



Položaj radnika i radnica u automobilskoj industriji u Srbiji



Beograd, 2024.



Немачка
сарадња

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Sprovedeno od strane:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Istraživanje je pripremljeno u okviru projekta Nemačke razvojne saradnje "Inicijativa za globalnu solidarnost" koji finansira nemačko Savezno ministarstvo za ekonomsku saradnju i razvoj (BMZ), a sprovodi Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).

Analiza, rezultati i preporuke u ovom radu predstavljaju mišljenje autora i ne odražavaju nužno stav Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).



Položaj radnika i radnica u automobilskoj industriji u Srbiji

2024.

Impresum

Izdavač:
Centar za politike emancipacije
www.cpe.org.rs

Autori:
Bojana Tamindžija
Vladimir Simović

Položaj radnika i radnica u automobilskoj industriji u Srbiji

Intervjue sa radnicama i radnicima obavili:
Tanja Vukša, Darko Vesić, Bojana Tamindžija, Vladimir Simović

Zahvaljujemo se Mariju Reljanović i Tanji Marković na pravnim savetima.

Dizajn i prelom:
Miladin Miletić, Ivan Gošnjak

Lektura:
Hristina Piskulidis

Fotografije:
Vojislav Gelevski / GIZ

Štampa:
Pekograf, Beograd, 2024.

Tiraž:
300

Publikacija ili njeni delovi mogu biti besplatno korišćeni uz odgovarajuće navođenje originalne publikacije. Publikaciju nije dozvoljeno prodavati.

Sadržaj

Uvod	5
Automobilska industrija u Srbiji nekad i sad	6
Generalne karakteristike sektora	9
Terensko istraživanje	11
Opšte informacije	12
Politike zapošljavanja	13
Radno vreme	14
a. Prekovremeni rad	14
b. Godišnji odmor	17
c. Bolovanje	18
d. Smenski rad	18
e. Pauze u toku radnog vremena	19
f. Prevoz	19
Zarade	20
a. Obračun zarada	20
b. Bonusi	21
c. Regres i topli obrok	21
d. Plata za život	22
e. Životni standard	23
f. Norme	24
Bezbednost i zdravlje na radu	26
a. Najčešći problemi	26
b. Obuka	27
c. Povrede na radu	27
d. Diskriminacija i zlostavljanje na radnom mestu	29
Sindikalno organizovanje	30
Radno zakonodavstvo iz ugla radnika i radnica	32
Zaključni utisci	33
Preporuke	38
Preporuke kompanijama	39
Preporuke Vladi Republike Srbije	39
Preporuke sindikatima	39

Uvod

Postsocijalistička transformacija koja je sprovedena u zemljama regiona Centralne i Istočne Evrope tokom poslednje decenije 20. veka, dovela je privrede ovih zemalja u strukturno predređenu poziciju u okvirima globalnog tržišta. Dotok stranog kapitala u formi stranih direktnih investicija **predstavljan** je kao ključni faktor tranzicije ovih privreda ka kapitalizmu. Direktno strane investicije doprinele su rastu zaposlenosti i imale značajan udeo u ekonomskom napretku regiona, iako su rezultirale i većom zavisnošću od stranog kapitala. Privreda se tako oslanja na subvencije i ostale podsticaje kako bi privukla strane kompanije da deo svoje proizvodnje izmeste u ovaj region.

Ovakav kontekst kreira specifičan odnos između država **periferije** koje pokušavaju da ojačaju svoje privrede, velikih multinacionalnih korporacija koje postavljaju uslove proizvodnje i distribucije, i njihovih mreža dobavljača i podugovarača koji nastoje da se izbore za svoj deo tržišta. U takvim okolnostima **fleksibilizacija radnih odnosa i niske zarade** postaju važni faktori u privlačenju stranih investicija i uključivanju u globalne lance snabdevanja.

Multinacionalne korporacije, koje imaju veliki uticaj na globalnu privredu, suočavaju se sa rastućim inicijativama i zahtevima sindikata i civilnog sektora na lokalnom i globalnom nivou za uspostavljanjem obavezujuće legislative. Cilj ovih akata je kontrolisanje prekograničnog poslovanja multinacionalnih korporacija i njihovo obavezivanje na poštovanje radnih prava, standardizaciju radnih uslova i poštovanje ekoloških standarda o održivom poslovanju. Evropski parlament je krajem aprila usvojio *Direktivu o dužnoj pažnji za održivo poslovanje (EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive)*, kojoj sledi prevođenje u nacionalna zakonodavstva zemalja članica Evropske unije. Međutim, pojedine države poput Holandije, Francuske i Nemačke već imaju usvojene zakone koji se odnose na određeni opseg kompanija koje posluju u navedenim državama.

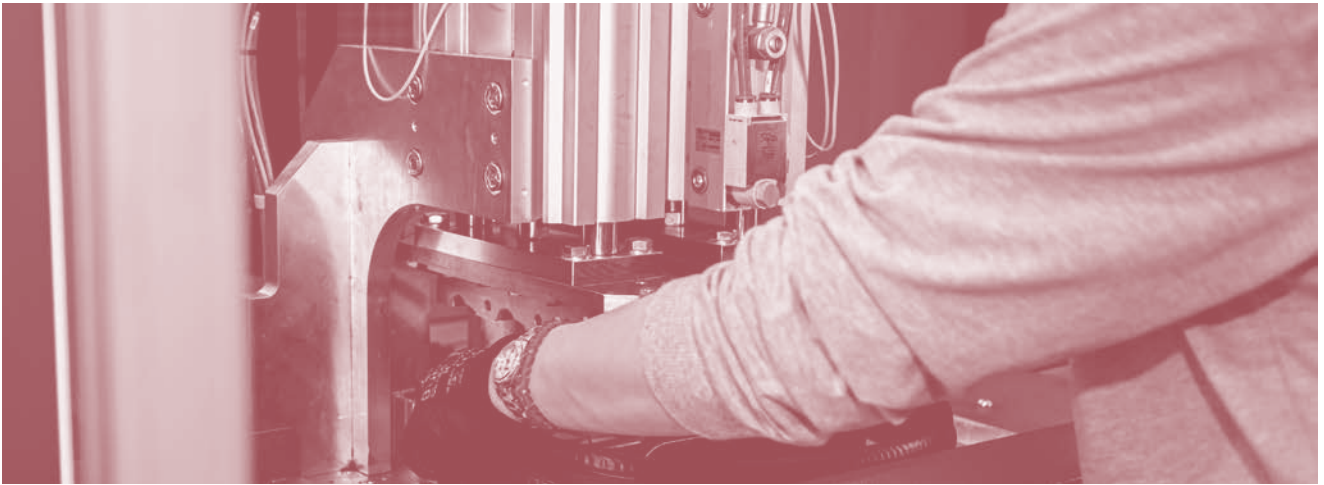
U tom kontekstu nastaje i ovo istraživanje, pre svega iz potrebe da se predstave radni uslovi u šire shvaćenom automobilskom sektoru koji čini značajan deo domaće privrede, a koji je integrisan u lance snabdevanja multinacionalnih korporacija. Istraživanje bi trebalo da pruži uvid u stanje radnih prava i položaj radnica i radnika, kao i da podstakne dijalog između predstavnika zaposlenih i poslodavaca radi unapređenja poslovanja koje bi dugoročno donelo korist svima. Pored toga, istraživanje predstavlja i uvid u živote radnica i radnika, i u njihovu percepciju uslova u kojima rade.

