

Otpuštanje i višak radnika

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 14 | Nivo: Fakultet

UVOD

Postoje situacije u kojima odnos poslodavac – radnik nije u idealnom balansu: zaposlen ili radnik može biti nezadovoljan sa poslodavcem i pokrenuti pritužbu ili poslodavac treba da pokrene disciplinski postupak protiv pojedinca za kojeg se utvrdi da nezadovoljava uslove. Menadžeri MLJR žele izvuci najbolje iz radnika koje zapošljavaju: regrutovanje i obuka koštaju, i stručnjaci za MLJR ne žele rasipati te resurse.

Ipak, pojaviće se situacija kada je neizbježno da organizacija mora zaključiti zapošljavanje jednog ili više zaposlenih i direktno pretpostavljeni menadžeri kao i stručnjaci za LJR, treba da znaju o ovom problemu.

Ispitaćemo načine na koji zaposlenje može da se završi na fer način.

Kao i jedan poseban tip otpuštanja – otpuštanje viška radnika – i ispitati načine za ublažavanje efekta otpuštanja usred viška radnika uz pomoć usluga out placementa.

Iz više razloga je važno da bilo koje otpuštanje bude fer.

Radna snaga će više vjerovati i bolje raditi ako menadžer radi na fer principima, generalno, organizacija i njena reputacija može samo da ima korist od ovoga.

Pravično je i moralno pravno pitanje. Ponekad će se desiti da organizacije koje se trude da posluju na pravičan način u očima zakona, ipak, izgledaju nepravično.

Ovo se može desiti u slučaju da pojedini menadžeri ili supervizori načine greške u radu sa nekim pitanjem, prepuste adekvatno ili zbog neke pravne tehnikalnosti dokumentovati svoje aktivnosti. Zbog toga menadžeri MLJR treba da budu svjesni značaja prava i moraju nastojati da svi sistemi, procedure i obuke budu sprovedene na pravi način, tako da svako uključen u proces otpuštanja obavlja svoje zadatke na pravičan način.

Iako svaki menadžer LJR treba da poznaje zakon u dovoljnom obimu i oseća potrebu za pravičnim procedurama, da bi mogao riješavati probleme koji se javljaju svakodnevno, može se desiti da u slučaju neuobičajenog problema menadžer treba savjet advokata te organizacije.

Ljudi napuštaju organizacije iz mnoštva različitih razloga i naravno nisu svi koji odlaze otpušteni. Slučajevi davanja otkaza i odlaska u penziju moralno se stvara pravni problem, ali poslodavac treba da posebno vode računa u slučajevima otpuštanja, djeluju u skladu sa zakonom, da vode računa ne samo da otpuste radnika zbog potencijalnog pravičnog razloga, već i da cijeli proces otpuštanja sprovedu u skladu sa zakonom.

Organizacije koje zapošljavaju radnike u inostranstvu posebno treba da vode računa da ih u potpunosti upoznaju sa zakonodavstvom primjenjivim u zemlji u kojoj rade.

OTPUŠTANJE

Obično radnici i poslodavci shvataju slučajeve kada nastupa otpuštanje koje nastaje završetkom radnog odnosa. Radnik će možda trebati odraditi otkazni rok ili će poslodavac možda izabrati da odmah prekine radni odnos ali da isplati radniku iznos predviđen za otkazni rok. Ovo se često naziva isplata umjesto otkaznog roka.

U slučajevima kada se otpuštanje javlja usljed težih povreda radnog odnosa radnik nema pravo na otkazni rok, niti za isplatu umjesto otkaznog roka.

**----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU. -----**

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com