važniji aspekt fleksibilnosti, a to je već pomenuta pravna zaštita radnika i značajnija izdvajanja države za one koji traže posao.

---

<sup>18</sup> B. Šunderić, (2011), Radno pravo, Beograd, Pravni fakultet, Univerzitet Beograd, Službeni glasnik

Zato je važno uspostaviti ravnotežu između fleksibilnosti i sigurnosti primenom koncepta „fleksisigurnost“ kako bi se postigli željeni rezultati fleksibilnosti rada i ujedno obezbedila zaštita radnika.<sup>19</sup>

#### 4. SINDIKALNO ORGANIZOVANJE KAO VID ZAŠTITE PRAVA U VEZI SA RADOM I BEZBEDNOSTI ZAPOSLENIH

Konvencije Međunarodne organizacije rada (Konvencija br. 87, br. 98 i br.135 MOR-a) osnovni su dokumenti koji garantuju pravo na sindikalno i organizovanje poslodavaca i kolektivno pregovaranje. Važno je da naglasimo da su te konvencije jače od nacionalnog zakonodavstva svake zemlje koja ih je ratifikovala i da su zbog toga bitan oslonac sindikatima i poslodavcima. Pomenimo sledeće odredbe:

“Radnici i poslodavci, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovima da se pridržavaju statuta ovih organizacija. Javne vlasti moraju se uzdržavati svake intervencije takve prirode koja bi imala za cilj ograničenje ovoga prava ili ometanje zakonskog izvršenja.”<sup>20</sup>

“Odgovarajuće mere, prema nacionalnim uslovima, treba da budu preduzete ako je potrebno da se podstakne i unapredi razvoj i šire korišćenje procedura dobrovoljnih pregovora putem kolektivnih ugovora između poslodavaca i organizacija poslodavaca, s jedne strane i organizacije radnika s druge strane, kako bi se ovim putem odredili radni uslovi.”<sup>21</sup>

“Predstavnici radnika u preduzeću uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, zbog njihovog statusa ili aktivnosti kao predstavnika radnika ili članstva sindikata ili učešća u sindikalnim aktivnostima ako postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili mnogim drugim zajednički dogovorenim aranžmanima.”<sup>22</sup>

Ustav Republike Srbije u članu 55. jamči slobodu političkog, sindikalnog i svakog drugog udruživanja i pravo da se ostane izvan svakog udruženja. Zakonom o radu se, takođe, zaposlenima jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar. Čitav koncept uređivanja prava iz radnog odnosa na kojem je zasnovan Zakon o radu prvenstveno treba da predstavlja ugovorni odnos koji se

---

<sup>19</sup> D.Nešović, *Fleksibilni oblici rada i njihov uticaj na zaposlenost s posebnim osvrtom na Republiku Srbiju*, Zbornik radova Visoke škole strukovnih studija za menadžment u saobraćaju, (2013), Niš, str. 111-119.

<sup>20</sup> Konvencija MOR-a br. 87 Konvencija o sindikalnim slobodama, udruživanju i zaštiti sindikalnih prava.

<sup>21</sup> Konvencija MOR-a br. 98, konvencija o pravima radnika na organizovanje i na kolektivno pregovaranje.

<sup>22</sup> Konvencija MOR-a br. 135, konvencija o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću.

uređuje kolektivnim ugovorom (zaključuju ga zaposleni i poslodavac). Prema odredbama Zakona, tek ako do zaključivanja kolektivnog ugovora ne dođe, i to iz razloga što nije postignuta saglasnost ugovornih strana za njegovo zaključivanje ili kod poslodavca nema sindikata odnosno kada sindikat ne prihvati inicijativu poslodavca za početak pregovora u roku od 15 dana i sl., poslodavac može da donese pravilnik o radu. Zakonom je takođe, utvrđeno da poslodavac koji ne prihvati inicijativu reprezentativnog sindikata za pristupanje pregovorima za zaključenje kolektivnog ugovora ne može pravilnikom o radu da uredi prava i obaveze iz radnog odnosa. Na osnovu navedenih odredaba Zakona može se zaključiti da značajniju ulogu na primenu propisa u oblasti bezbednosti zaposlenih i zaštite prava u vezi sa radom svakako bi trebalo da imaju sindikati. Naročito, ako se uzme u obzir poražavajuća činjenica o masovnom kršenju i zloupotrebi radnopravnih instituta i prava zaposlenih. Sudska zaštita, predstavlja često prvu instancu zaštite prava zaposlenih, a istovremeno najkomplikovaniji, najskuplji i najdugotrajniji postupak, sa problematičnim izvršenjem sudskih odluka.

