





ANALIZA ANKETE O PRAVIMA RADNIKA

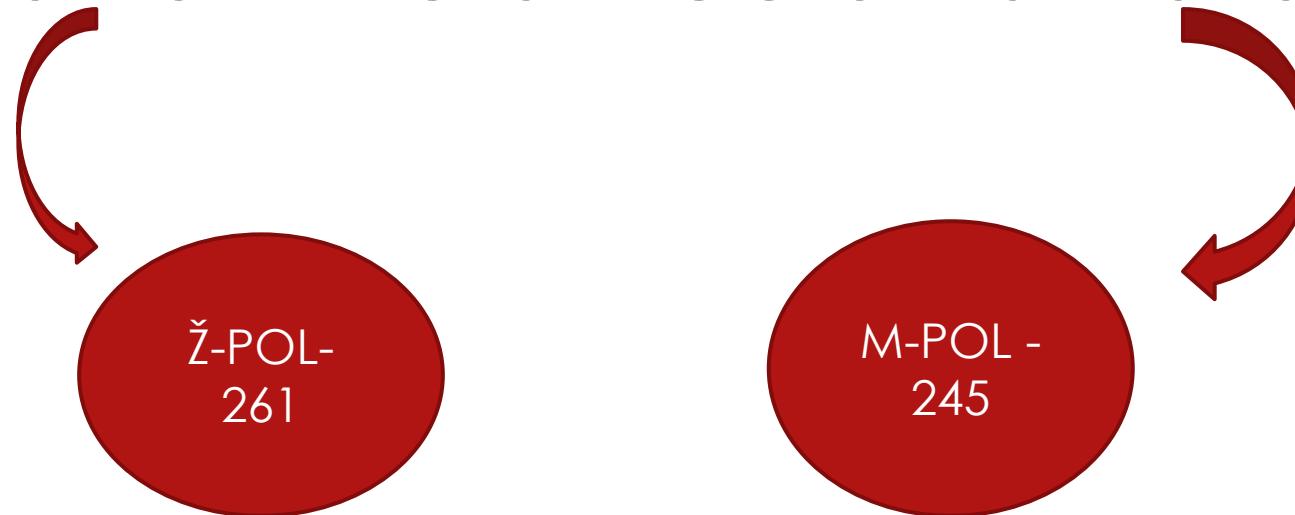
februar 2023.godine

Popunjene ankete

30-44
GODINA

506

Članovi i članice sindikata

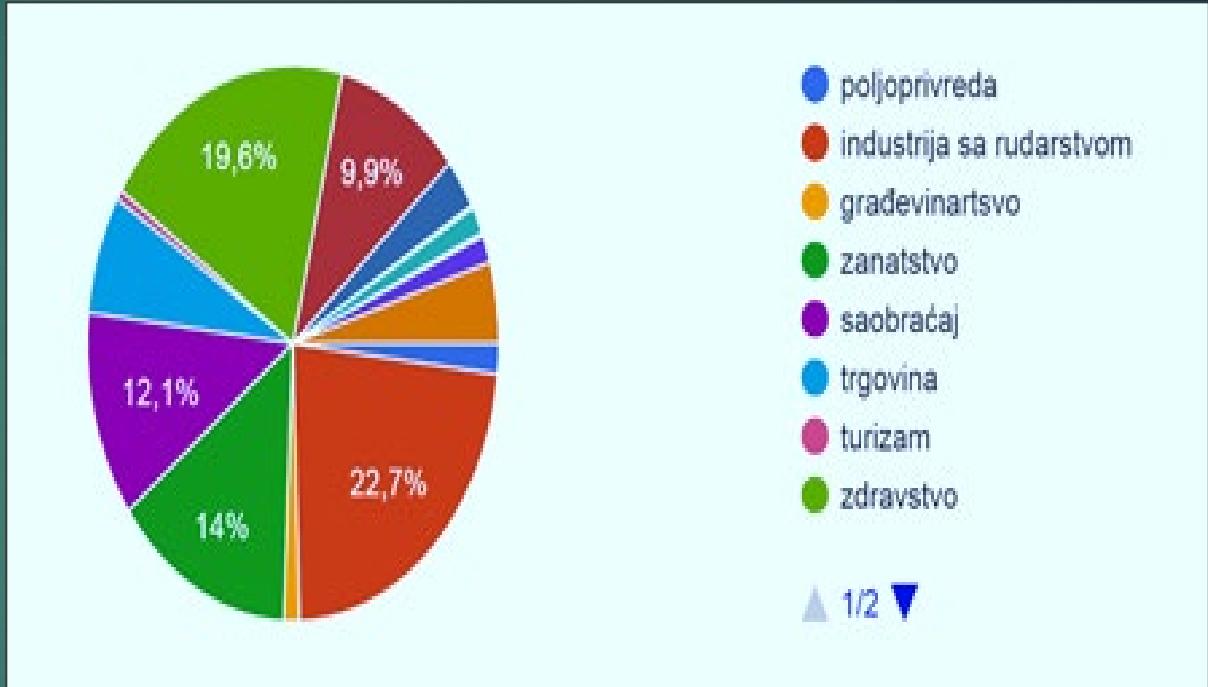


OBLAST RADA

INDUSTRIJA

ZDRAVSTVO

ZANATSTVO

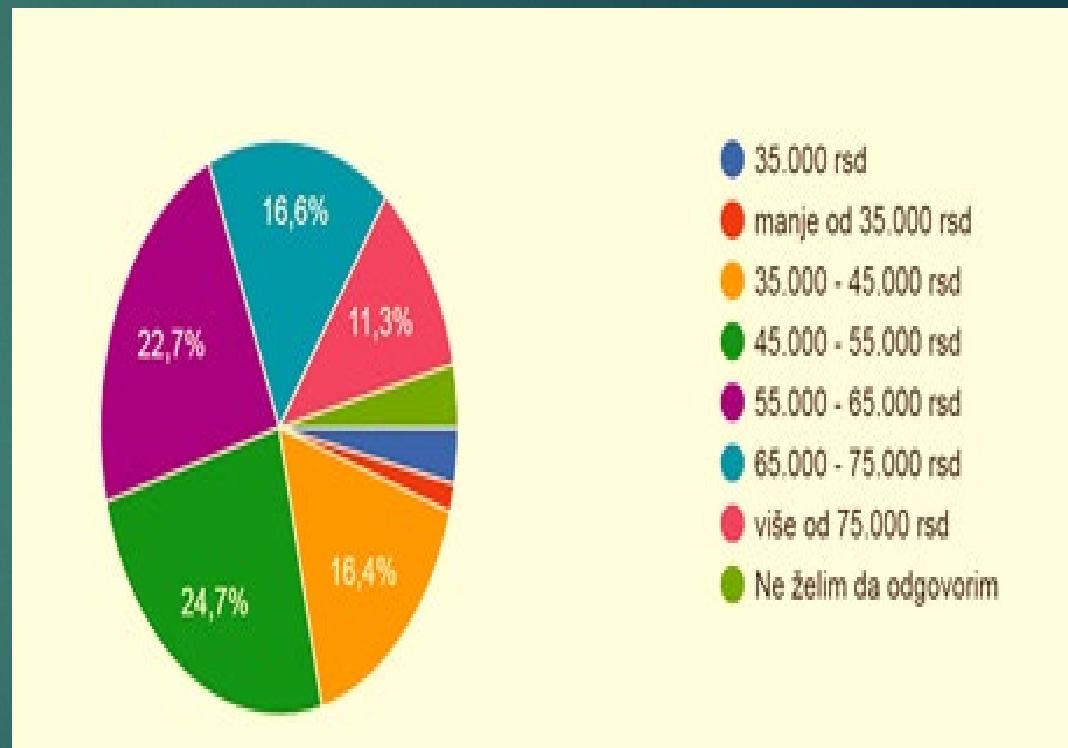


Najviši procenat ispitanika bio je iz Beograda, na drugom mestu su ispitanici iz Šumadije, zatim slede ispitanici iz Južne i Zapadne Srbije. Nešto manje popunjениh anketa imamo iz Vojvodine i Istočne Srbije i drugih delova Srbije.

