

SMERNICE ZA PREDSTAVNIKE POSLOVNOG SEKTORA U OKVIRU PROJEKTA UNAPREĐENJE RODNE RAVNOPRAVNOSTI U SRBIJI



Projekat "Unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji" realizuju Fondacija Ana i Vlade Divac i Fondacija Centar za demokratiju, uz podršku Balkanskog fonda za demokratiju projekta Nemačkog Maršalovog fonda Sjedinjenih Američkih Država i Ambasade Kraljevine Norveške u Beogradu.



Već nekoliko godina Fondacija Ana i Vlade Divac zagovara konkretne mere za smanjenje diskriminacije i povećanje zapošljavanja žena i osnaživanje ženskih nevladinih organizacija. Projektni partner, Fondacija Centar za demokratiju je vodeća organizacija civilnog društva u Republici Srbiji u oblastima socijalnih prava, pitanja tržišta rada i društvenog razvoja, sa zapaženim iskustvom u unapređivanju resursa za demokratsko upravljanje i promociji reformi u skladu sa zahtevima Evropske unije.

Kroz projekat **Unapređenje rodne ravnopravnosti u Srbiji**, devet lokalnih samouprava dobilo je podršku kako bi na adekvatan način uvele ili unapredile rodnu perspektivu u lokalnim akcionim planovima za zapošljavanje i time poboljšale položaj žena na tržištu rada. Posebna pažnja posvećena je ulozi organizacija civilnog društva, medija i poslodavaca u smanjenju rodne nejednakosti, kroz različite obuke, treninge i diskusije sa zainteresovanim stranama.

Zlatiborski okrug: Užice, Arilje, Požega

Pčinjski okrug: Vranje, Vladičin Han, Surdulica

Južnobački okrug: Bačka Palanka, Sremski Karlovci, Bečež

Ciljevi projekta:

- povećanje svesti i znanja o Poglavlju 23 (Pravosuđe i osnovna prava) sa posebnim akcentom na prava žena i diskriminaciju žena kada je u pitanju rad i zapošljavanje i procesu daljeg usklađivanja sa pravnom tekovinom EU,
- pomoć lokalnim samoupravama pri usklađivanju lokalnih akcionih planova za zapošljavanje i lokalnih akcionih planova za rodnu ravnopravnost,
- pomoć predstavnicima/kama organizacija civilnog društva da komuniciraju sa medijima, a s druge strane da novinarima/kama pruži praktične savete za izveštavanje o diskriminaciji žena na tržištu rada,
- pomoć poslodavcima i predstavljanje afirmativnih mera vezanih za zapošljavanje i poboljšanje položaja žena na tržištu rada u Srbiji.

RODNA RAVNOPRAVNOST I RODNA PERSPEKTIVA

Rodna ravnopravnost podrazumeva da sve žene i svi muškarci mogu da se razvijaju, napreduju i ostvaruju svoje pune kapacitete, bez obaveze i očekivanja da će se uklopiti u rodne uloge. Rodna ravnopravnost podrazumeva pravo na jednakost, ali i pravo na različitost.

Rodna perspektiva je svest o rodnim razlikama i uključivanje tih razlika prilikom kreiranja mera, konkretnih politika i aktivnosti u društvu.



Prema prošlogodišnjim podacima švajcarske organizacije koja prati globalni napredak u rodnoj ravnopravnosti **Svetskog ekonomskog foruma**, rodna neravnopravnost u političkom uticaju, platama, zdravlju i obrazovanju smanjena je tokom prethodne godine, ali će potpuno nestati tek u sledećem veku. Srbija je rangirana kao 39. od 153 zemlje. Procenjeno je da je **potrebno 99,5 godina da žene budu ravnopravne s muškarcima**, bez obzira na to što zauzimaju visoke funkcije u Evropskoj centralnoj banci i Svetskoj banci i što su na čelu nekoliko država, poput Finske, Nemačke, Novog Zelanda, Srbije.