Vansudska zaštita prava, koja uključuje metode alternativnog rešavanja sporova (arbitraža, medijacija), je tek u povoju bez institucionalne i finansijske podrške razvoju ovim mehanizama. Zaštita prava kroz upravne postupke, koje provode inspekcije, je takođe slaba i nedovoljna. Inspekcije rada nisu dovoljno ljudski opremljene, suočene su sa nedostatkom finansiranja i potrebne opreme.

Pored navedenih oblika zaštite prava iz radnih odnosa, posebnu ulogu zauzima kolektivna akcija koja, između ostalih prava, uključuje i sindikalno organiziranje. Nažalost, kao i ostali oblici zaštite, sindikalno organizovanje u Srbiji praćeno je nizom problema. Štoviše, mnogi stručnjaci i eksperti iz prakse navode da je težak položaj zaposlenih danas nastao kao posledica neiskorišćene uloge i neadekvatnog društvenog statusa sindikata kao i njihovog slabog uticaja na procese odlučivanja.

U Srbiji kao i u mnogim zemljama tranzicije, došlo je do svojevrstne marginalizacije sindikalnog delovanja. S pravom se ukazuje da postoji sindikalni pluralizam čija osnovna negativna strana je, pre svega, umanjene ukupne sindikalne moći i prema spolja i prema poslodavcima i državi kroz marginalizovanje socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, i prema sopstvenom članstvu.<sup>23</sup> Ono što je poseban problem je i pitanje tzv. birokratizacije sindikata i otuđivanje rukovodstva od interesa članstva, što ukazuje da sindikati ne pronalaze adekvatne načine za ostvarivanje svoje uloge. Oni nisu istinski partneri, niti imaju puno učešće u kreiranju, sprovođenju i kontroli javnih politika iz oblasti rada.

S druge strane, u Srbiji čitav privatni sektor nema organizovane sindikate, a zaposleni se ne usuđuju ni da pokrenu inicijativu za sindikalno organizovanje, plašeći se otkaza, što je i realna pretnja, s obzirom da privatni

---

<sup>23</sup> P. Jovanović *Pravo na profesionalno udruživanje zaposlenih i poslodavaca u Srbiji*, Radno i socijalno pravo, br 1/2009

poslodavci ne skrivaju da ne žele formiranje sindikata u svojim firmama i među svojim zaposlenima.

Kada se sve ovo uzme o obzir, postavlja se pitanje primene navedenih zakonskih odredi i da li je zakonski koncept uređivanja prava iz radnog odnosa i njihove zaštite prvenstveno kolektivnim ugovornim odnosom održiv, upravo zbog nemogućnosti primene u praksi. Da bi se to postiglo, potrebno je stvoriti potrebne uslove sprovođenjem svobuhvatne reforme sindikalne strategije delovanja usmerene ka jačanju kapaciteta sindikata kao nezaobilaznog socijalnog partnera u izgradnji socijalno i politički stabilnog i ekonomski održivog demokratskog sistema u Srbiji.

*Tabela 1: Mišljenje sindikalnih lidera i aktivista na prigodnom uzorku od 100 ispitanika na pitanje: Šta treba staviti u centar strategije društvenog i ekonomskog oporavka Srbije?*

<i>U centar strategije treba staviti:</i>	<i>ne slaže se</i>	<i>slaže se</i>	<i>neodlučan, ne zna</i>
<b>1. socijalni konsenzus i dijalog</b>	-	<b>98</b>	<b>2</b>
<b>2. dostojanstven rad</b>	-	<b>96</b>	<b>4</b>
<b>3-4. socijalna pravda</b>	-	<b>95</b>	<b>5</b>
<b>3-4. borba protiv korupcije</b>	-	<b>95</b>	<b>5</b>
<b>5-6. podizanje nivoa socijalne sigurnosti</b>	<b>1</b>	<b>94</b>	<b>5</b>
<b>5-6. vladavina zakona</b>	-	<b>94</b>	<b>6</b>
<b>7. zapošljavanje</b>	-	<b>89</b>	<b>11</b>
<b>8. rast a ne smanjenje plata i penzija</b>	<b>4</b>	<b>83</b>	<b>13</b>
<b>9. progresivno oporezivanje</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>18</b>
<b>10. opšta štednja</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>17</b>