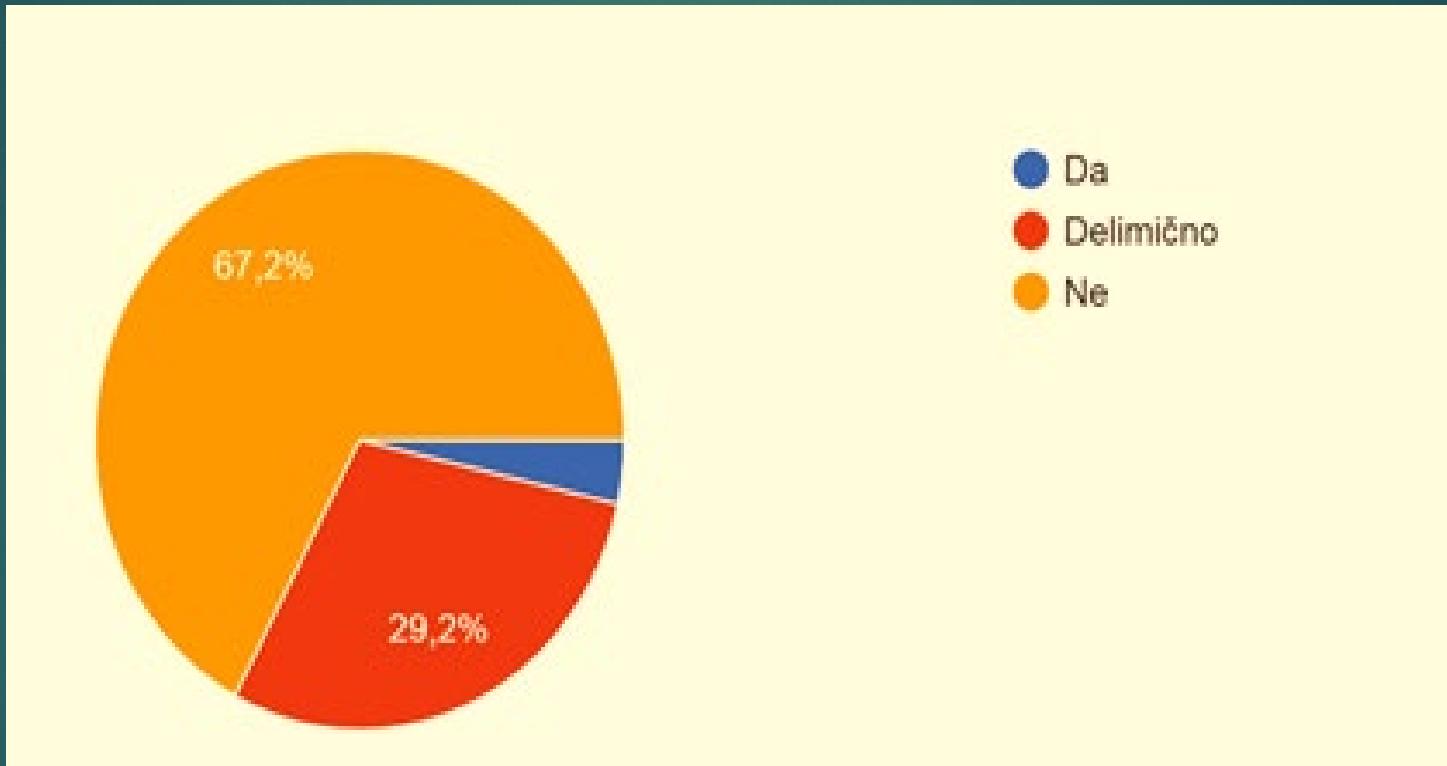
ZARADA

Najveći broj anketiranih označio je raspon zarade u iznosu od 45.000-55.000 dinara. Ovakav podatak nam ukazuje na to da veliki broj radnika radi ispod prosečne zarade u RS koja je po podacima Republičkog zavoda za statistiku za mesec septembar 2022. godine iznosila 74.981,00 dinara.

Minimalna zarada po bi po rešenju aktuelnog Zakona o radu morala da predstavlja izuzetak koji se uvodi kada postoje razlozi kao što je loše poslovanje poslodavca, a ne pravilo

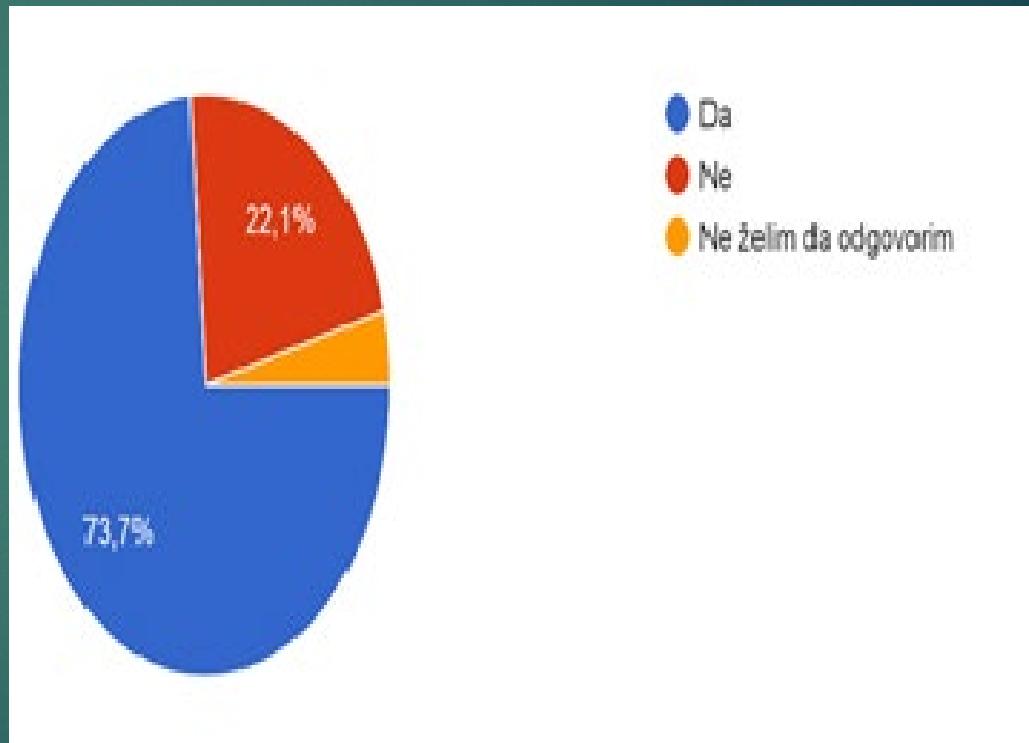


Da li zarada može zadovoljiti egzensticijalne potrebe anketiranih i članova njihove porodice?



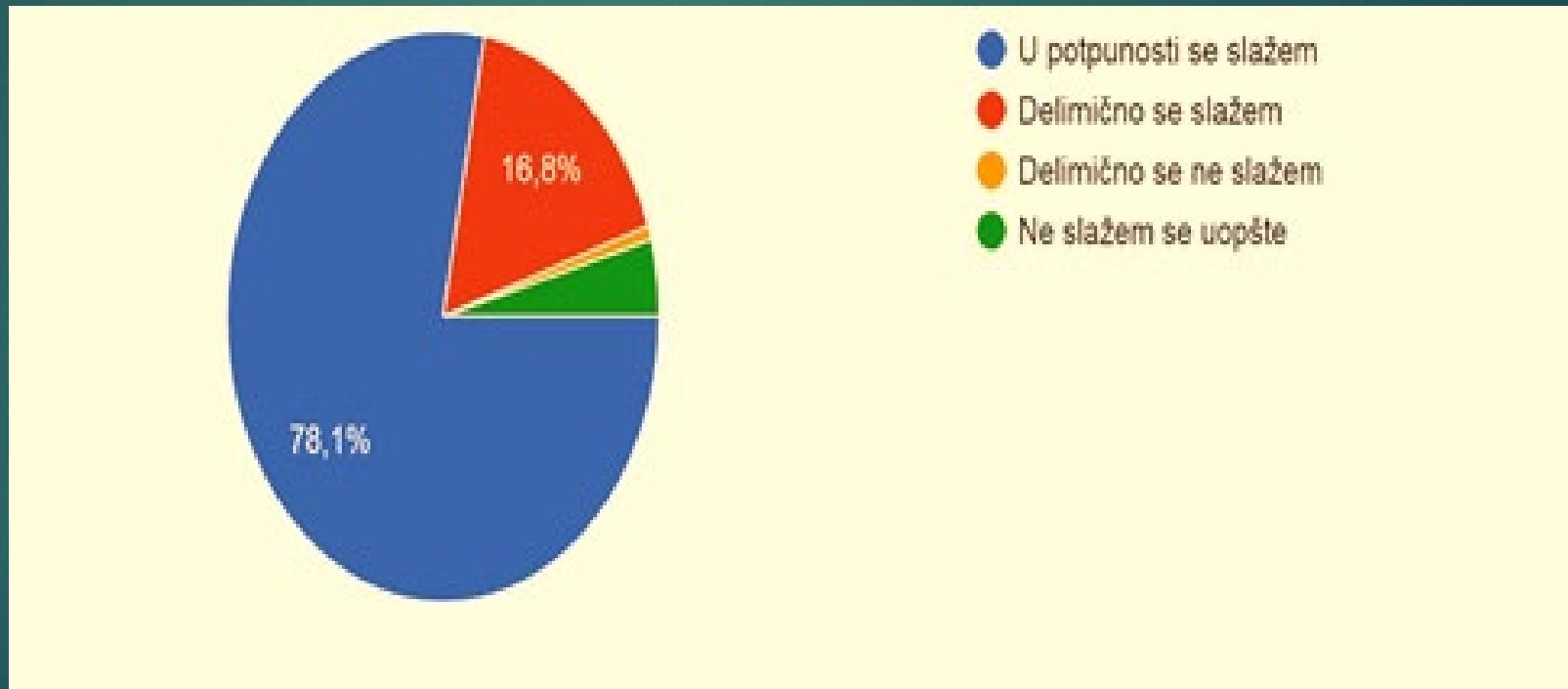
DA LI STE ČLAN SINDIKATA?