Izvor: <https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-50821483>

RODNA/POLNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA U SRBIJI

Ljudska prava predstavljaju jednu od centralnih tema na putu pridruživanja Srbije EU, a među njima posebno važno mesto zauzima tema diskriminacije žena i unapređenja rodne ravnopravnosti. Prema podacima brojnih istraživanja relevantnih institucija i organizacija u Srbiji, žene spadaju u jednu od društvenih grupa koje su najčešće izložene diskriminaciji, posebno u oblasti rada i zapošljavanja. U isto vreme, žene su i najbrojnija društvena grupa na tržištu rada. Studije ukazuju da rodna diskriminacija na tržištu rada dovodi do dugoročnog nezadovoljstva u društvu, ali i do povećanja socijalnih davanja od strane države.

Najveći broj pritužbi u desetogodišnjem radu Poverenika za zaštitu ravnopravnosti podneto je u oblasti rada i zapošljavanja, a među njima najveći broj bio je zbog diskriminacije na osnovu pola/roda. Ovi podaci ukazuju na **neophodnost uvođenja rodne perspektive u javni diskurs od nacionalnog do lokalnog nivoa**, te ojačavanja kapaciteta relevantnih tela i državnih službenika za sprovođenje rodno senzitivnih javnih politika.



O VIDLJIVOSTI PROBLEMA DOVOLJNO GOVORI PODATAK DA ČAK 42% GRAĐANA SRBIJE SMATRA DA SU ŽENE NAJVIŠE IZLOŽENE DISKRIMINACIJI U NAŠEM DRUŠTVU. NA OSNOVU LIČNOG ISKUSTVA, ŽENE SU NAJČEŠĆE DISKRIMINISANE PO OSNOVU: POLA (45%), STAROSNOG DOBA (44%), BRAČNOG I PORODIČNOG STATUSA (37%), IZGLEDA (24%) I ZDRAVSTVENOG STANJA (23%).

IZVOR: POVERENIK ZA ZAŠTITU RAVNOPRAVNOSTI, REPUBLIKA SRBIJA

Međutim, žene su diskriminisane u svim oblastima javnog i privatnog života, a **višestrukoj diskriminaciji posebno su izložene žene iz dodatno marginalizovanih grupa** (Romkinje, žene s invaliditetom, starije žene...).

Poznata istorija civilizacije u celosti je utemeljena na rodnoj nejednakosti u kojoj su žene podređene muškarcima. **Određivanje "mesta žene" u društvu, kao prakse ukorenjene u patrijarhalnom normativu, produbljuju rodne nejednakosti koje se reflektuju na ekonomski, socijalni i politički život žena.** Definisane privatnog prostora kao pogodnijeg za žene, takođe je deo diskriminacije utemeljene u patrijarhalnom društvu. U takvim okolnostima sfera privatnog postaje mesto eksploatacije žena kroz **neplaćeni rad u kući, brigu o članovima porodice, pritiske da odustanu od sopstvenih karijera uprkos obrazovanju i željama...**



AKO MUŠKARCI I ŽENE RAZVIJAJU SVOJE MOGUĆNOSTI BEZ PATRIJARHALNIH OGRANIČENJA, ČOVEČANSTVO ĆE DUPLIRATI SVOJE KAPACITETE.

Iako u Srbiji postoji **formalna jednakost pred zakonom**, u praksi je još uvek češća **pravna potčinjenost žena**. Čak ni rigidni i zastareli stavovi o nedovoljnoj duhovnoj i intelektualnoj snazi žena nisu iskorenjeni. Upravo na ovakvim i drugim rodnim stereotipima zasnivaju se i štetne rodne uloge. Rodni stereotipi nameću se i kroz javnu i kroz privatnu sferu i šire se kroz porodicu, obrazovni sistem, politiku, ekonomiju, umetnost, medije...



RODNE ULOGE PREDSTAVLJAJU ŠIROKO RASPROSTRANJENA, NEKRITIČKI PRIHVAĆENA MIŠLJENJA O ULOGAMA I POZICIJI ŽENE I MUŠKARACA KOJE TREBA DA IMAJU U DRUŠTVU.