*(Izvor: Marija Z. Martinić, (2016) Uloga sindikata u demokratskim promenama u tranzicijskim zemljama: slučaj Srbija (1990-2013), Doktorska disertacija, Fakultet političkih nauka Univerzitet u Beogradu, str. 310)*

*Tabela 2: Mišljenje sindikalnih lidera i aktivista na prigodnom uzorku od 100 ispitanika na pitanje:*

Koliko je Srbija blizu a koliko daleko od standarda EU, kada su u pitanju....

<b>Udaljenost od EU</b>	<b>daleko</b>	<b>blizu</b>	<b>ni blizu ni daleko, ne zna</b>	<b>Prosečna udaljenost (1-5)*</b>
1. zapošljavanje	94	2	4	1,68
2. socijalna sigurnost	85	2	13	1,74
3. radnička participacija	83	1	16	1,82
4. socijalni dijalog	81	-	19	1,88
5. zaštita prava radnika	75	10	15	2,12
društveni uticaj sindikata	68	9	23	2,19
7. istraživanja sindikalizma	64	2	34	2,20

8. sindikalna edukacija	51	14	35	2,53
9. kadrovska osposobljenost sindikata	49	8	43	2,49
10. kolektivni ugovori	48	10	42	2,39

(*izvor*: Marija Z. Martinić, (2016) *Uloga sindikata u demokratskim promenama u tranzicijskim zemljama: slučaj Srbija (1990-2013)*, Doktorska disertacija, Fakultet političkih nauka Univerzitet u Beogradu, str. 311)

Koliko je važna uloga sindikata u ovoj oblasti pokazuje praksa u zemljama Evropske unije. Na primer, poslednjih godina sindikati su preduzeli niz mera kako bi na jedan celovit način unapredili položaj radnika sa atipičnim zaposlenjem kao što su promene u zakonodavstvu i sindikalne kampanje protiv određenih oblika i praksi fleksibilnog rada. Takođe, preduzimaju se razne mere na tripartitnoj osnovi uključujući i predstavnike poslodavaca putem zakonskog regulisanja nestandardnih oblika rada ili kolektivnim ugovorima, zavisno od zakonskih postupaka i institucija u pojedinim zemljama.

## ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

U savremenim uslovima različitih integracionih procesa na svetskom, evropskom i regionalnom nivou, a naročito procesa globalizacije, liberalizacije tržišta, ubrzanog tehnološko-informacionog razvoja, poslodavci žele radnika koji poseduje širok opseg veština i sposobnosti (kritičko mišljenje, veština donošenja odluke, timski rad, rešavanje problema, inovativnost). Žele radnika koji misli i radi kreativno, efektivno komunicira i adaptira se u uslovima gde značajno mesto zauzima tehnologija, kako na radnim mestima i zajednici uopšte, tako i pojedinačnom životu. To su pojedinci sposobni za samostalan rad, koji se ne samo lako adaptiraju na promene u tehnologijama nego i lako prihvataju nove oblike radnog angažovanja. Prema nekim analičarima,<sup>24</sup> dva su razloga koja su uticala na promenu strukture i sadržaja poslova, a to je, prvo, stalni razvoj i uvođenje novih tehnologija koje traže više intelektualne kompetencije pojedinca nego akcione kompetencije i drugo, ekspanzija novih organizacionih oblika koji postavljaju nove zahteve kada je reč o fleksibilnosti i kavalitetu poslovne prakse. Tako dolazimo do principa doživotnog učenja, individualnog unapređenja kompetencija što jača sigurnost i pokretljivost posla. Znanja stečena kroz formalni sistem obrazovanja nisu dovoljna, ona brzo zastarevaju i zato je potrebno da se često inoviraju i usavršavaju. Sistem neprestanog učenja i razvoja je sistem koji je nezamenljiv kako bi se profesionalni izazovi u razvoju karijere dočekali spremno i kako bi svaki zaposleni mogao što uspešnije da se prilagodi promenama bez posledica.