Rezultati istraživanja pokazuju da postoje ozbiljni izazovi kada su u pitanju uslovi rada, ali i ukazuju na oblasti u kojima je moguće unapređenje kroz saradnju svih zainteresovanih strana. Nadnacionalna legislativa o regulisanju poslovanja multinacionalnih korporacija upozorava na to da prebacivanje odgovornosti sa kompanija na države i podugovarače neće biti još dugo moguće.

Ulaganja u bolje radne uslove, racionalnije korišćenje resursa i zaštita životne sredine su nužni prvi koraci ka održivom poslovanju, a adekvatne zarade za sve radnike i radnice duž lanca snabdevanja su ključne za postizanje dugoročne održivosti.

U svetu gde se ekonomska efikasnost postiže smanjenjem troškova proizvodnje, potrebno je promišljati pristupe koji dugoročno štite prirodne resurse i omogućavaju bolji standard života za sve radnike.

Automobilska industrija u Srbiji nekad i sad



Automobilska industrija Srbije počinje da se razvija u okviru SFRJ 1953. godine, kada se, odlukom radnika, *Zavodi Crvena zastava* iz Kragujevca preorijentišu na proizvodnju putničkih automobila. Već naredne godine Zastava kupuje licencu od italijanskog FIAT-a i u Kragujevcu počinje proizvodnja modela 600D, poznatijeg kao „fića“, uz još nekoliko modela putničkih automobila rađenih po FIAT-ovoj licenci. Na osnovu potrebe za uvećanjem kapaciteta, 1962. godine FIAT ulaže značajna sredstva u osavremenjavanje proizvodnje i *Crvena zastava* dobija novi fabrički pogon i postaje „jedan od najsavremenijih proizvođača automobila u Evropi“¹ sa proizvodnim kapacitetom od 32.000 vozila godišnje. Proizvodni kapaciteti Zastave su ubrzano uvećavani, pa je značajno pomenuti da je u periodu od petnaestak godina proizvodnja porasla sa 386 vozila godišnje na gotovo 67.000 vozila u 1969. godini.² Uspešno poslovanje Zastave bilo je neka vrsta generatora Jugoslovenske automobilske industrije zbog široke mreže kooperanata, koju je od samih početaka Zastava razvijala. Više od 100 privrednih organizacija u zemlji je 1980. godine proizvodilo delove za automobile, a dodatnih oko 1000 bilo je uključeno u dobavljanje sirovina i materijala za automobilsku industriju.³ Pored saradnje sa FIAT-om, Zastava je imala razvijenu saradnju i sa poljskom motornom industrijom (od 1966. godine) i sa sovjetskom auto-industrijom (od 1970. godine),

a preko matične fabrike mnogi kooperanti su bili uključeni u saradnju sa inostranstvom.⁴

Ubrzanog razvoja Zastave ne bi bilo bez liberalizacije odnosa Jugoslavije sa Zapadom, koja je stvorila mogućnost ostvarivanja saradnje sa FIAT-om, kao i bez odluke države da stvara povoljne uslove za razvoj automobilske industrije. Sa druge strane, FIAT je koristio specifičan jugoslovenski položaj u Hladnom ratu kao način da preko Kragujevca dospe na istočna tržišta. Zastavini modeli su se od šezdesetih godina prodavali u 75 zemalja sveta, pokrivajući tržišta zemalja Trećeg sveta, Istočne i Zapadne Evrope, a od ukupno oko 4,5 miliona vozila, koliko je do 2008. godine u Zastavi proizvedeno, oko 650.000 je plasirano na inostrana tržišta.⁵

Ekspanzija proizvodnje automobila u Zastavi koja je krenula pedesetih godina prošlog veka gotovo od nule, bez prethodne tradicije i sa vrlo ograničenim iskustvom,⁶ razvila se u relativno kratkom periodu od prostih procesa montaže u autonomnu proizvodnju svih komponenti i jedinstvenog dizajna sopstvenih modela. Ubrzani rast pratili su i dalji planovi za proširivanje kapaciteta, ali su ekonomske i političke prilike onemogućile razvoj fabrike u željenoj i planiranoj dinamici. Već sedamdesetih godina dolazi do krize poslovanja

- 1 Miljković, M., 2020, „Škoda i Crvena zastava: Razvoj automobilske industrije u Čehoslovačkoj i Jugoslaviji do sredine 1960-ih godina“, u *Izazovi izučavanja ekonomske istorije u Srbiji*, ured. Vesna Aleksić, Aleksandar Matković, Marko Miljković, Beograd, Institut ekonomskih nauka, str. 153.
- 2 Ibid. str. 152.
- 3 Jugoslovenska privreda, Poslovni vodič 1980, str. 912.
- 4 Jugoslovenska privreda, Poslovni vodič 1980, str. 912.
- 5 Vučković, B., 2018, „Jugo“ otišao u istoriju, Radio Slobodna Evropa, dostupno na: <https://www.slobodnaevropa.org/a/1348682.html>.
- 6 Miljković, M., 2020, „Škoda i Crvena zastava: Razvoj automobilske industrije u Čehoslovačkoj i Jugoslaviji do sredine 1960-ih godina“, u *Izazovi izučavanja ekonomske istorije u Srbiji*, ured. Vesna Aleksić, Aleksandar Matković, Marko Miljković, Beograd, Institut ekonomskih nauka, str. 153.

izazvane i spoljnim i unutrašnjim faktorima,⁷ a projekat „Jugo Amerika“, koji je bio poslednja nada za ponovno podizanje proizvodnje 80-ih godina 20. veka, osujetila je jednako jeftina, a kvalitetnija konkurencija koja se pojavila na američkom tržištu paralelno sa Zastavinim modelima. Proizvodnja od 300.000 automobila godišnje, koja je projektovana trećom fazom razvoja Zastave, nikad nije dostignuta. Rekordan broj od 230.000 proizvedenih automobila zabeležen je 1989. godine,⁸ da bi tri godine kasnije bilo otpušteno oko 30.000 radnica i radnika, dok je u 1994. godini zabeležena proizvodnja od svega 5.500 automobila. Brzi i ratom obeleženi raspad Jugoslavije značio je i nestanak velikog jugoslovenskog tržišta, a ekonomske sankcije uvedene SR Jugoslaviji u potpunosti su paralisale celokupnu dotadašnju privredu. Dodatni udar Zastava je pretrpela 1999. godine, kada je u NATO bombardovanju SR Jugoslavije uništeno preko 120.000 m² proizvodnih kapaciteta fabrike, čija je totalna šteta procenjena na preko 900 miliona nemačkih maraka.⁹ Pogoni Zastave su delimično obnavljani kasnije, a fabrika je sa minimalnim obimom proizvodnje radila sve do 2008. godine kada većinski vlasnik sa udelom od 70% postaje FIAT. Dolazak FIAT-a u Srbiju predstavlja nastavak razvoja automobilske industrije nakon gotovo dve decenije diskontinuiteta u potpuno izmenjenom ekonomskom i političkom kontekstu.