RODNI STEREOTIPI SU GENERALIZOVANA UVERENJA O TIPIČNIM KARAKTERISTIKAMA ŽENA ILI MUŠKARACA (FIZIČKE KARAKTERISTIKE, OSOBINE LIČNOSTI, POSLOVNE PREFERENCIJE...).

RODNE ULOGE SU UVERENJA O TOME KAKVI BI MUŠKARCI I ŽENE TREBALO DA BUDU, A **RODNI STEREOTIPI** SU UVERENJA KOJA OPISUJU KAKVI MUŠKARCI I ŽENE JESU.

Žene gotovo svih starosnih grupa najpogođenije su na tržištu rada u vreme različitih kriza, kao što je kriza prouzrokovana virusom Covid-19. Neki od razloga su što žene češće rade na ugovorima koji im ne donose egzistencijalnu sigurnost, rade skraćeno radno vreme ili su uključene u sivu ekonomsku zonu.



NESIGURNIJI POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U VREME KRIZA POPUT PANDEMIJE VIRUSA COVID-19 POSLEDICA JE VIŠESTRUKI I SISTEMSKI DISKRIMINACIJE ŽENA U OVOJ OBLASTI.

Blic • BIZNIS • VESTI

SAZNAJEMO Za mesec i po dana 9.927 OTKAZA. Bez posla su najviše ostajale ŽENE i radnici koji imaju između 35 do 39 godina

11.05.2020 10:11 | [Komentari](#) | [1.261.122](#) | [Share](#) | [Print](#)



Za samo mesec i po dana u Srbiji je bez posla ostalo 9.927 ljudi. Prema našim informacijama, najviše njih su žene. Na biro se istovremeno prijavilo još 2.890 ljudi, među kojima je sigurno napile one koji su ostali bez posla na kome nisu bili prijavljeni.

Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje, dostavljeni "Blic Biznisu", pokazuju da je najviše otkaza bilo među ženama i radnicima koji imaju između 30 i 35 godina. Od ukupnog broja prijavljenih na biro, iz radnog odnosa, žena je bilo 6.603 i to oko 60 odsto.

Godine starosti							
25-29 godina		30-34 godine		35-39 godina		40-44 godine	
Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
1.413	892	1.617	1.104	1.507	1.031	1.280	892

FOTO: NSZ / RAS SRBIJA

Broj prijavljenih na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje, iz radnog odnosa 23. mart-6.maj



UZROCI DISKRIMINACIJE ŽENA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

- Rodni stereotipi i predrasude
- Rodne uloge i segregacija zanimanja po polu/rodu
- Neopravdano pravljenje razlika od strane poslodavaca
- Neosnovano uverenje o nemogućnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života
- Nedovoljno podsticanje očeva da učestvuju u aktivnostima u privatnoj sferi, npr. na korišćenje odsustva sa rada radi nege deteta
- Korporativne kulture i prakse zasnovane na dominaciji muškaraca
- Nedovoljno poznavanje mehanizama zaštite od diskriminacije na osnovu pola/roda u oblasti rada i zapošljavanja
- Nedosledna primena zakona i neefikasno sankcionisanje počinitelaca diskriminacije
- Nepostojanje internih mehanizama zaštite u značajnom broju kompanija/institucija
- Neprepoznavanje diskriminacije i strah od prijavljivanja diskriminacije na radu
- Podstrekivanje i širenje rodne nejednakosti u javnom prostoru (mediji i onlajn prostor)

Korisni linkovi: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji/>

POSLEDICE DISKRIMINACIJE ŽENA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

- Žene - teže zapošljiva kategorija
- Sporije napredovanje u poslu – "lepljivi pod"
- Nemogućnost žena da u poslovnoj hijerarhiji napreduju do najviših rukovodećih položaja – "stakleni plafon"
- Lakše otpuštanje žena ili "skidanje" na nižu poziciju nakon porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta
- Nejednake plate između muškaraca i žena za isti posao ili posao iste vrednosti
- Teže ostvarivanje prava na penziju i manja penzija kao posledica celoživotne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja
- Oспорavanje i negiranje profesionalnih kompetencija žena
- Teži socio-ekonomski položaj (nemogućnost samostalnog života, izlaska iz kruga porodičnog nasilja itd.)
- Feminizacija siromaštva
- Neopravdane osude javnosti koje često prenose i mediji

ŠTA JE DISKRIMINACIJA?