---

<sup>24</sup> M. Tessaring, (2011), *Training and Learning for competence*, CEDFOP, str. 116-127.

\*legenda za prosečnu udaljenost: 1 označava najveću udaljenost a 5 najveću blizinu

Da bi se to postiglo, vrlo je važno uspostaviti takav sistem nagrađivanja koji će motivisati zaposlenog da se prilagodi, uči, napreduje, a sve radi postizanja većeg učinka u radu. Zato, sistem nagrađivanja predstavlja jedan od najvažnijih poslova u domenu ljudskih resursa. Sistem koji se dobro postavi i primenjuje u praksi onako kako je to propisano, dakle, u skladu sa očekivanjima, ima izuzetno motivišuću ulogu u svim segmentima poslovanja. Upravo zbog toga, motivacija i nagrađivanje zaposlenih nije jednokratna čin, već kontinuirani sistemski uređen segment poslovanja svake organizacija, kojim se unapređuje i uvećava znanje pojedinca, njegova lojalnost, a sve to zajedno dovodi do unapređenja kompletnog poslovanja. Napor i novac koji se stavi u funkciju dodatnog osposobljavanja ili materijalne motivacije zaposlenih su najbolja investicija. Ova investicija se najbrže vraća i njeni efekti na buduće poslovne rezultate su najveći. Sve veštine, neophodne za postizanje dobrog poslovnog rezultata se mogu naučiti, uvežbati i primeniti u svakodnevnom radu i praksi.<sup>25</sup>

Jedan od novih trendova u savremenim integracionim procesima su fleksibilni oblici zapošljavanja, koji imaju niz prednosti posebno za određene kategorije ljudi, recimo majke sa malom decom, studente ili one kojim je potreban dodatni posao. Isto tako, angažovanje radnika sa skraćenim radnim vremenom, može doneti određene prednosti u smislu bolje preraspodele radnog vremena u procesu rada, smanjenje prekovremenog rada i veću fleksibilnost poslodavca u prilagođavanju zahtevima tržišta. U uslovima integracionih procesa i nestabilnog poslovanja fleksibilan oblik radnog angažovanja omogućava dodatnu radnu snagu, a poslodavac time izbegava zapošljavanje osoba kojima ne može da se obezbedi puno radno vreme. Sa aspekta zaposlenog prednost je, na primer, više vremena za porodicu, privatne aktivnosti, učenje, manje stresa, profesionalnih oboljenja, kao i postepeni ulazak, odnosno izlazak iz sveta rada. Slaba strana ovakvog oblika zapošljavanja je manja motivisanost za rad zbog osećaja da niste ravnopravan član kolektiva što može nepovoljno da utiče na odnos prema radu.

Takođe, određeni oblici fleksibilnog rada kao što je rad na određeno vreme, privremeni rad posredstvom agencija, rad po pozivu, ugovor bez naznake radnih sati, suočavaju se sa posebnim izazovima vezano za sigurnost zaposlenja, nemogućnost planiranja karijere, manje zaštite i neostvarivanja prava zaposlenih u odnosu na standardne oblike rada, nizak nivo stručnog obrazovanja, nedostupnost dodatnim oblicima osiguranja, veće probleme pri usklađivanju privatnog i poslovnog života. U pojedinim segmentima rada izuzetno je prisutan formalizam. To se, naročito odnosi na obaveze poslodavaca da izrade pojedina akta kako bi konkretnije regulisali pojedina prava, obaveze i odgovornosti. Donošenje takvih akata se,

---

<sup>25</sup> <https://towardmaturity.org/2018/04/16/in-focus-driving-performance> - pristupljeno 16. avgusta 2018. godine.

najčešće, smatra formalnom obavezom radi izbegavanja sankcionisanja, a ne za stvarno uređenje određenih odnosa u oblasti rada i u vezi sa radom.<sup>26</sup>