Dok se u 20. veku proizvodnja automobila uglavnom oslanjala na mreže dobavljača na nacionalnom nivou, u poslednje tri decenije proizvodnja automobila se sve više globalizuje, a oštra konkurencija primorala je automobilske gigante da osmišljavaju nove strategije kako bi održali troškove proizvodnje na što nižem nivou.¹⁰ Automobilska industrija od 90-ih godina koristi priliku za uvećanje prodaje otvaranjem novih tržišta, dok se istovremeno bori za sticanje veće konkurentnosti kroz izmeštanje proizvodnje u manje razvijene zemlje

koje se nalaze blizu bogatih tržišta Severne Amerike (Meksiko) i Zapadne Evrope (bivše socijalističke zemlje Centralne i Istočne Evrope).¹¹ Pad Istočnog bloka za gigante automobilske industrije značio je aktivaciju novog proizvodnog regiona sa niskim troškovima proizvodnje u neposrednoj blizini zapadnoevropskog tržišta.¹² Postojeće fabrike bivših socijalističkih privreda u državnom vlasništvu bez velikih ulaganja nisu bile konkurentne u novim tržišnim uslovima i postale su laka meta multinacionalnih korporacija u automobilskom sektoru. Vlade zemalja Centralne i Istočne Evrope podsticale su brzu prodaju svega što se moglo prodati, a strane direktne investicije smatrane su ključnim faktorom za razvoj privrede i sprovođenje uspešne tranzicije u kapitalizam. U poslednjoj deceniji 20. veka zemlje Centralne Evrope beleže najveći priliv direktnih stranih investicija u automobilskom sektoru. Rumunija se ovom trendu priključuje početkom 2000-ih godina, da bi se kupovinom Zastave od strane FIAT-a, krajem prve decenije 21. veka, zaokružilo preuzimanje automobilske industrije bivših socijalističkih zemalja od strane multinacionalnih korporacija i njihova intergarcija u lance snabdevanja velikih proizvođača automobila.¹³

Pored preuzimanja postojećih automobilskih postrojenja, razvoj automobilske industrije u Centralnoj i Istočnoj Evropi odvijao se i kroz ulaganja u nova postrojenja za sklapanje automobila čija uprava ostaje bazirana u zemljama centra. Otvaranje novih fabrika za montažu pratilo je i premeštanje glavnih stranih dobavljača za proizvodnju osnovnih i svih ostalih komponenti koje, pored blizine kompanija za koje proizvode, privlače i niski troškovi proizvodnje.¹⁴

Na taj način je i dolazak FIAT-a značio prekretnicu u (novom) razvoju automobilske industrije u Srbiji. U zamenu za velike investicione podsticaje i poreske olakšice, FIAT je uložio oko



7 Naftna kriza, uvećanje spoljnog duga Jugoslavije, opadanje kupovne moći građana kao i reorganizacija preduzeća u skladu sa novim Ustavom i legislativom.

8 Navedeno prema <https://web.archive.org/web/20120910054405/http://www.zastava-automobili.com/sr/istorijat/istorijat.htm>.

9 Navedeno prema <https://web.archive.org/web/20120910054405/http://www.zastava-automobili.com/sr/istorijat/istorijat.htm>.

10 Pavlínek, P., 2015, "Foreign direct investment and the development of the automotive industry in Central and Eastern Europe", u *Foreign investment in eastern and southern Europe after 2008. Still a lever of growth?*, ured Béla Galgóczi, Jan Drahokoupil and Magdalena Bernaciak, Brussels, European Trade Union Institute, str. 209–255.

11 Ibid.

12 Ibid.

13 Ibid.

14 Ibid.



milijon evra u modernizaciju fabrike, pa iako je proizvodnja u Kragujevcu od početka dosta fluktuirala i nikad nije dostigla pune kapacitete, dolazak FIAT-a privukao je i velike strane dobavljače u Srbiju, te su ulaganja u industriju u 2014. godini iznosila oko 1,7 milijardi evra.¹⁵ Za ovako brz razvoj ključni su veliki investicioni podsticaji države Srbije koji su se kretali od 70% ukupnog ulaganja za mala preduzeća do 50% za velike kompanije.¹⁶ Pored toga, niska cena troškova rada je najvažniji faktor koji je privlačio i privlači strane kompanije. Tako je 2013. godine prosečna plata radnika u montaži u Kragujevcu iznosila tek jednu trećinu ekvivalentne zarade u FIAT-ovim fabrikama u Poljskoj.¹⁷

Međutim, dok su države Centralne Evrope bile u prilici da se uključe u globalne lance snabdevanja u talasu najvećih investicija kroz proizvodnju automobila i kompleksnijih komponenti, Srbija je zahvaljujući sankcijama i deceniji izolacije ostala na začelju. Pored FIAT-a, čija je proizvodnja obustavljena 2020. godine, većina fabrika koje su deo globalnih lanaca snabdevanja automobilske industrije, kroz radno intenzivne procese proizvodnje i nizak iznos dodate vrednosti, proizvodi sporedne komponente, kao što su kablovi, gume, brisači, navlake za sedišta i druge metalne i plastične komponente.¹⁸ Razvojna agencija Srbije (RAS) ističe da su strategije razvoja i privlačenja stranih investicija u sektor doprinele postepenom privlačenju kompleksnije proizvodnje i kompanija orijentisanih vrhunskom tržištu, navodeći poslovanje Boša (Bosch), Kontinentala (Continental), Mišelina (Michelin) i Džonson Električka (Johnson Electric).¹⁹ Međutim, ukoliko se pogledaju subvencije i podsticaji koje Srbija nudi stranim kompanijama, jasno je da je konkurencija u regionu (i svetu) velika i da su multinacionalne korporacije u mogućnosti da diriguju uslove i oblikuju privredu u ekonomsko zavisnim zemljama, koje se takmiče u „trci ka dnu“ udovoljavajući stranim investitorima.

Osnovne karakteristike automobilske industrije u Srbiji, kao i u ostatku zemalja Centralne i Istočne Evrope, ostaju zavisnost od stranog kapitala i ograničenost na rutinske operacije montaže, ograničene mogućnosti preliivanja na domaće kompanije i strukturno definisan podređeni položaj iz koga u postojećoj konstelaciji nije moguće izaći.

Ovo naročito važi ako imamo u vidu da su razlike u zaradama između matičnih zemalja kompanija i zemalja Centralne i Istočne Evrope osnovni pokretač stranih direktnih investicija, i da su niske zarade ključni faktor smanjenja troškova proizvodnje.²⁰

¹⁵ Radić, N., 2019, *Strane direktne investicije kao katalizator ekonomskog rasta: Slučaj automobilske industrije zemalja centralne i Istočne Evrope*, doktorska disertacija, Fakultet poslovne ekonomije, Sremska Kamenica, str. 103.

¹⁶ Izvor SIEPA, 2014, navedeno prema Nikola, Radić, *Strane direktne investicije kao katalizator ekonomskog rasta: Slučaj automobilske industrije zemalja centralne i Istočne Evrope*, doktorska disertacija, Fakultet poslovne ekonomije, Sremska Kamenica, str. 103.