Prema Zakonu o zabrani diskriminacije, pod diskriminacijom se podrazumeva svako neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva) u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima.

- Diskriminacija je neopravdano nejednako postupanje.
- Do diskriminacije dolazi postupanjem ili propuštanjem.
- Diskriminacija može biti učinjena na otvoren ili prikriven način.
- Diskriminacija je može biti učinjena prema licima, grupama, članovima porodice ili drugim bliskim licima.
- Diskriminatorno postupanje može biti zasnovano na stvarnim ili pretpostavljenim ličnim svojstvima.



NAJKRAĆE, DISKRIMINACIJA JE NEJEDNAKO POSTUPANJE PREMA JEDNAKIMA ILI JEDNAKO POSTUPANJE PREMA NEJEDNAKIMA.

Korisni linkovi: https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zabrani_diskriminacije.html
<http://www.ustavni.sud.rs/page/view/sr-Latn-CS/70-100028/ustav-republike-srbije>

POVERENIK ZA ZAŠTITU RAVNOPRAVNOSTI

Poverenik za zaštitu ravnopravnosti je nezavisan, samostalan i specijalizovan državni organ čiji su zadaci sprečavanje svih vidova, oblika i slučajeva diskriminacije, zaštita ravnopravnosti fizičkih i pravnih lica u svim oblastima društvenih odnosa, nadzor nad primenom propisa o zabrani diskriminacije, kao i unapređivanje ostvarivanja i zaštite ravnopravnosti.

Najvažnije nadležnosti Poverenika za zaštitu ravnopravnosti:

- prima i razmatra pritužbe zbog diskriminacije, daje mišljenja i preporuke u konkretnim slučajevima diskriminacije i izriče zakonom utvrđene mere,
- sprovodi postupak po pritužbama u slučajevima diskriminacije osoba ili grupe osoba koje povezuje isto lično svojstvo,
- podnosiocu pritužbe pruža informacije o njegovom pravu i mogućnosti pokretanja sudskog ili drugog postupka zaštite, uključujući i postupak mirenja,
- podnosi tužbe za zaštitu od diskriminacije, uz saglasnost diskriminisane osobe,
- podnosi prekršajne prijave zbog akata diskriminacije,
- upozorava javnost na najčešće, tipične i teške slučajeve diskriminacije,
- prati sprovođenje zakona i drugih propisa, inicira donošenje ili izmenu propisa radi

sprovođenja i unapređivanja zaštite od diskriminacije i daje mišljenje o odredbama nacrtu zakona i drugih propisa koji se tiču zabrane diskriminacije,

- preporučuje organima javne vlasti i drugim licima mere za ostvarivanje ravnopravnosti,
- podnosi godišnji izveštaj Narodnoj skupštini Republike Srbije...

Korisni linkovi: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/diskriminacija/pritužba-zbog-diskriminacije/>

RAD VAN PROSTORIJA POSLODAVCA – OTVORENA PITANJA

Nakon ukidanja vanrednog stanja u Srbiji i dalje ostaju otvorena mnoga pravna pitanja koja mogu dovesti do ozbiljnih problema, vezanih pre svega za pravnu sigurnost građana. Zaposleni su dovedeni u izuzetno težak položaj, imajući u vidu kratak rok u kome su poslodavci morali da se prilagode novim okolnostima.