Većina anketiranih jeste član sindikata, ali se ovde susrećemo sa odgovorom „ne želim da odgovorim“ što govori o tome da u Srbiji i dalje ne postoji sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja u punom obimu. Sem toga, ovakav odgovor može pokazati da u Srbiji vlada konstantan strah od javnog iskazivanja članstva u sindikatu, uprkos ustavnopravnoj i međunarodnopravnoj zaštiti ovog prava.



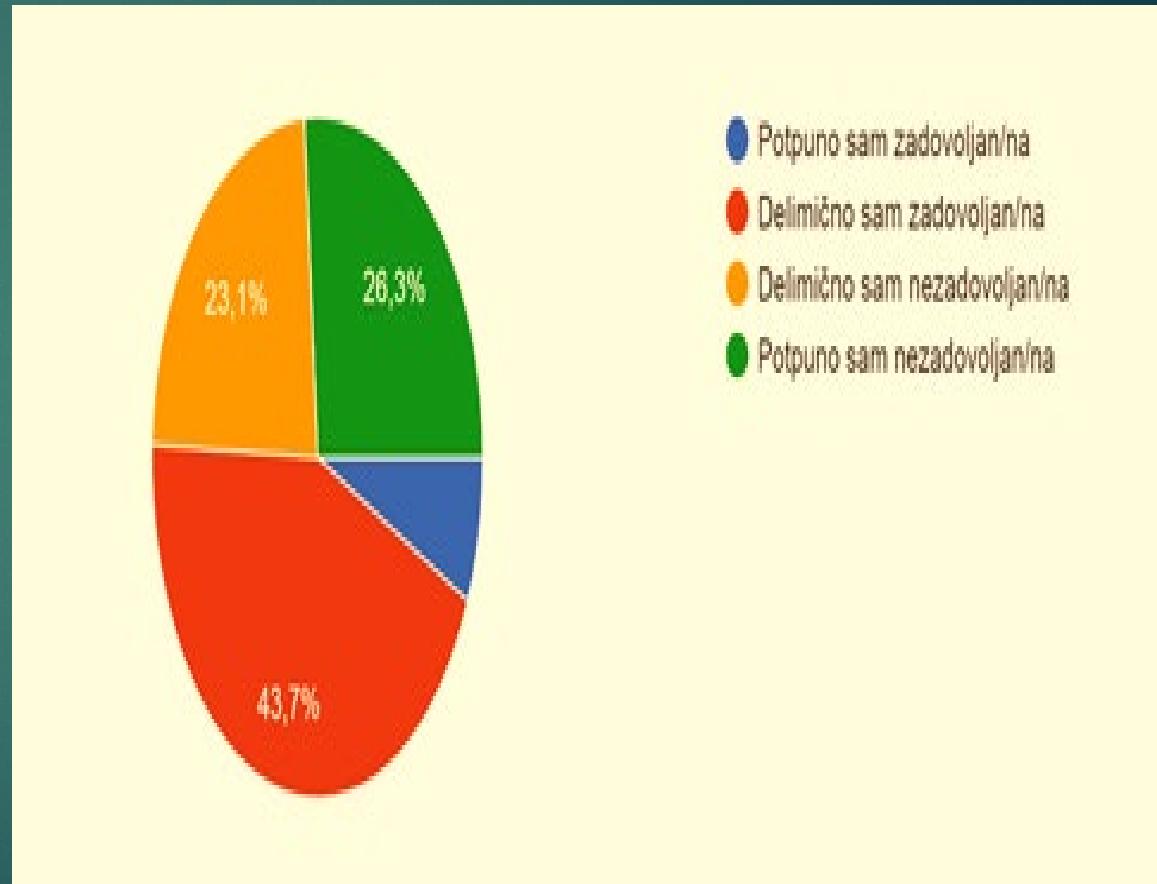
MINIMALNA ZARADA

Visina minimalne zarade po rešenju predloga Zakona o radu, utvrđivaće se na osnovu realne potrošnje prosečne porodice u Srbiji. Sa ovim rešenjem slaže se najveći broj anketiranih.



POLOŽAJ KOD POSLODAVCA

Najveći broj anketiranih nije zadovoljan položajem kod poslodavca. Jasno je da je veliki broj radnika u stvari nezadovoljan svojim položajem, a samim tim i i da je položaj radnika u RS daleko od poželjnog i zadovoljavajućeg.



OCENA POŠTOVANJA PRAVA RADNIKA

Subjektivna ocena anketiranih o poštovanju radnih prava u Srbiji.

Ocenom 3 ocenjeno je najviše poslodavaca..



OBLIK RADNOG ANGAŽOVANJA - Analiza je pokazala da najveći broj ispitanika radi po osnovu ugovora na neodređeno vreme , ali s obzirom na iskustvo sa terena možemo postaviti pitanje da li se radnicima uplaćuju porezi i doprinosi na zaradu u punom iznosu ili na iznos minimalne zarade...