¹⁷ Pavlínek, P., 2015, "Foreign direct investment and the development of the automotive industry in Central and Eastern Europe", u *Foreign investment in eastern and southern Europe after 2008. Still a lever of growth?*, ured Béla Galgóczi, Jan Drahoukoupil and Magdalena Bernaciak, Brussels, European Trade Union Institute, str. 209–255.

¹⁸ Razvojna agencija Srbije, 2023, *Automotive Industry Serbia 20.23: Time to Advance*, Beograd, RAS, str. 26.

¹⁹ Ibid, str. 26.

²⁰ Radić, N., 2019, *Strane direktne investicije kao katalizator ekonomskog rasta: Slučaj automobilske industrije zemalja centralne i Istočne Evrope*, doktorska disertacija, Fakultet poslovne ekonomije, Sremska Kamenica, str. 106.

Generalne karakteristike sektora

Globalni lanci snabdevanja automobilske industrije su kompleksni i podrazumevaju proizvodnju komponenti koja nije samo geografski razučena po čitavom svetu, već prožima i različite sektore. Konkretno u Srbiji proizvodnja delova za automobile obuhvata širok spektar delatnosti. One uključuju proizvodnju motornih vozila i delova za motorna vozila, ali se vode i pod šiframa koje spadaju u oblasti proizvodnje tekstila, aluminijuma, predmeta od plastike, livenja čelika i drugih metala itd. U tom smislu, nije lako izdvojiti zbirne podatke koji bi obuhvatili čitavu proizvodnju vezanu za automobilsku industriju.

Kada bismo automobilsku industriju definisali prema važećim šiframa delatnosti, u nju bismo mogli uvrstiti ona privredna društva i preduzetnike koji posluju u okviru:

1. proizvodnje motornih vozila,
2. proizvodnje guma za vozila, protektiranja guma za vozila,
3. proizvodnje karoserije za motorna vozila, prikolice i poluprikolice,
4. proizvodnje električne i elektronske opreme za motorna vozila, i
5. proizvodnje ostalih delova i dodatne opreme za motorna vozila.

Ipak, postoji i značajan broj privrednih društava i preduzetnika koji posluju u sklopu lanaca snabdevanja velikih automobilskih kompanija, ali nisu registrovani ni u jednom od ovih klastera. Tako su, primera radi, neki od proizvođača presvlaka za automobile podvedeni pod tekstilnu industriju, konkretno pod proizvodnju *netkanog tekstila i predmeta od njega, osim odeće*. Neka privredna društva samo jedan segment svoje proizvodnje obavljaju u sklopu automobilske industrije, dok mimo toga proizvode različitu robu koja ima primenu u drugim sektorima. Pored tradicionalne industrijske proizvodnje, savremena automobilska industrija uključuje i kompanije koje se podvode pod *računarsko programiranje*. Nekoliko

takvih kompanija takođe posluje na teritoriji Republike Srbije, proizvodeći softvere za automobilsku industriju.²¹ Ako sve ovo uzmemo u obzir, možemo zaključiti da je ekstrahovanje podataka vezanih za poslovanje svih firmi koje funkcionišu u sklopu automobilske industrije, shvaćene kao široke mreže proizvođača motornih vozila i svih delova neophodnih za proizvodnju automobila, veoma izazovno.²²

Da bismo dobili podatke koji što verodostojnije predstavljaju automobilsku industriju u Srbiji, obratili smo se Privrednoj komori Srbije (PKS) sa zahtevom da nam dostavi podatke kompanijama koje posluju pod ranije navedenim šiframa delatnosti, iz kojih se direktno vidi da je u pitanju proizvodnja motornih vozila ili komponenti za motorna vozila. Tome smo dodali i 20 kompanija koje su registrovane pod drugim šiframa delatnosti,²³ a koje Razvojna agencija Srbije (RAS), Razvojna agencija Vojvodine (RAV) i Automobilski klaster Srbije (AKS) navode kao kompanije koje posluju u okviru automobilske industrije.²⁴

Na osnovu podataka dobijenih od PKS možemo zaključiti da je u 2023. godini, u okviru pet delatnosti eksplicitno vezanih za proizvodnju motornih vozila i delova za vozila, bilo registrovano 298 privrednih društava i 280 preduzetnika, dok je godinu dana ranije bilo 305 privrednih društava i 253 preduzetnika. Najviše registrovanih pravnih lica, čak dve trećine, podvedeno je pod šifru delatnosti *proizvodnja ostalih delova i dodatne opreme za motorna vozila*.

Kada je u pitanju broj zaposlenih, u privrednim društvima koja posluju u sklopu pet delatnosti eksplicitno vezanih za proizvodnju motornih vozila i delova za vozila, na osnovu finansijskih izveštaja za 2022. godinu, možemo zaključiti da je ukupno radilo 73.619 zaposlenih. Ovom broju možemo dodati i 21.257 zaposlenih u 20 kompanija automobilske industrije koje posluju pod drugim šiframa delatnosti, što nas zbirno doводи do broja od 94.876 zaposlenih. Prema podacima koje

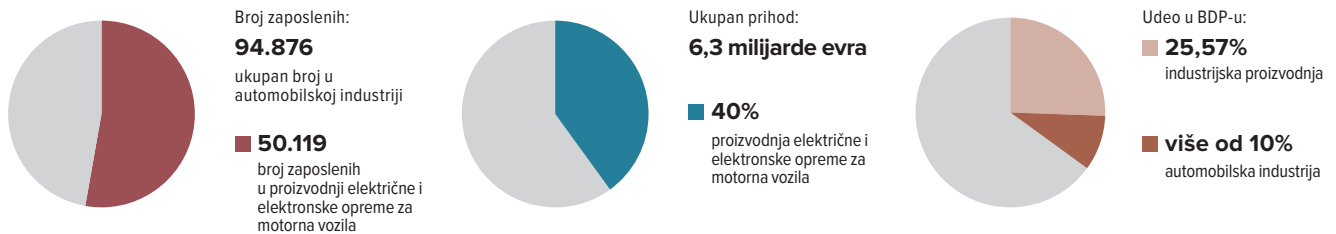
²¹ Ipak, u ovom istraživanju se nismo bavili ovim sektorom, već je fokus bio na tradicionalnoj industriji. Jedan od glavnih razloga za to jeste činjenica da su uslovi rada u tradicionalnoj industriji značajno lošiji od onih u IT sektoru, kao i da tradicionalna industrija zapošljava znatno veći broj ljudi.

²² Jedan od iscrpnijih spiskova kompanija koje posluju u sklopu automobilske industrije moguće je pronaći na sajtu Automobilskog klastera Srbije. Vidi više: <https://www.acserbia.org.rs/clang/>.

²³ Delatnosti ovih kompanija su sledeće: inženjerske delatnosti i tehničko savetovanje; proizvodnja opreme za povezivanje žica i kablova; proizvodnja ostalih elektronskih i električnih provodnika i kablova; proizvodnja opreme za distribuciju električne energije i opreme za upravljanje električnom energijom; proizvodnja elektronskih elemenata; proizvodnja ostalih proizvoda od gume; proizvodnja ostalih proizvoda od plastike; livenje lakih metala; livenje čelika; proizvodnja aluminijuma; obrada i prevlačenje metala; mašinska obrada metala; proizvodnja opreme za osvetljenje; proizvodnja netkanog tekstila i predmeta od njega, osim odeće; proizvodnja gotovih tekstilnih proizvoda, osim odeće.