Ceo članak profesora Urdarevića pročitajte na linku:

<https://www.divac.com/Vesti/2761/RAD-VAN-PROSTORIJA-POSLODAVCA--OTVORENA.shtml>



PODCAST

U OKVIRU PROJEKATA PROFESOR URDAREVIĆ ODGOVARA NA VAŠA PITANJA U PODCASTU KOJI MOŽETE PRATITI NA NAŠEM VEBSAJTU KAO I FACEBOOK STRANICI:

<https://www.divac.com/Vesti/2836/DocTalk-Podcast-o-radnim-pravima.shtml>

Važne smernice:

RAD POSREDSTVOM DIGITALNIH PLATFORMI

Digitalne platforme predstavljaju (sada već relativno) novog subjekta na polju odnosa rada i kapitala koji se, suštinski, nalazi tačno negde između. Reč je o internet servisu, odnosno aplikaciji koja spaja, s jedne strane, potrebu za izvršavanjem određenog rada, i sa druge strane, potrebu za pronalaskom posla. Pri čemu, zahvaljujući internetu, oni koji imaju potrebu za izvršavanjem određenog rada (poslodavac korisnik), do njega mogu doći doslovno u svakom momentu. Jer, digitalna platforma u bilo kom momentu, 24 časa u toku svakog dana „obezbeđuje“ (digitalnog) radnika koji je spreman da izvrši postavljeni radni zadatak.

Pitanje pravnog statusa, kao i prava, obaveza i odgovornosti digitalne platforme u odnosima koje uspostavlja sa digitalnim radnicima ili korisnicima njihovih usluga je prilično kompleksno i još uvek nedovoljno uređeno. Ta pravna neregulisanost funkcionisanja digitalnih platformi prelijeva se i na pitanje bezbednih i zdravih uslova rada lica koja rade posredstvom platformi. Jep, upravo zbog odsustva pravnih normi, rad preko digitalnih platformi sam po sebi predstavlja rizik po bezbednost i zdravlje na radu. Na ovakav zaključak upućuju nas rezultati različitih studija koje ukazuju da su povrede na radu značajno prisutnije kod nestandardnih oblika rada (kakav je upravo rad posredstvom platformi) nego u radnom odnosu. Štaviše, rizici od povreda na radu su mnogo naglašeniji kod rada preko digitalnih platformi iz razloga što digitalni radnici rade sami, sopstvenim sredstvima, bez ograničenog radnog vremena i odmora, u konstantnoj trci za novim poslom preko platforme.



RADNO VREME – PRIPRAVNOST - SLOBODNO VREME

Domaće radno zakonodavstvo odredbom čl. 50 st. 1 ZR propisuje da je radno vreme vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom, odakle proizlazi da se radnim vremenom ima smatrati, kako period tokom kojeg zaposleni efektivno obavlja rad, tako i vreme tokom kojeg zaposleni ostaje na raspolaganju poslodavcu ukoliko se zaposleni nalazi na lokaciji gde se podređeni rad inače obavlja. Rečju, svo vreme tokom kojeg je zaposleni pod radnopravnom vlašću poslodavca ima se smatrati radnim vremenom i obrnuto, period u kojem radnik po slobodnoj volji može obavljati privatne aktivnosti ima se smatrati slobodnim vremenom, u okviru kojeg zaposleni koristi i vreme za odmor.



Pored ova dva vremena i to sa jedne strane radnog vremena i sa druge strane slobodnog vremena, odredbom čl. 50 st. 3 i 4 ZR normiran je i pojam pripravnosti za rad, kao trećeg vremena, a pod kojim se podrazumeva period tokom kojeg je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom, te se propisuje da se vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu. Dakle, može se zaključiti da se radnim vremenom ne smatra vreme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže potreba, pod bitnim uslovom da se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju. Međutim, bez obzira što pripravnost nije deo efektivnog rada, ona zahteva da zaposleni bude dostupan poslodavcu kako bi mogao da se odazove potrebi za efektivnim radom, zbog čega pripravnost ipak ulazi u sferu radnog vremena, s obzirom da je ispunjeno stanjem pogonske spremnosti da se na poziv ili po nalogu poslodavca pristupi efektivnom radu, a u vezi sa tim, bitno je istaći da takvo stanje pripravnosti iziskuje od zaposlenog da se uzdržava od svega što bi moglo narušiti njegovu spremnost da odmah ili u određenom roku posle poziva stupi na rad, koje uzdržavanje predstavlja svojevrsno ograničenje zaposlenog da koristi slobodno vreme po svojoj slobodnoj volji, te takva obaveza zaposlenog jeste razlog zašto zaposlenom pripada novčana naknada za pripravnost koja se određuje ili zakonom ili opštim aktom ili ugovorom o radu.