Ugovor o radu na
neodređeno
vreme
82,8%

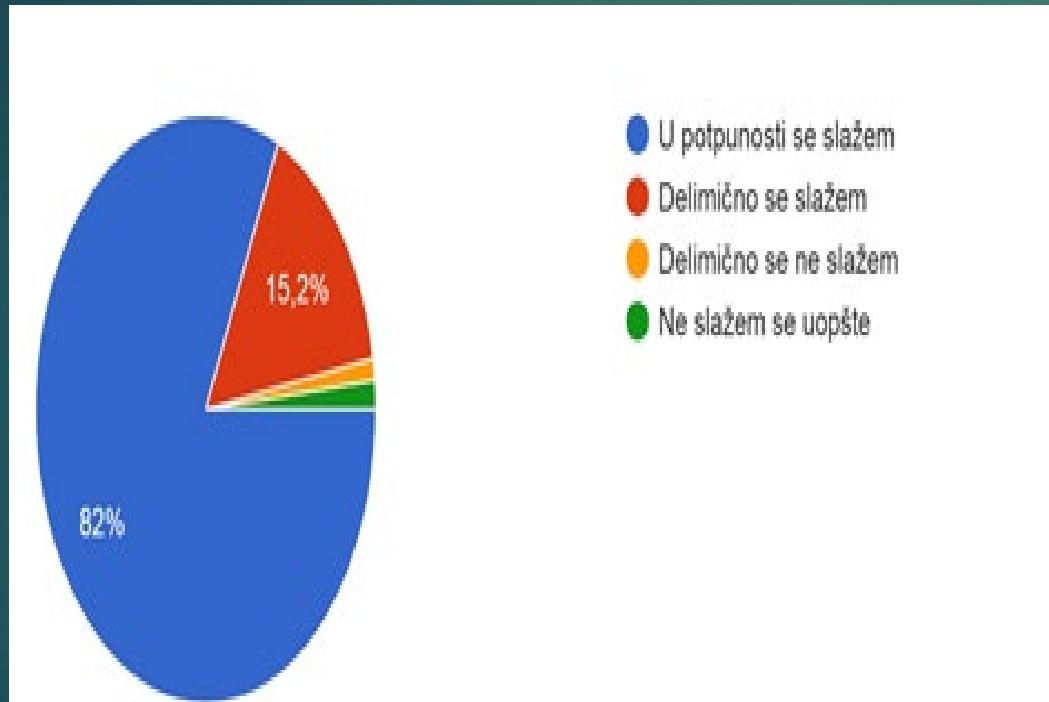
Ugovor o radu
na određeno
10,1%

Ugovor o PP
poslovima
3,8 %

Ugovor o
delu
2,2%

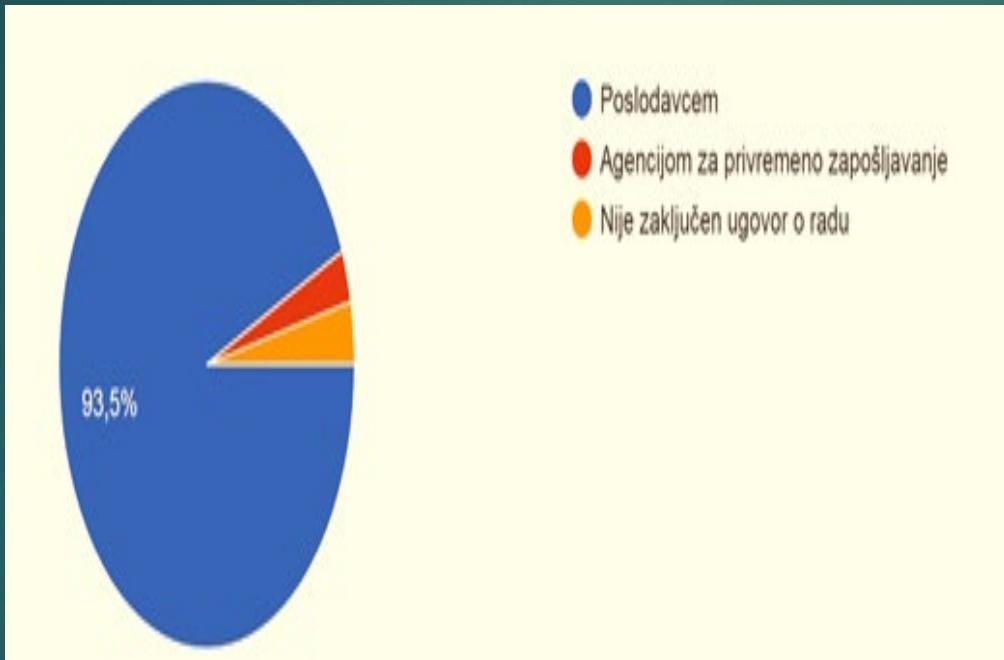
Ocena rešenja Predloga novog Zakona o radu koje se odnosi trajanje ugovor o radu na određeno vreme

↓ ↓



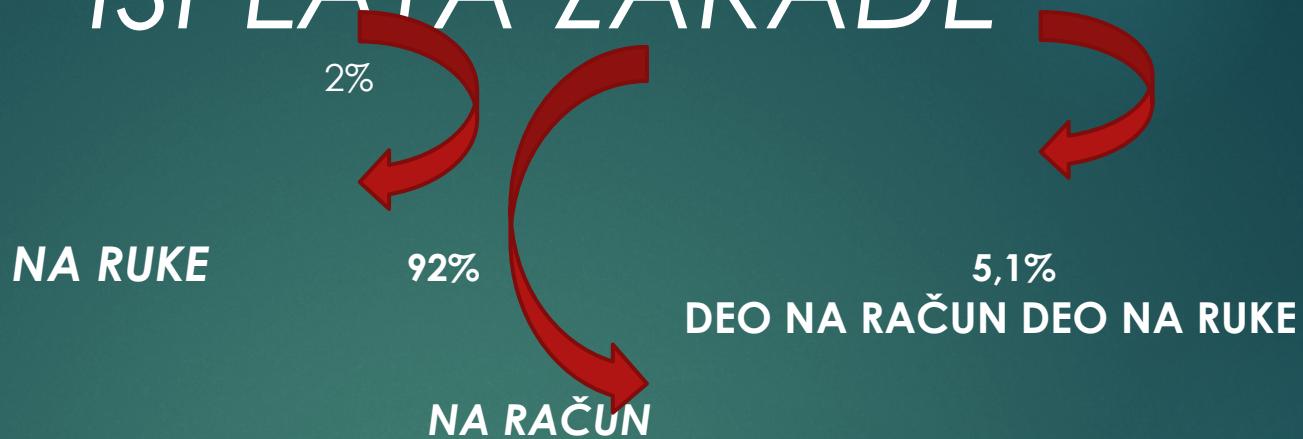
Sa rešenjem predloga novog Zakona o radu koji se odnosi na to da ugovor o radu na određeno vreme može biti zaključen najduže 12 meseci umesto dosadašnjih 24 i da po isteku navedenog perioda postoji obaveza poslodavca da zaključi ugovor o radu na neodređeno vreme ili zabrana zaposlenja na tom radnom mestu novih radnika narednih 24 meseci, slaže se najveći broj učesnika ankete.

SA KIME JE ZAKLJUČEN UGOVOR O RADU?



Najveći procenat ispitanika odgovorio je da su ugovor o radu zaključili sa poslodavcem, sa Agencijom za privremeno zapošljavanje ugovor o radu je zaključilo nešto manje ispitanika, dok je zabrinjavajući podatak određeni broj anketiranih radi „na crno“ odnosno nema zaključen nikakav ugovor o radu. Rad na crno predstavlja veliki problem jer svaki rad bez zaključenog ugovora o radu vodi izostanku prijave radnika i obaveznog socijalnog osiguranja, ali i umanjivanju odnosno nepoštovanju prava radnika.

ISPLATA ZARADE



ZLOUPOTREBE ISPLATE ZARADE DEO NA RAČUN DEO NA RUKE

Prijava za doprinose ne podnosi se na pun iznos zarade

Ucena „neposlušnih“ radnika

Nemogućnost ili otežano dokazivanja isplate „deo na račun, deo na ruke“

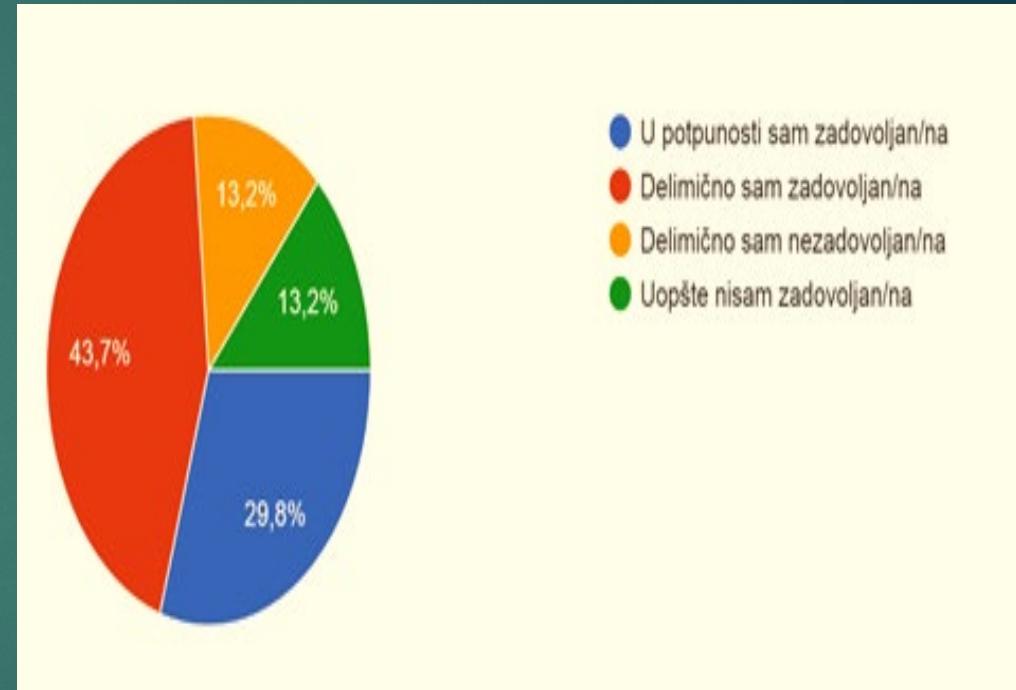
Alternativnim rešenjem predloga Zakona o radu propisano je da se zarada isplaćuje isključivo preko bankovnog računa i tim rešenjem bi se delegalizovala isplata „na ruke“.

RADNO VREME

Vremenski period u kome zaposleni dužan odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca.

Puno radno vreme iznosi 40h nedeljno, može biti i kraće, ali ne kraće od 36h nedeljno.

Prema rezultatima ankete veliki broj anketiranih nije zadovoljan radnim vremenom kod poslodavca.



PREKOVREMENI RAD

15,6% ispitanika radi prekovremeno u trajanju koje je duže od dozvoljenog

27,2% više puta nedeljno radi prekovremeno, a 66,9 je označilo opciju jednom nedeljno.