²⁴ Vidi više u publikacijama RAS: <https://ras.gov.rs/uploads/2023/08/automotive-2023-small-3.pdf>; <https://ras.gov.rs/uploads/2021/12/ras-electronics-small-2.pdf>; kao i na sajtu RAV: <https://rav.org.rs/sr/key-sectors/automotive-industry/>.

smo dobili od RAS, a na osnovu zahteva za pristup informacijama od javnog značaja, automobilska industrija je u 2022. godini zapošljavala oko 97.000 radnica i radnika. Iako nam metodologija RAS-a nije poznata, pretpostavljamo da su podaci kojima ova institucija raspolaže verodostojni. Stoga možemo konstatovati da obuhvat koji smo dobili spajanjem broja zaposlenih u privrednim društvima koja posluju u sklopu pet delatnosti eksplicitno vezanih za proizvodnju motornih vozila sa brojem zaposlenih u 20 dodatnih kompanija koje svoje poslovanje vode pod drugim šiframa delatnosti, ali proizvode komponente za automobilsku industriju, verno oslikava stanje u sektoru. Tokom 2022. godine najviše ljudi je bilo zaposleno u okviru onih privrednih društava koja se bave proizvodnjom električne i elektronske opreme za motorna vozila, 50.119, odnosno više od polovine ukupnog broja zaposlenih u okviru automobilske industrije.



Slika 1 – Generalne karakteristike sektora

Tokom 2022. godine ova privredna društva objedinjeno su ostvarila ukupni prihod od preko 6,3 milijardi evra, od čega je 40% ostvareno u proizvodnji električne i elektronske opreme za motorna vozila, a 24% u proizvodnji guma za vozila. Ako pogledamo podatke iz publikacije RAS-a, u 2021. godini ukupna vrednost proizvodnje u sektoru bila je nešto manja od 4,9 milijarde evra, a u toj godini u poslovnim prihodima ubedljivo su prednjačili proizvodnja kablova i guma. Tako je 2021. godine vrednost ovog sektora bila nešto veća od 9% ukupnog BDP-a Republike Srbije, a u 2022. godini je prešla 10% BDP-a. Ako imamo u vidu da je ukupan udeo industrijske proizvodnje u BDP-u u 2023. godini iznosio 25,57%, dobijamo potpuniju sliku o značaju automobilske industrije za srpsku ekonomiju.²⁵

Na osnovu objedinjenih podataka dobijenih od strane PKS i 20 dodatnih kompanija automobilske industrije, možemo videti da ukupna ostvarena neto dobit u sektoru, u 2022. godini, iznosi 201 milion evra, dok je ukupni neto gubitak 491 milion evra. Najveći gubitak ostvaren je u delatnosti *proizvodnja motornih vozila*, i to 315 miliona evra. Ako izuzmemo ovaj segment industrije, koji u značajnoj meri iskrivljuje stvarnu sliku stanja,²⁶ možemo zaključiti da sektor sveukupno posluje pozitivno.

Kada je u pitanju izvoz, na osnovu podataka dobijenih od PKS za pet delatnosti direktno vezanih za proizvodnju motornih vozila i delova za vozila, vidimo da je u 2022. godini izvezena roba u vrednosti 3,26 milijardi evra, a u 2023. godini 3,72 milijarde evra. Tako je u 2022. godini izvoz ovog sektora činio 11,8% ukupnog izvoza Republike Srbije, dok je 2023. godine ovaj procenat iznosio 13%. Naravno, kako smo ranije napomenuli, ovih pet delatnosti ne uključuju sve kompanije koje proizvode u sklopu automobilske industrije, stoga su ove cifre u praksi veće.

Godina	2021	2022	2023
RS UKUPNO	21.620.826	27.604.715	28.595.755
Proizvodnja motornih vozila	418.407	262.322	252.954
Proizvodnja guma za vozila, protektiranja guma za vozila	739.878	876.703	837.230
Proizvodnja karoserije za motorna vozila, prikolice i poluprikolice	84.534	73.386	84.238
Proizvodnja električne i elektronske opreme za motorna vozila	1.287.694	1.570.381	1.836.529
Proizvodnja ostalih delova i dodatne opreme za motorna vozila	246.683	480.018	716.139
Zbirno sektor	2.777.197	3.262.810	3.727.090
Udeo sektora u ukupnom izvozu RS	12,84%	11,81%	13,03%

Tabela 1 – Izvoz u 000 EUR. (Izvor: PKS, RZS)

Podaci koje smo dobili od RAS na osnovu zahteva za pristup informacijama od javnog značaja govore da je najviše robe izvezeno u zemlje EU, od kojih najviše u Nemačku. Osim toga, prema podacima RAS, najveći broj investicija u automobilski sektor došao je takođe iz Nemačke.

²⁵ Vidi više na: <https://www.statista.com/statistics/440654/share-of-economic-sectors-in-the-gdp-in-serbia/>.

²⁶ Pod ovom šifrom delatnosti posluje FAS, u kojem je proizvodnja trenutno obustavljena, i u 2022. godini je ostvario gubitak veći od 100 miliona evra, kao i deo firmi koje nisu uspešno restrukturirane u periodu tranzicije.

Terensko istraživanje

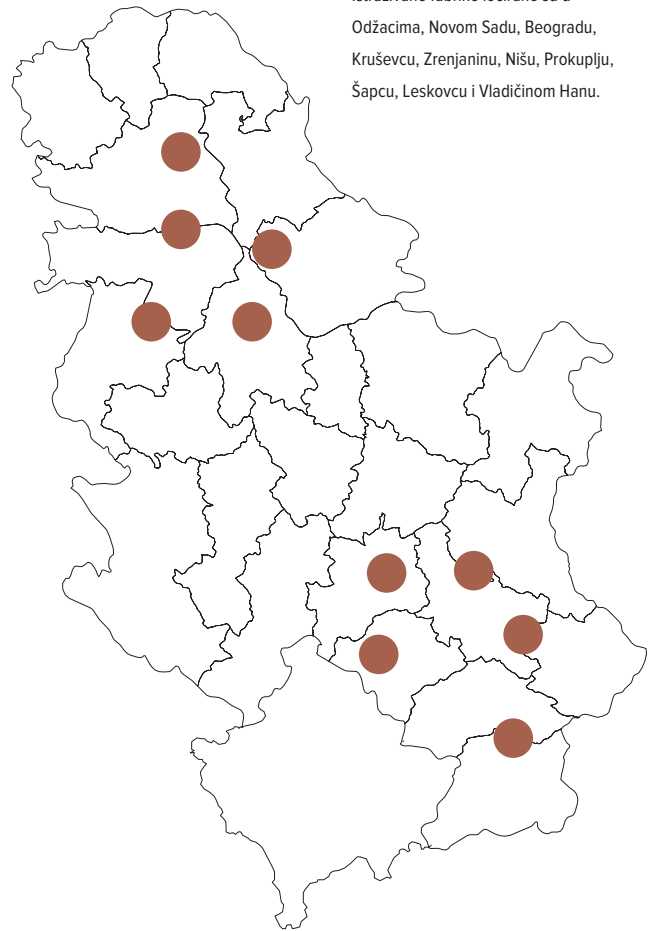
Terenski deo istraživanja je zasnovan na dubinskim intervjuima sa radnicima i radnicama zaposlenim u fabrikama koje proizvode u sklopu lanaca snabdevanja velikih automobilskih kompanija. Urađeno je ukupno pedeset intervjuja sa zaposlenima koji rade u deset fabrika na teritoriji Republike Srbije.