AKTIVNOST ZAPOSLENOG NA DRUŠTVENIM MREŽAMA KAO RAZLOG ZA OTKAZ UGOVORA O RADU



Prvo sporno pitanje – da li bilo kakva aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama može predstavljati razlog za otkaz kao povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline? Stanovišta smo da je odgovor na ovo pitanje negativan. Razlog za to je vrlo jednostavan. Vratimo se samo nekoliko redova unazad i podsetimo se motiva zbog kojih ljudi koriste društvene mreže. Jasno je da su pre svega u pitanju razlozi koji nisu motivisani poslom, čak nasuprot. Pored toga aktivnosti na društvenim mrežama ne samo da se prevashodno preduzimaju u vezi privatnih tema korisnika, već uglavnom u slobodno vreme, te tako predstavljaju sferu privatnog života zaposlenog.

Iz ovakvog odgovora, proizlazi naredno logično pitanje – pod kojim uslovima aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama može predstavljati razlog za otkaz kao povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline? Najšire, povredom radne obaveze smatra se svaka radnja činjenja ili nečinjenja kojom se povređuju obaveze koje zaposleni ima u vezi sa obavljanjem posla, a koja je kao takva unapred utvrđena merodavnim izvorima prava. Sa druge strane, nepoštovanje radne discipline predstavlja mnogo širi disciplinski okvir za ocenu ponašanja zaposlenog kao razloga za otkaz. Ovde je reč o ponašanju koje nije unapred predviđeno kao povreda radne obaveze, ali je to ponašanje takve prirode da se njime narušavaju i ugrožavaju predviđena organizacija, proces ili tehnologija rada, te se usled toga ne može očekivati od poslodavca da takvog zaposlenog zadrži na poslu. Iz navedenog, a uzimajući u obzir i zakonsko određenje ovih pojmova, zaključujemo da suštinska razlika leži u tome što se povredom radne obaveze može kvalifikovati samo ono ponašanje koje je kao takvo prethodno utvrđeno Zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu, dok se nepoštovanjem radne discipline može kvalifikovati i ponašanje zaposlenog koje nije predviđeno kao povreda radne obaveze, ali je takve prirode da se ne može očekivati od poslodavca da zaposlenog posle toga zadrži u procesu rada. Iako možda na prvi pogled deluje da je reč o nedovoljno jasnoj razlici, sa praktične tačke gledišta pitanje pravne kvalifikacije ponašanja zaposlenog kao povrede radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline nije krucijalno za zakonitost rešenja o otkazu ugovora o radu. Ono što je ključni zadatak poslodavca je ste da utvrdi činjenica, a u slučaju radnog spora, sud može prekvalifikovati otkazni razlog, pod uslovom da je činjenično stanje pravilno i potpuno utvrđeno.



Činjenica da je u opštem aktu predviđeno da će se povredom radne obaveze smatrati svaka aktivnost zaposlenog na društvenim mrežama, ne znači i da je to opravdano. Jer, kako zbog razloga koji su navedeni u odgovoru na prvo postavljeno pitanje, tako i zbog činjenice da se povrede radnih obaveza ne mogu određivati apsolutno proizvoljno od strane poslodavca jer se smatra nedopuštenim dovođenje zaposlenog u stanje stalnog straha od neočekivanog kažnjavanja i (iznenadnog) gubitka zaposlenja.