34,6 % odgovorilo je da **ponekad** radi prekovremeno.

30,8% slučajeva prekovremeni rad nije plaćen, dok je opciju **ponekad označilo 21,1 %** učesnika ankete

Ovakav rezultat govori o tome da poslodavci ne poštuju zakonske odredbe koje se odnose na vreme trajanja prekovremenog rada - prekovremeni rad može da traje najduže 12h dnevno odnosno maksimum 8h nedeljno. Prekovremeni rad može da se uvede samo u izuzetnim slučajevima koji su zakonom propisani, ali su česte zloupotrebe prekovremenog rada tj. uvođenje prekovremenog rada po nahođenju poslodavca.

Poslodavci zloupotrebljavaju institut prekovremenog rada prikazujući taj rad na drugačiji način kako bi izbegli da ispoštuju zakonsku odredbu i obavezu da za svaki rad koji je duži od ugovorenog isplate uvećanu zaradu i to najmanje 26% od osnovice. Takođe, možemo slobodno postaviti i pitanje informisanosti radnika o ovom institut obavezi poslodavca da isplati uvećanu zaradu.

POŠTOVANJE PRAVA RADNIKA U SRBIJI

Dostojanstvo na radu 19,9% ne poštuje uopšte

Pravo na pravičnu zaradu u potpunosti poštuje 7,1%

Pravo na zaštitu od diskriminacije 37,5% delimično poštuje

Pravo na zaštitu od nasilja i uz nemiravanja na radu 21,34% delimično poštuje

Pravo na ograničeno radno vreme ne poštuje uopšte 16,4%

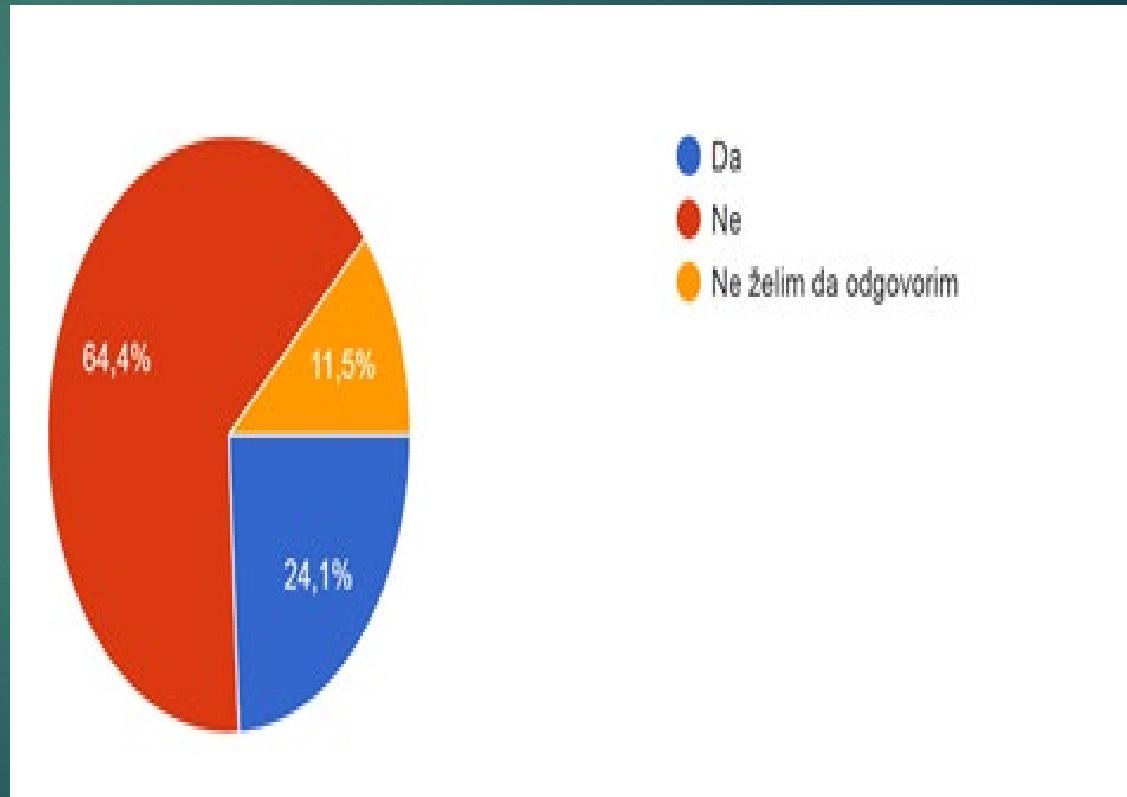
Pravo na odsustvo sa rada u slučaju privremene sprečenosti za rad (bolovanje) u potpunosti poštuje 39,7%

Pravo na posebnu zaštitu u slučaju uzbunjivanja (prijava korupcije) u preduzeću 23,9% Ne poštuje uopšte

Diskriminacija na radu na osnovu ličnog svojstva

Veliki broj anketiranih odgovorio je pozitivno na pitanje da li su učesnici ankete bili izloženi diskriminaciji na radu ili prilikom traženja zaposlenja.

„Ne želim da odgovorim“ je skoro uvek zabrinjavajući odgovor jer vodi ka zaključku da ljudi usled straha od mogućeg ponavljanja diskriminatorskih postupka ili negativnih konsekvenci po njih radije biraju „sigurniju opciju“ od direktnog odgovora.



Lično mišljenje anketiranih o poštovanju njihovih prava na odsustvo sa rada zbog:

Trudnoće- 29,4 %
anketiranih smatra
da je poštovano
ovo pravo, dok je
2,96% odgovorilo da
ne želi da odgovori

Radi nege deteta
kod 8,7% anketiranih
ovo pravo nije
poštovano, dok je
44,2% je dalo
odgovor „ne odnosi
se na mene“

Porodčaja – 7,5% anketiranih
ne zna da li je ispoštovano
ovo poravo

Bolesti -13,8%
ne zna da li im
je ispoštovano
ovo pravo

Ovakvi rezultati naročito odgovor **ne odnosi se na mene i ne
znam** govore o nedovoljnoj upućenosti radnika o pravima
koja im pripadaju. Aktuelnim Zakonom o radu predviđeno je
da i otac deteta može da koristiti porodiljsko odsustvo u
zakonom predviđenim slučajevima, kao i odsustvo sa rada
radi nege deteta.

Modelom Zakona o radu koji promoviše USS Sloga poboljšano
je ovo rešenje i predviđeno je da otac deteta ima pravo na
deset radnih dana povodom rođenja deteta, a odsustvo sa
rada do sedme godine života deteta, može koristiti i otac
deteta u trajanju od četiri meseca, nezavisno od toga da li
majka koristi ovo pravo ili ne.

**Posebne nege
deteta ili drugog
lica odgovor ne
odnosi se na
mene dalo je
49,6%**
**anketiranih, ovo
pravo nije
poštovano kod
8,7%, dok je
odgovor ne znam
dalo 15,6%**

Predstavnici i članovi sindikata se vrlo često susreću sa problemima sa poslodavcima zbog svog sindikalnog delovanja iako je ovo pravo propisano svim međunarodnim i domaćim izvorima radnog prava.

Članstva u sindikatu

Uvek

7,1%

Često

5,14%

Ponekad

16,21%

U ČEMU SU SE SASTOJALI PROBLEMI??

Aktivnosti u sindikatu

6,52%

6,92%

14,82%

Obraćanje sindikatu

6,52%

4,55%

14,82

OTKAZ
3,9%

Opomena
15,8%

Premeštaj
9,7%

Pretnje, pokušaji ucene, pritisak, poslodavac kontroliše sindikat, neuvažavanje, diskriminacija, različiti zahtevi prilikom ostvarivanja prava itd..

OBЛИCI ZAŠTITE PRAVA RADNIKA

Sindikatu se radi zaštite prava često se obratilo 13,24% anketiranih,dok je ovaj vid zaštite ponekad koristilo 13,04%. Nije znalo da postoji ova mogućnost 3,92% anketiranih. Nikada se nije obratilo 47,23%.

Sud - 65,61% anketiranih nikada nije koristilo,dok 5,7 nije znalo da postoji ta mogućnost. Uvek su se obratilo sudu 3,16% anketiranih.