Pri izboru fabrika vodilo se računa da se što sveobuhvatnije prikaže stanje u sektoru. U smislu diverziteta proizvodnje, istraživane su fabrike koje proizvode električne instalacije, kablove, pneumatike, presvlake za sedišta, creva, kućišta za turbine. Kada je u pitanju geografska rasprostranjenost, trudili smo se da ravnomerno pokrijemo prostor cele Srbije, vodeći računa i o tome da u istraživanju imamo zastupljene i manje i veće gradske sredine. Istraživane fabrike locirane su u Odžacima, Novom Sadu, Beogradu, Kruševcu, Zrenjaninu, Nišu, Prokuplju, Šapcu, Leskovcu i Vladičinom Hanu. Time smo uključili i fabrike koje posluju u četiri od petnaest zona slobodne trgovine, koliko je uspostavljeno na teritoriji Republike Srbije. Takođe, pri odabiru fabrika cilj nam je bio da obuhvatimo kompanije koje dolaze iz različitih zemalja, pa su tako dve sa sedištem u Sjedinjenim Američkim Državama, dve u Kini, dve u Nemačkoj, po jedna iz Turske, Japana, Irske i Kanade. Kada je u pitanju broj zaposlenih, selektovali smo velika preduzeća koja u svojim pogonima zapošljavaju između 1.500 i 4.000 radnika i radnica.

Selekcija ispitanika nije realizovana kroz kontakt sa kompanijama kako bi se očuvala anonimnost intervjuisanih, ali i dobili odgovori koji nisu opterećeni sumnjom da će uticati na njihovo zaposlenje ili položaj u fabrici. I pored garancije anonimnosti do ispitanika nije bilo lako doći. Može se reći da je kod zaposlenih prisutan strah da će se ukoliko govore o stanju na svom radnom mestu, to negativno odraziti na njihov status u fabrici. Uveravanja da je anketa potpuno anonimna i da ni na koji način njihovi nadređeni neće biti u prilici da saznaju njihov identitet, kod nekih radnika i radnica nisu bila dovoljna. Do dela ispitanika došli smo kroz kontakte koje su nam obezbedili sindikati, a do ostatka putem mreže saradnika, kroz lična poznanstva i direktne preporuke samih zaposlenih.

Kada je u pitanju pol, među ispitanicima jednako su zastupljeni i muškarci i žene. Prosek godina ispitanika je 37. Najstarija intervjuisana osoba imala je 56 godina u trenutku razgovora, a najmlađa 22 godine. Od pedeset ispitanika i ispitanica, velika većina poseduje srednju stručnu spremu, četvero radnika i radnica ima diplomu fakulteta, četvero više škole, a jedna osoba imala je diplomu osnovne škole. Među ispitanicima najviše je bilo onih koji su radili kao operateri u proizvodnji. Intervjuisani su lideri, kontrolori kvaliteta, magacioneri i treneri u proizvodnji. Polovina ispitanika je učlanjena u sindikat, s tim što treba napomenuti da u jednoj od deset fabrika sindikat i ne postoji, jer je, kako kažu radnici, sindikalno organizovanje zabranjeno.

Istraživane fabrike locirane su u Odžacima, Novom Sadu, Beogradu, Kruševcu, Zrenjaninu, Nišu, Prokuplju, Šapcu, Leskovcu i Vladičinom Hanu.



Razgovori su obavljani tokom oktobra i novembra 2023. godine. Sa radnicima i radnicama su vođeni dubinski strukturirani intervjui koji su uključivali 250 pitanja podeljenih u devet segmenata: uvod, opšte informacije o fabrici, politike zapošljavanja, radno vreme, zarada, bezbednost i zdravlje na radu, sindikalno organizovanje, radno zakonodavstvo, zaključna razmatranja. U nastavku ćemo prikazati stanje u fabricama onako kako ga vide ljudi zaposleni u njima.

Sve fabrike posluju kao dobavljači velikih proizvođača automobila, i to sledećih kompanija (po zastupljenosti): pet fabrika proizvodi za BMW, Mercedes Benc (Mercedes-Benz), četiri za Folksvagen (Volkswagen), tri za Porše (Porsche) i Ford, dve za Audi, Škodu i Fiat, po jedna za Daimler Trak (Daimler Truck), MAN, Volvo, Jaguar, Suzuki, Reno (Renault), Pežo (Peugeot), Tojotu (Toyota), Kontinental (Continental), Vitesko (Vitesco) i Borg Varner (BorgWarner).

Opšte informacije

Ispitanici procenjuju da u njihovim fabrikama radi više žena. Iako je radna snaga starosno mešovita, procena je da dominiraju radnici i radnice starosti između 35 i 45 godina.

Velika većina ispitanika nije imala prethodno iskustvo rada u ovom sektoru, niti njihova stručna sprema odgovara njihovoj radnoj poziciji. Gotovo svi su prošli obuku za posao koja je bila plaćena. Obuka je u proseku trajala 15 dana, iako ima slučajeva da je trajala svega jedan dan. Najduža obuka, po svedočenju radnika i radnica, trajala je tri meseca, ali u tom slučaju oni u svojim odgovorima navode da su deo tog vremena samo formalno bili na obuci, a da su suštinski već uveliko krenuli da obavljaju redovne proizvodne poslove. Skraćivanje vremena obuke je problematična praksa, jer se postavlja pitanje da li su radnici zaista adekvatno obučeni za rad na poslovima koji su u opisu njihovog radnog mesta, odnosno da li se time ugrožava bezbednost zaposlenih. Sa druge strane, **to nam pokazuje i da su u istraživanim fabrikama, a možemo reći i u sektoru kao celini, najzastupljeniji nisko kvalifikovani poslovi.**

Praktično svi ispitanici ostaju pri stavu da proizvodnja u fabrikama nije adekvatno organizovana. Manji deo ispitanika smatra da je organizacija proizvodnje dobro zamišljena, ali da je problem u tome što menadžment to ne zna da sprovede u delo. Dominira stav da uprava fabrike praktično nikada ne konsultuje radnike i radnice u vezi sa organizacijom proizvodnje. U retkim slučajevima kada se to desi, ispitanici smatraju da se njihove sugestije i predlozi ne uvažavaju, odnosno da je u pitanju zadovoljavanje forme.