Sa druge strane, kada je reč o pitanju aktivnosti zaposlenog na društvenim mrežama kao nepoštovanju radne discipline, odgovor je daleko složeniji. Iz navedenog u prethodnim redovima u pogledu zakonskog viđenja nepoštovanja radne discipline, jasno je da aktivnost zaposlenog na platformama društvenog umrežavanja mora predstavljati ponašanje koje je takve prirode da posle toga ne može više da nastavi da radi kod poslodavca. Smatramo da su slučajevi kada bi to bilo opravdano izuzetno retki, te da bi otkaz zbog nepoštovanja radne discipline usled aktivnosti na društvenim mrežama trebalo da predstavlja izuzetak, a nipošto pravilo.

SUBVENCIONISANJE ZAPOŠLJAVANJA LICA SA INVALIDITETOM



Osnovna mera kojom se može delovati na poslodavce da povećaju zapošljavanje lica sa invaliditetom jesu subvencije. Sistem subvencija se može postaviti na više načina, ali u principu on najviše zavisi od ukupnog fonda koji su država i društvo spremni da izdvoje za ovu namenu.

Subvencije za zapošljavanje trebalo bi da budu okrenute na povećanje produktivnosti radnika sa invaliditetom. Povećanje produktivnosti postiže se povećanjem vrednosti proizvoda kroz javno subvencionisanje različitih programa profesionalnog usavršavanja, odnosno kroz smanjenje troškova njihovog rada koji plaća poslodavac. U idealnim (teoretskim) uslovima, visina subvencije bi se određivala u skladu sa utvrđenim invaliditetom, do onog nivoa na kom će produktivnost ovih radnika biti izjednačena sa produktivnošću ostalih radnika.

Novčane subvencije imaju više prednosti gledano sa aspekta javnih finansija. One su pre svega transparentne, jer se tačno vidi ko koliko novca dobija. Takođe, njima se ne remete podsticaji radnicima. Deo subvencije može biti isplaćen radniku (čime se kompenzuje zarada koju bi trebao da isplati poslodavac), a deo čak samom poslodavcu (za isplatu poreza i doprinosa, prilagođavanje radnog prostora potrebama lica sa invaliditetom itd). Maksimalni iznos subvencija ne sme prevazići vrednost proizvodnje radnika koji subvenciju prima, jer bi to značilo da je društveni trošak tog radnika veći od koristi koju on generiše.



Sistem subvencija u Srbiji omogućava poslodavcima pravo na refundaciju troškova prilagođavanja radnog mesta i pravo na subvenciju zarada. Poslodavac koji zaposli osobu sa invaliditetom koje se zapošljavaju pod posebnim uslovima može da ostvari pravo na refundaciju primerenih troškova prilagođavanja radnog mesta za zapošljavanje tih lica, prema propisima o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za naknadu dodatnih troškova zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Poslodavac koji zaposli na neodređeno vreme osobu sa invaliditetom bez radnog iskustva ima pravo na subvenciju zarade za tu osobu u trajanju od 12 meseci. Zahtev za subvenciju poslodavac podnosi u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa osobom sa invaliditetom. Subvencija zarade iznosi do 75% ukupnih troškova zarade sa pripadajućim doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, ali ne više od iznosa minimalne zarade utvrđene u skladu s propisima o radu, a ostvaruje se prema propisima o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i drugim propisima o državnoj pomoći koji su potrebni za primenu propisa o državnoj pomoći za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Kao što se vidi, državnim subvencijama se pokrivaju troškovi poslodavca za prilagođavanje radnog mesta, čime se u tom smislu dodatni trošak zbog zapošljavanja radnika sa invaliditetom minimizuje, pa je ova vrsta subvencija u skladu sa zahtevom ekonomske teorije. Više dilema izazivaju subvencije na zarade, pa će o njima biti više reči. Prvo pitanje se odnosi na motiv da se subvencionišu zapošljavanje lica sa invaliditetom. Ako je njihova produktivnost apsolutno jednaka produktivnosti ostalih radnika, onda ne postoji razlog da se ovi radnici pozitivno diskriminišu. Ako je sa druge strane njihova produktivnost usled invaliditeta smanjena, onda se otvara drugo pitanje: zbog čega je subvencionisanje ograničeno na 12 meseci.