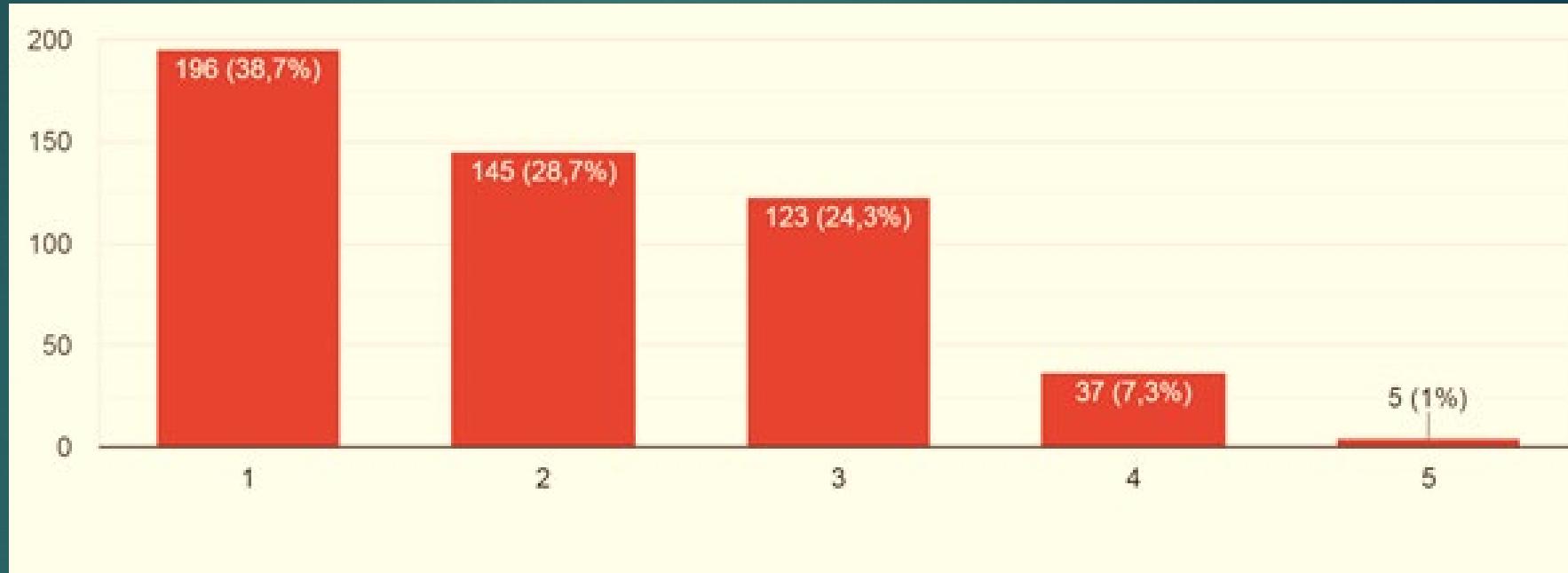
Zaštitniku građana uvek se obraćalo 1,98% ispitanika,dok se 70,55%.

Agenciji za mirno rešavanje radnih sporova se obratilo svega 7% ispitanika,67% nikada se nije obratilo Agenciji, dok 9,9% nije ni znalo da postoji ta mogućnost.

Povereniku za zaštitu ravnopravnosti nikada se nije obratilo skoro 70% anketiranih.

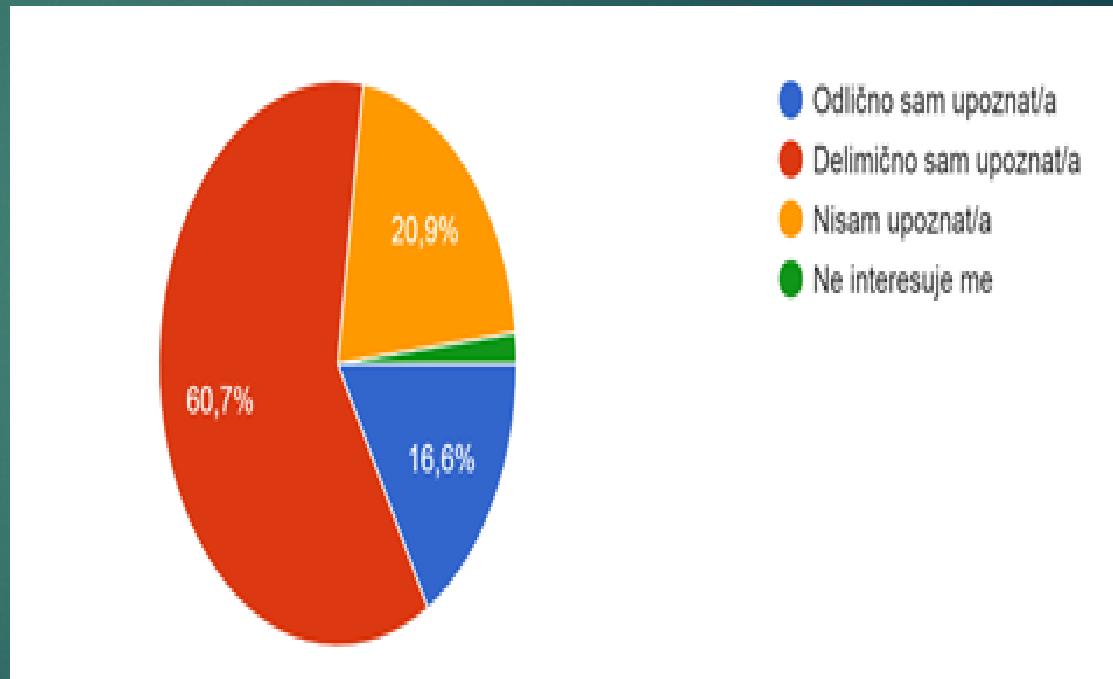
Ovakvi rezultati samo pokazuju da radnici u Srbiji nisu upoznati sa mehanizmima zaštite koji su im na raspolaganju, te da u skladu sa tim te mehanizme i ne koriste u dovoljnoj meri i time se ostavlja prostor polodavcima da ne poštuju prava radnika bez ikakve sankcije za to.

Ocena funkcionisanja zaštite prava radnika u Srbiji ↓↓↓



POZNAVANJE AKTUELNOG RADNOG ZAKONODAVSTVA

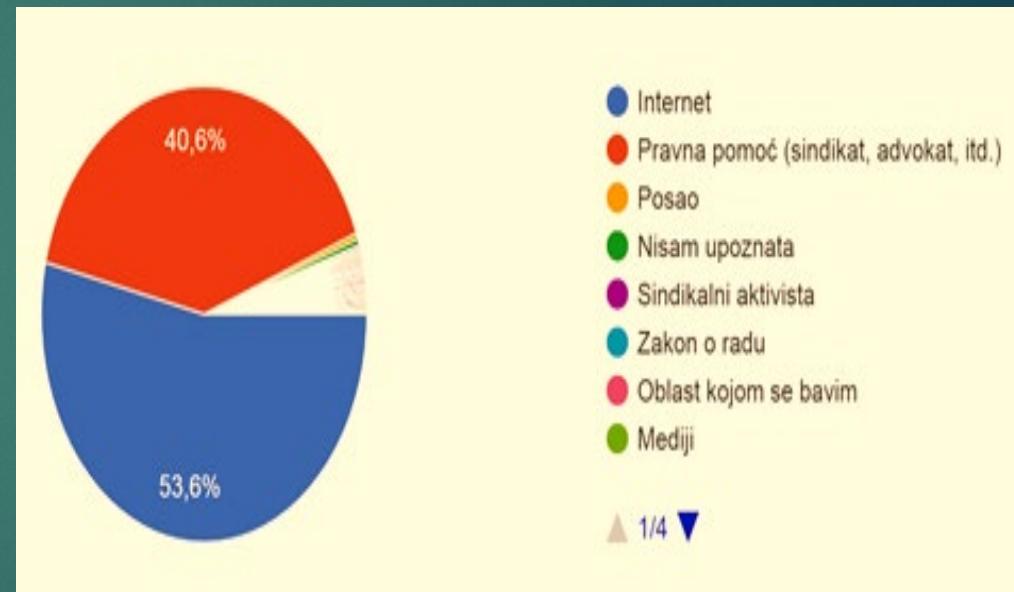
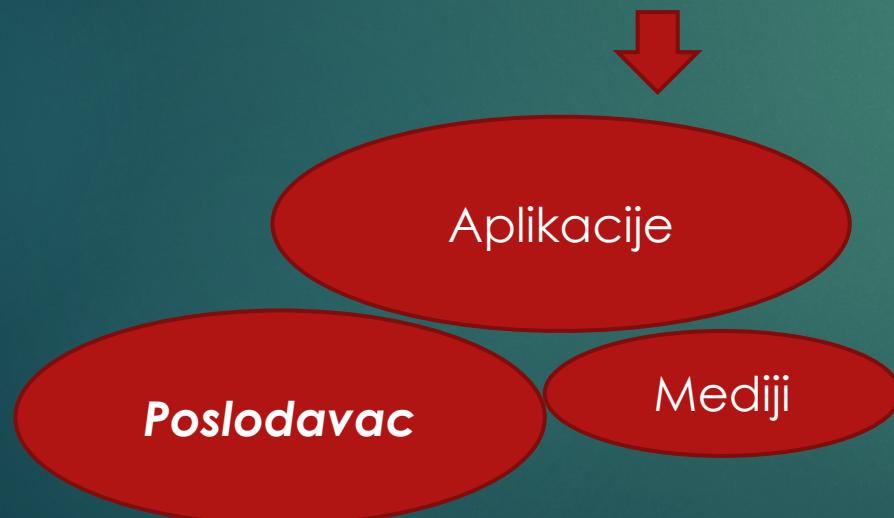
Velika većina učesnika ankete je delimično upoznata sa trenutnim radnim zakonodavstvom u RS, dok je nešto manji broj odlično upoznat. Jedan deo učesnika je kao opciju označilo da ih uopšte ne interesuje radno zakonodavstvo.