Opšti utisak je da se radnici i radnice generalno osećaju ne vrednovano, nebitno, nevidljivo i neprepoznato. Ovde posebno treba imati na umu i to da *Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu* vrlo eksplicitno navodi da poslodavac treba da „omogući zaposlenima pravo da iznesu svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njihovo mišljenje sasluša“. Isti pravilnik kao ponašanja koja mogu dovesti do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog navodi i neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog, kao i česte promene radnih zadataka.

Na pitanje da li smatraju da u određenim fabričkim sektorima postoji višak zaposlenih, većina radnika i radnica odgovara da nema viška. Ipak, zanimljivo je da 19 od 50 ispitanika smatra da višak postoji i to u menadžmentu. Kada je u pitanju manjak radne snage, gotovo svi ispitanici smatraju da u proizvodnji radi nedovoljno ljudi i da postojeći broj zaposlenih ne može da ispuni zadati obim proizvodnje.

Ukoliko zaista postoji manjak radne snage, a utisak radnika i radnica delom potvrđuje i značajan broj prekovremenih radnih sati, što je karakteristika čitavog sektora, mogli bismo govoriti o kršenju odredbi *Zakona o radu* vezanih za prekovremeni rad, radno vreme, ali i bezbednost i zdravlje na radu, jer mali broj zaposlenih ne može u radnim satima propisanim zakonom da ispuni zadatu radnu normu.



Ume da bude i manje od dve nedelje, zavisi od potrebe proizvodnje, koliko je hitno da se puste radnici iz školskog centra.



Obuka je nikakva, jedan dan ti nešto pokažu i pošalju te na rad.



U teoriji je organizovano adekvatno, ali se u praksi sprovodi vojnička disciplina, kao da ljudi po kazni obavljaju rad.



Nema organizacije. Tu sam tri godine, mi i dalje kada dođemo na posao ne znamo šta treba da radimo. Počnemo jedno, pa nam šefovi dođu i kažu treba nešto drugo, onda dođe nova instalacija, čekamo sat vremena, i u startu kasnimo.



Ja sam čak imala i par predloga koji bi nama olakšali rad i smanjili broj grešaka, ali to niko neće da čuje. Imaju sistem koji je njima olakšavajući, ali se tu defekti dešavaju na sve strane, nema kvaliteta. Kažu ti: 'Nije tvoje da se mešaš', a taj posao najbolje zna radnik.



Viškovi postoje u menadžmentu. Ima beskorisnih pozicija koje iz nekog razloga nameću. Lideri nad liderima, sto nekih nadređenih funkcija.



Nema dovoljno zaposlenih u proizvodnji na svakoj poziciji. Velika je presija, pa ljudi zbog toga stalno odlaze na bolovanja.

Politike zapošljavanja



Gotovo svi ispitanici imaju ugovore na neodređeno vreme. Prema njihovim svedočenjima, praksa kompanija je da radnici u početku bivaju zaposleni putem ugovora na određeno vreme. Navode i da se ugovor na neodređeno zaključuje najduže po isteku dve godine; a zavisno od toga kako se radnici i radnice „pokažu”, i zavisno od fabrike, ugovor na neodređeno vreme može biti zaključen i ranije. Retki su primeri, ali su navedeni, da posle isteka dve godine rada na određeno vreme zaposleni ne dobiju ugovor na neodređeno, iako njihovo radno mesto nije ukinuto.



Ja sam se zaposlila preko stranke. Bila sam prinuđena jer sam pre toga pet puta dobijala odgovore da sam prošla testove i da će me zvati. Na kraju mi je otvoreno rečeno da ću dobiti posao kada se učlanim u stranku. Otišla sam jedan ponedeljak, učlanila se, i u sredu su me već zaposlili.



Političko zapošljavanje nije praksa, više prijatelji ili rodbina. Svako ko se prijavi će biti pozvan i moći će da se zaposli, ali da li ćete ostati, zavisi i od toga da li imate vezu.



Zna se ko su ljudi koji su došli preko veze i oni su često na boljim pozicijama. Neko ko je preko veze, sigurno ne radi na liniji.

Ovde je važno naglasiti da *Zakon o radu* u članu 37 jasno definiše uslove po kojima je poslodavac u mogućnosti da sklapa ugovore na određeno, a to nisu poslovi iz redovne delatnosti kompanije. Stoga, zaključivanje ugovora na određeno vreme, a koji nisu eksplicitno definisani kao probni rad čije trajanje je ograničeno na maksimalnih šest meseci, za radna mesta za koja postoji trajna potreba, može se smatrati zloupotrebom vrste ugovora. Nasuprot zakonskim odredbama, u Srbiji se ustalila praksa da se ugovori na određeno vreme tolerišu i od strane Inspektorata za rad, bez obzira na osnov po kome su sklopljeni, sve dok ne prelaze zakonsku granicu od dve godine, što je problem posebne vrste.

Ugovori o privremenim i povremenim poslovima, kao i zapošljavanje preko agencije su izrazito retki.

Postojanje određene vrste nepotizma prijavljeno je u svim fabrikama, dok je u tri fabrike prisutno i stranačko ili političko zapošljavanje. U jednoj od fabrika stranačko zapošljavanje se dovodi u vezu sa rukovodećim i bolje plaćenim radnim mestima, dok je u druge dve fabrike prisutno na svim pozicijama i odnosi se na mogućnost zapošljavanja, napretka i ostvarivanja drugih vidova beneficija.

Radno vreme

a. Prekovremeni rad

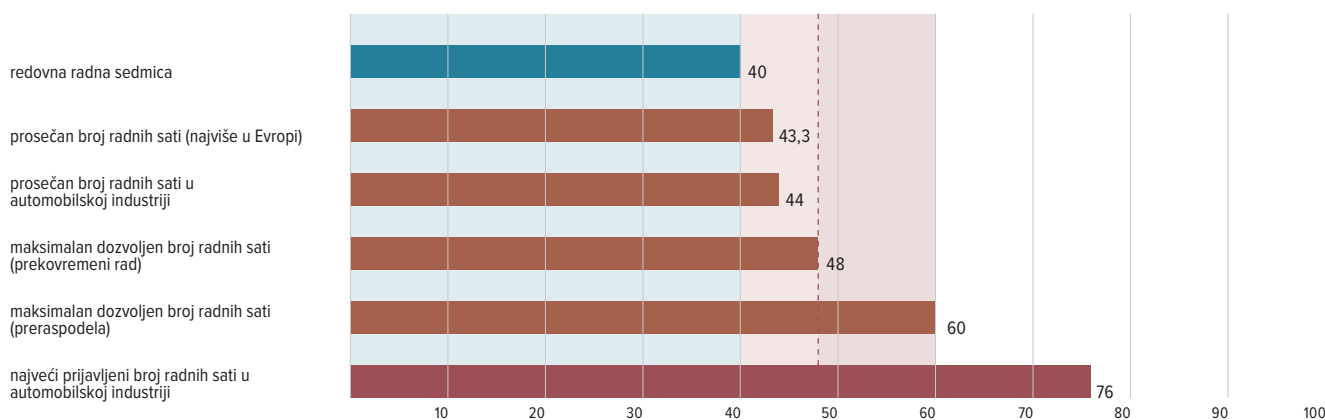
Svi ispitanici rade prekovremeno. U većini fabrika radnici i radnice svedoče da se u proseku radi 44 sata nedeljno. Ovaj podatak se poklapa sa Eurostatovim nalazima iz 2022. godine, koji svedoče da radnici i radnice u Srbiji rade najviše u Evropi, u proseku 43,3 radna sata nedeljno na primarnom poslu. Prosek za EU je 37,5 radnih sati nedeljno.²⁷

Radna nedelja zavisi i od obima proizvodnje. Porudžbine kupaca u velikoj meri diktiraju tempo i količinu prekovremenih radnih sati, pa je tako u jednoj od istraživanih fabrika, kada je bilo više porudžbina od strane kupaca, običaj bio da se rade dvanaestočasovne smene, i to šest dana u nedelji. U istoj fabrici u nedostatku porudžbina obim proizvodnje je smanjen i u poslednje vreme radne nedelje traju po 32 sata.