Rešenje za Srbiju, kada je u pitanju oblast rada, treba tražiti u vršenju stalnog, sveobuhvatnog i transparentnog nadzora nad primenom svih propisa iz sfere rada, a posebno novodonetih zakona za sprečavanje zlostavljanja i mobinga na radu, o bezbednosti i zaštite zdravlja na radu, o ravnopravnosti polova i zabrani svih oblika diskriminacije. Odgovarajućim propisima treba uvesti individualnu odgovornost rukovodioca ili drugog ovlašćenog lica kod poslodavca, za donošenje očigledno nezakonitih odluka u sferi rada nakon pravosnažnog sudskog okončanja radnih sporova. U sklopu reforme inspekcijskog sistema treba razmotriti i predloge za organizaciono objedinjavanje pojedinih poslova inspekcijskog nadzora u jedan organ<sup>27</sup>. Na primer, integrisani inspekcijски nadzor u Inspekciji rada dao je početne dobre rezultate. Inspekcijске organe treba, međutim, ojačati i u kadrovskom i u materijalno-tehničkom smislu, a posebno obezbediti veće zarade za inspektore, kako bi bili manje podložni korupciji i izloženi negativnoj kadrovskoj selekciji.

Zatim, u liberalizaciji propisa o radu i uvođenju vrlo fleksibilnih oblika zapošljavanja kako bi preduzeća mogla brže, jednostavnije i jeftinije da zapošljavaju. Takođe, treba smanjiti administrativna opterećenja i uskladiti upotrebu kolektivnih ugovora sa mogućnostima privrede i ekonomije u celini. Nije bez značaja uvođenje promene u fiskalnoj politici, tako što će se smanjiti poresko opterećenje zarada, s tim da se iznađu načini kako nadomestiti izgubljene prihode.

Sindikatima, udruženjima poslodavaca treba omogućiti puno učešće u donošenju odluka u oblasti rada u saradnji sa Socijalno-ekonomskim savetom kao ključnim telom za dogovor o tim pitanjima. Prihvatanje sindikata kao istinske partnere, njihovo promovisanje i ohrabivanje za sindikalno delovanje je bitan faktor zaštite prava zaposlenih i njihove bezbednosti na radu i u vezi sa radom.

U 21. veku, najveći i najznačajniji kapital svake organizacije trebalo bi da budu njeni zaposleni na svim organizacionim nivoima. Dakle ljudski, a ne materijalni resursi. Oni su ti čije ideje, rad i zalaganje vode organizaciju napred. Zbog toga, najbolji način da se zadrže najkvalitetniji i najproduktivniji zaposleni jeste tačna i pravovremena primena u praksi svih propisa, standarda i mera koje se tiču njihove zaštite, bezbednosti, socijalne sigurnosti i takav sistem materijalnog i nematerijalnog nagrađivanja koji će motivisati zaposlene da maksimalizuju rezultate svoga rada, a da im to bude na pravi način prepoznato i vraćeno.<sup>28</sup> Finansijske nagrade su najpouzdanija strategija podizanja motivacije i produktivnosti zaposlenih.

---

<sup>26</sup> Na primer: Zakonom o bezbednosti i zdravlja na radu je propisana obaveza svih poslodavaca da izrade akt o proceni rizika na radnom mestu u radnoj okolini i da tim aktom izvrše procenu rizika od povreda na radu i na osnovu toga predvide mere za otklanjanje takvih povreda.

<sup>27</sup> D. Milovanović, *Reforma sistema inspekcijskog nadzora*, Pravni život br. 22/2009.

<sup>28</sup> <http://timcentar.rs/kako-motivisati-zaposlene/> - pristupljeno 20. jula 2018.

**SOME NEW TRENDS IN THE LABOR STATUS OF EMPLOYEES IN SERBIA IN CONDITIONS OF THE INTEGRATION PROCESSES****Professor Dragana Nesovic PhD, professor Mladenka Balaban PhD,  
professor Slobodan S. Zupljanin PhD**

**Abstract:** The paper gives a critical review and analysis of some new trends in working position of employees in modern conditions of different integration processes at the global, European and regional level. People in Serbia, the country of transition and turbulent economic changes put wage at first place as a factor of motivation in employment and improvement of the work performance. In the conditions of globalised economic markets, rapid technological advancement and demographic change, a growing demands are noted aimed at flexible working forms in order to reduce unemployment and enable economic growth and productivity. The Paper is aimed at indicating some possible courses of action to achieve a balance between national interests to attract foreign investors for the purpose of economic recovery and faster economic development, harmonisation of national legislation in the field of labor and employment with EU legislation and standards, on the one hand and protection of the employees rights, as well as their safety and social security, on the other hand.