NAČINI UPOZNAVANJA SA RADNIM ZAKONODAVSTVOM U RS

Najveći broj učesnika ankete se upoznao sa radnim zakonodavstvom putem interneta, ali je velika većina upoznata i putem traženja pravne pomoći.

Komentari učesnika

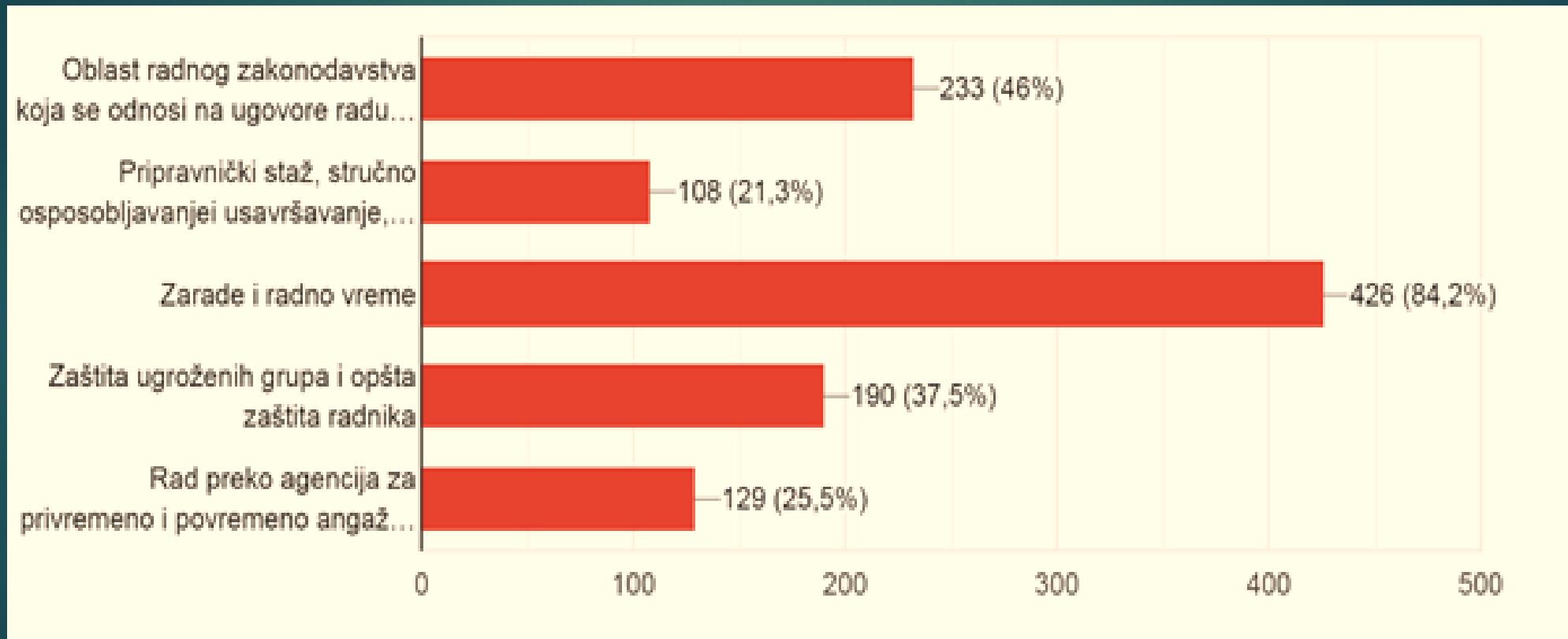


DA LI JE U RS POTREBNA PROMENA RADNOG ZAKONODAVSTVA?

Najveći broj anketiranih se slaže da je neophodna promena radnog zakonodavstva. USS Sloga su kao organizacija koja radi u interesu radnika prepoznali ovu potrebu i pristupili zajedno sa autorima temeljnoj promeni radnog zakonodavstva kroz Predlog novog Zakona o radu.



Koja pitanja iz oblasti rada su za učesnike ankete najvažnija



INFORMISANOST UČESNIKA O PREDLOGU NOVOG ZAKONA O RADU

Više od polovine ispitanika je upoznato sa činjenicom da je u Skupštinskoj proceduri model Zakona o radu koji donosi nova rešenja kojima se ispravljaju nedostaci trenutnog radnog zakonodavstva i definišu pitanja koja uopšte nisu prepoznata u aktuelnom Zakonu o radu.

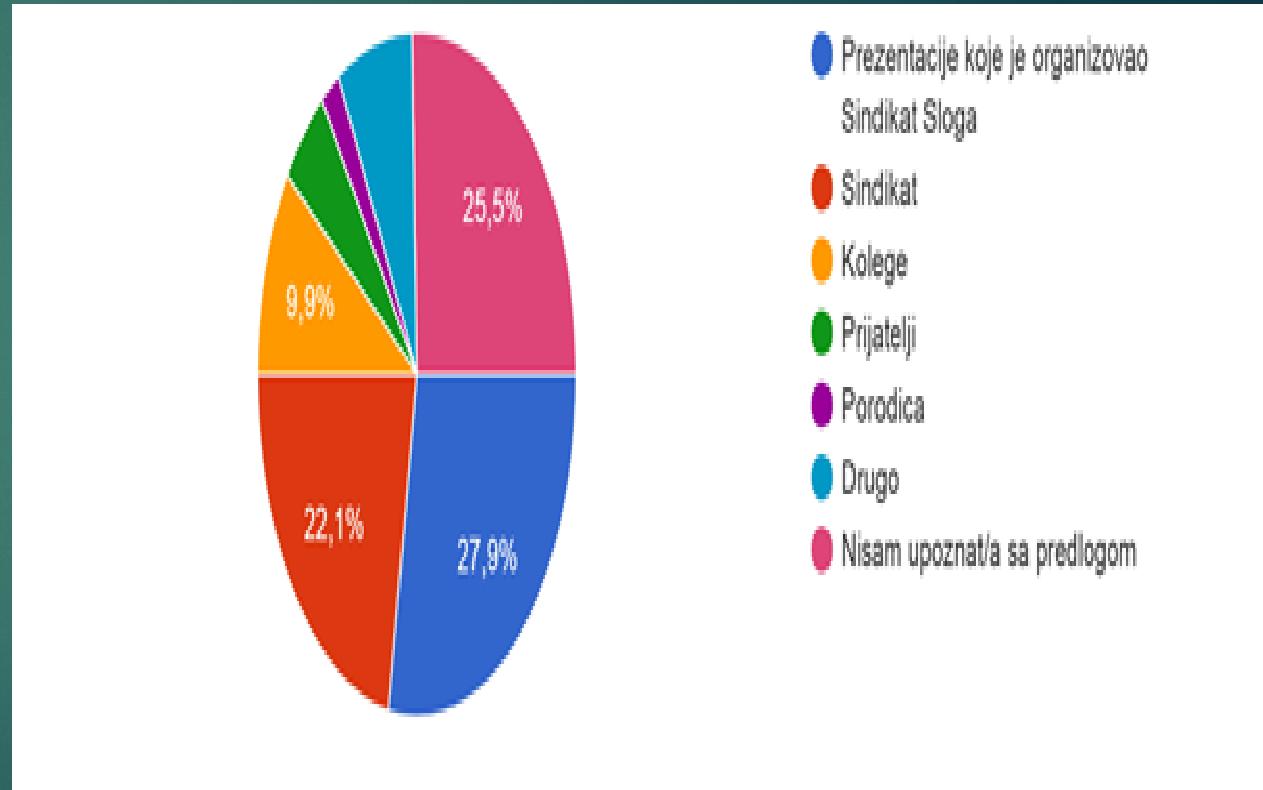


Načini upoznavanja sa predlogom novog Zakona o radu

Na prezentacijama koje su organizovali USS Sloga se najveći broj anketiranih upoznao sa predlogom novog Zakona o radu. Posle prezentacija, veliki broj učesnika se upoznao preko sindikata, kolega i drugim putevima komunikacije.