(NE)DOPUŠTENA PITANJA POSLODAVCA KANDIDATIMA ZA ZAPOSLENJE

Budući da se ugovor o radu zaključuje intuitu personae, poslodavac ima pravo da sazna i određene podatke iz privatnog života kandidata za zaposlenje. To prati problem pronalaženja kompromisnog rešenja za sukob koji, u tom smislu, postoji između potrebe da se zaštite interesi poslodavca, sa jedne strane, i interesi kandidata za zaposlenje, sa druge strane. Ovo tim pre što su neki od ovih podataka neizbežno dostupni poslodavcu, zbog čega garantije prava na poštovanje privatnog života i zabrane diskriminacije zabranjuju poslodavcu da ih koristi kao razlog za dovođenje kandidata određenog pola u nepovoljniji položaj. Stoga je potrebno identifikovati činjenice iz privatnog života za koje poslodavac nema pravo da pita kandidate za zaposlenje, a, zatim, i odgovoriti na pitanje da li kandidati smeju da prečute odgovor na nedopuštena pitanja ili da na njih netačno odgovore.

Odgovore na postavljena pitanja treba tražiti u svetlu načela umesnosti, odnosno opravdanosti ili osnovanosti (fr. principe de pertinence). Po ovom načelu, poslodavac, izuzetno, može da traži od kandidata za zaposlenje podatke koji se odnose na činjenice iz njihovog privatnog života samo ako su ispunjena dva kumulativno određena uslova: da su podaci neposredno povezani sa poslom za koji određeno lice konkuriše i da su neophodni za procenu njegovih profesionalnih sposobnosti. Prikupljanje podataka o ličnosti radnika, otud, mora predstavljati izuzetak, koji je, u skladu sa opštim pravilima o dopuštenosti ograničavanja ljudskih prava, prihvatljiv samo ako je prikupljanje podataka opravdano i svedeno na najnužniju moguću meru, tj. ako se obavlja „zakonito i pravično“ i „iz razloga koji se neposredno odnose na zaposlenje radnika“.



Naš zakonodavac prepoznaje značaj zabrane da se od kandidata za zaposlenje zahtevaju podaci o bračnom i porodičnom statusu i planiranju porodice, a, uvodi i zabranu da se od ovih lica traže dokazi koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje je raspisan oglas ili konkurs, uključujući test trudnoće. Ovo pravilo iz Zakona o radu potvrđeno je i u Nacrtu zakona o rodnoj ravnopravnosti, ali, uz šire područje primene, jer se, po Nacrtu, „prilikom prijema u radni odnos i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje ili drugi vid radnog angažovanja, uključujući i usmeno ispitivanje“, ne smeju zahtevati obaveštenja o bračnom i porodičnom životu ili bračnim i porodičnim planovima kandidata. Predloženo rešenje je dobro, jer omogućava uživanje minimuma osnovnih prava i sloboda i licima koja rade van radnog odnosa (oni u pogledu velike većine drugih aspekata rada nemaju pravo na posebnu zaštitu). Ipak, čini se da bi ovaj pravni okvir bio dodatno unapređen ako bi Zakonom o radu i/ili budućim zakonom o rodnoj ravnopravnosti bilo i izričito potvrđeno pravilo da kandidat za zaposlenje ima pravo da ne odgovori (ili da netačno odgovori) na nedopuštena pitanja poslodavca i da u takvom njegovom postupanju neće biti protivpravnosti. U uporednom pravu, kandidati za zaposlenje imaju pravo da daju i neistinit odgovor na nedozvoljena pitanja poslodavca, što se ne može smatrati povredom načela savesnosti i poštenja. Polazi se, naime, od toga da ovo načelo nalaže učesnicima u pregovorima da jedan drugog obaveste samo o činjenicama od odlučujućeg značaja za zaključenje ugovora, a, to, svakako, nije slučaj sa činjenicama iz privatnog života koje nisu neposredno povezane sa izvršavanjem prestacije rada.