**Key words:** *labor status of employees, integration processes, wage system, flexible forms of employment, organising a union.*

**LITERATURA**

1. Burgess, S., Propper C., Ratto M., Tominey E., (2007), Smarter Task Assignment or Greater Effort: The Impact of Incentives on Team Performance, *Economic Journal*, Vol 38
2. B. Šunderić, (2011), *Radno pravo*, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Službeni glasnik
3. D. Bosanac, (2014) *Radno pravo*, Fakultet za poslovne studije i pravo u Beogradu, Beograd
4. D. Milovanović, *Reforma sistema inspekcijuskog nadzora*, Pravni život br. 22/2009.
5. D. Nešović, *Fleksibilni oblici rada i njihov uticaj na zaposlenost s posebnim osvrtom na Republiku Srbiju*, Zbornik radova Visoke škole strukovnih studija za menadžment u saobraćaju, (2013), Niš, str. 111-119,
6. Lando O., Beale H., (2000) *Principles of European Contract Law, Kluwer Law International*, The Hague-London-Boston,
7. Lubarda B., (2004), *Evropsko radno pravo*, Podgorica, CID,
8. Lakićević, S., (2012), „*Zakon o radu u svetlu predstojećih izmena*”, *Zaštita prava u oblasti rada – Zbornik radova*, Beograd „Glosarijum”
9. M. Tessaring, (2011), *Training and Learning for competence*, CEDFOP
10. M. Učur, S. Laleta, *Konvencije Međunarodne organizacije rada-s komentarima*, Zagreb 2007.
11. Marija Z. Martinić, (2016) *Uloga sindikata u demokratskim promenama u tranzicijskim zemljama: slučaj Srbija (1990-2013)*, Doktorska disertacija, Fakultet političkih nauka Univerzitet u Beogradu
12. P. Jovanović *Pravo na profesionalno udruživanje zaposlenih i poslodavaca u Srbiji*, *Radno i socijalno pravo*, br 1/2009



13. Rajković D., *Reforma zarada*, Stručna mišljenja, dostupno na sajtu: [www.nsjs.org.rs](http://www.nsjs.org.rs)
14. Ristanović, (2011) *Dostojanstven rad u Republici Srbiji-postavljanje jednakosti i solidarnosti u središte evro integracija*, Studija slučaja-Srbija, Beograd
15. S. Dedić, J.Građašević-Sijerčić, (2005), *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo
16. Z. Ivošević, (2014) *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu, Službeni glasnik, Beograd
17. Zakon o radu, („Sl. Glasnik RS“, br.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/20132, 75/2014, 13/2017-odluka US, 113/2017i 95/2018- autentično tumačenje)
18. Konvencija MOR-a o sindikalnim slobodama, udruživanju i zaštiti sindikalnih prava (br. 87, 1948.)
19. Konvencija MOR-a o pravima radnika na organizovanje i na kolektivno pregovaranje (br. 98, 1949.)
20. Konvencija MOR-a o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću (br. 135, 1971.)
21. Konvencija MOR-a o najnižim standardima socijalne sigurnosti (br. 102,1952.)
22. Konvencija MOR-a o politici zapošljavanja (br.122, 1964.)
23. Konvencija MOR-a o radu kod kuće (br.177, 1996.)
24. [www.sindikalizam.org](http://www.sindikalizam.org), pristupljeno 22. jula 2018. godine
25. <http://fortune.com/2018/02/09/best-workplaces-giving-back> - pristupljeno 25. jula 2018. godine
26. <https://timcentar.rs/kako-motivisati-zaposlene/> - pristupljeno 20. jula 2018. godine
27. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/development/factsheet-v2> - pristupljeno 16. avgusta 2018. godine
28. <https://towardsmaturity.org/2018/04/16/in-focus-driving-performance> - pristupljeno 16. avgusta 2018. godine