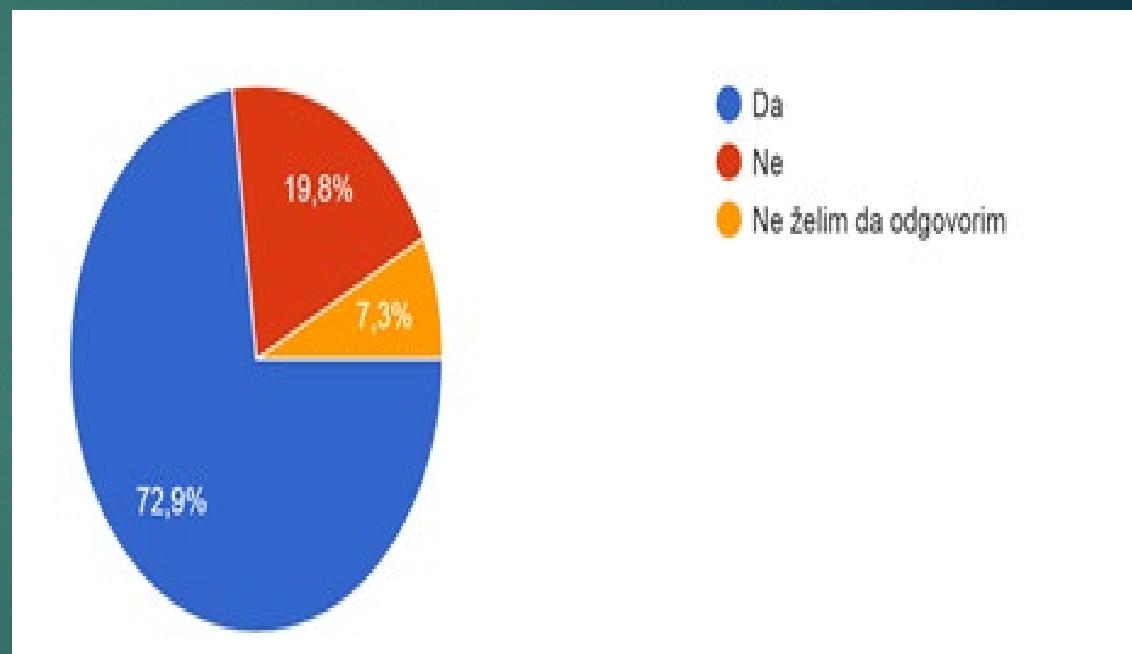
Ovakvi podaci nam govore da postoji veliko interesovanje za predlog novog Zakona o radu i da radnici šire informacije o njemu svojim kontaktima, ali u konkretnom slučaju nedovoljno, te je neophodna edukacija članova u smislu prenošenja ključnih informacija.

Činjenica da određeni broj ispitanika nije upoznat sa predlogom govori nam o tome da je neophodno nastaviti neprekidnu kampanju kako bi se što veći broj radnika obučio kako da na najbolji način prenese informaciju o Novom zakonu.

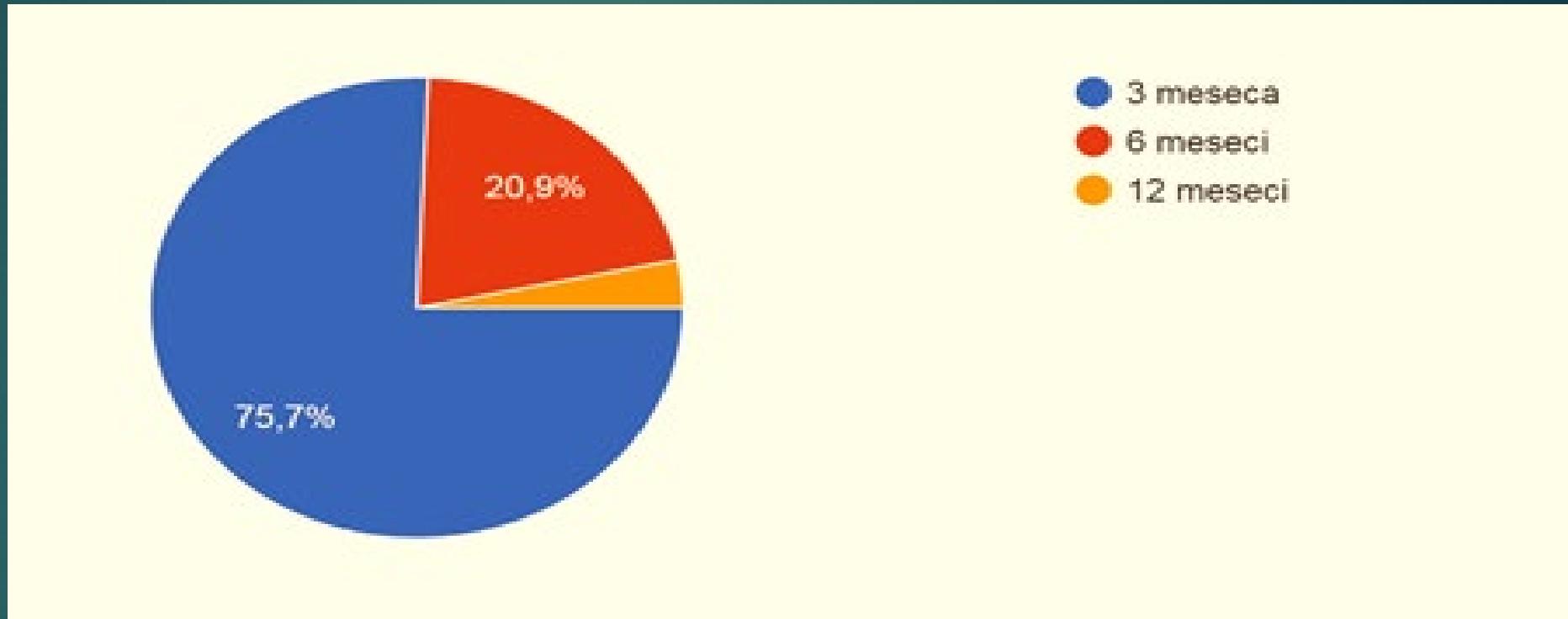


Da li ste imali potpisani ugovor o radu tokom obavljanja probnog rada?

Probni rad je jedna od najčešćih zloupotreba jer se izjednačava sa ugovorom o radu na određeno vreme, i na taj način se izbegavaju imperativne odredbe Zakona o radu koje se odnose na ugovaranje rada na određeno vreme.



Ocena rešenja Predloga Zakona o radu o trajanju probnog rada



Primedbe, sugestije i predlozi učesnika Ankete

Највише проблема сам имао са ППУ уговором, и код претходног и код актуелног послодавца (дужина трајања

Као представник Слоге имам проблем када је у пitanju napredovanje

Diskriminacija, ucena omalovazavanje, ne поштovanje prava radnika u privatnom sektoru

Nemam primedbe

Povećanje zarade

Ukinuti agencije za privreme ne poslove

Veca plata, manje premestanje radnika sa jedno na drugo radno mesto. Da drzava omoguci bolja prava za radnike. Da bude na strani radnika, a ne poslodavca.

Dati veća ovlašćenja sindikatu.

Da se поштује prekovremeni rad i naravno da бude plaćen.

Više zaštite od mobinga na radnom mestu

Veca plata, manje premestanje radnika sa jedno na drugo radno mesto. Da drzava omoguci bolja prava za radnike. Da bude na strani radnika, a ne poslodavca.

Kada smo na godišnjem odmoru, zasto ne dobijamo platu u celosti, nego umanjenju???

Primedbe, sugestije i predlozi učesnika Ankete

- **Највише проблема сам имао са ППП уговором, и код претходног и код актуелног послодавца (дужина трајања)**
- **Kao predstavnik Sloge imam problem kada je u pitanju napredovanje**
- **Da se поштује prekovremen rad i naravno da bude plaćen.**
- **Kada smo na godišnjem odmoru, zasto ne dobijamo platu u celosti, nego umanjenju???**
- **Ukinuti agencije za privremene poslove**
- **Više zaštite od mobinga na radnom mestu**



HVALA NA PAŽNJI