Produžavanje radnog dana za sat ili dva je uobičajena praksa u velikoj većini fabrika, dok su i subote vrlo često radne. Rad nedeljom je redak. Polovina ispitanika je rekla da je u

toku jednog redovnog radnog dana najduže radila četiri prekovremena sata, ukupno 12 radnih sati. Samo u dve fabrike radnici ne rade prekovremeno u toku regularnih radnih dana. Jedan radnik je prijavio da je radio dve smene za redom, bez pauze, odnosno 16 sati ukupno. Prekovremeni radni sati zavise i od pozicije koju radnik ili radnica zauzimaju u proizvodnji, jer je na nekim pozicijama fizički nemoguće raditi prekovremeno zbog dolaska druge smene koja mora zauzeti mesta na liniji.

Svi ispitanici su povremeno radili radne nedelje koje su trajale minimum 48 sati, a više od dve trećine njih je radilo radne nedelje koje su trajale i duže od 48 sati. Najduža prijavljena radna nedelja podrazumevala je 76 sati (redovni radni dani po 12 sati i subota i nedelja po 8), zatim 72 (šest dana po 12 sati) i 70 (od ponedeljka do petka po 12 sati i subota 10). **Na osnovu odgovora ispitanika možemo primetiti da radne nedelje koje traju više od 60 radnih časova nisu retkost.**



Slika 2 – Dužina radne nedelje

²⁷ Vidi više na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1>.

Zakon o radu u članu 53 definiše prekovremeni rad kao rad koji poslodavac uvodi „u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran“. Ukoliko radnici kontinuirano, nekoliko nedelja ili mesec i više dana zaredom, rade duže od punog radnog vremena, odnosno duže od 40 sati nedeljno, onda se opravdano može postaviti pitanje zakonitosti ovakve prakse poslodavca. Za ovu praksu posebno je indikativan rad subotom koji se ustalio kao oblik prekovremenog rada u svim ispitivanim fabrikama, iako se opravdano može postaviti pitanje da li jedan ceo radni dan može biti smatran prekovremenim radom.

Ovakvo regulisanje prekovremenog rada krajnje je problematično, jer su osnovni atributi – prekovremeni rad kao hitan i iznenadan – dovedeni u pitanje. U slučajevima kada se prekovremeni rad dešava kontinuirano i učestalo, poslodavac ima dovoljno vremena da zaposli ili radno angažuje nove radnike i radnice. Zaposleni ne smeju biti ti koji će nositi teret loše organizacije proizvodnje.

Čak i u slučaju uvođenja preraspodele radnog vremena, radna nedelje ne sme da bude duža od 60 radnih sati, s tim da u kalendarskih šest meseci prosečno radno vreme zaposlenih ne sme da bude duže od ugovorenog, koje najčešće iznosi 40 radnih sati nedeljno. Preraspodela radnog vremena znači da radnici u određenom periodu rade duže, a u drugom periodu kraće od ugovorenog. Važno je naglasiti i da radnici i radnice, prema članovima 66 i 67 *Zakona o radu*, moraju imati pravo na dnevni odmor, koji u kontinuitetu ne sme biti kraći od 11 časova, kao i pravo na nedeljni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 časa.

Ipak, većina ispitanika kaže da poslodavac ne uvodi preraspodelu radnog vremena; samo u dve fabrike ispitanici unisono odgovaraju da poslodavac uvodi preraspodelu radnog vremena. Ovde moramo napomenuti da je utisak istraživača da ispitanici ne razumeju u potpunosti kako preraspodela radnog vremena funkcioniše, pa s tim u vezi ove odgovore treba uzeti sa dozom rezerve. Sa druge strane, i to nerazumevanje preraspodele radnog vremena od strane radnika i radnica može biti indikativno, odnosno može sugerisati da poslodavci ne informišu adekvatno svoje zaposlene o uvođenju preraspodele, jer je većina zaposlenih radila radne nedelje duže od 48 sati, ili da poslodavci krše zakon time što zadržavaju radnike duže od 48 sati bez uvođenja preraspodele radnog vremena. **Poslodavac bi morao da jasno i transparentno donese i objavi odluku o uvođenju preraspodele radnog vremena koja sadrži obrazloženje, kao i definisan period na koji se preraspodela uvodi.** Posebno je važno istaći da se u jednoj od fabrika u kojoj se, prema rečima ispitanika, uvodi preraspodela, nikada ne radi manje od 40 sati nedeljno, što bi morao da bude slučaj. Generalno, niko od ispitanika, osim onih zaposlenih u fabrici koja trenutno, zbog smanjenog obima porudžbina od strane kupaca, radi sa nepunim radnim vremenom, tokom intervjua nije pomenuo da je bilo perioda kada se radilo kraće od ugovorenog radnog vremena.



Najčešće radimo 58 sati nedeljno. Dešava se da po 3–4 meseca radimo po 10 sati svaki dan, i subotom 8.



Na početku je bilo da se radi i po 12 sati, prve dve godine. Sada samo radne subote. Koliko subota će biti zavisi od porudžbina, ali može se reći da se tokom godine više radi radnih subota nego što se ne radi, jer je proizvodnja, zbog manjka ljudi, uvek u minusu. Menadžment prihvata više nego što može da se uradi.



U početku sam radila svake subote, a dešavalo se da pored vezanih subota, radim i 3 nedelje u jednom mesecu, što znači da sam ceo mesec znala da odradim sa jednim slobodnim danom.



Radii smo i po sedam dana nedeljno po 8 sati, ali toga više nema, nema toliko porudžbina. Tražili su nam saglasnost, kažu: nećete primiti platu, dobićete otkaz. A time se samo oni odriču odgovornosti ukoliko vam se nešto desi usled 12 sati rada svakog dana.



Za 5 godina rada ne znam da li sam imala ukupno 15 slobodnih subota.



Pre je bilo 6 meseci smo u preraspodeli, sada smo mesec dana, svakog meseca iznova. Ali nema smanjenog kapaciteta, minimum je 40 sati.

Prekovremeni radni sati su u najvećem broju slučajeva plaćeni dodatno. Svi poslodavci se drže zakonskog minimuma, odnosno radnicima i radnicama za prekovremeni rad isplaćuju zaradu uvećanu za 26% od osnovice. Većina ispitanika procenjuje da im naknada za prekovremeni rad čini u proseku oko 20% ukupne mesečne neto zarade, što govori o značaju prihoda od prekovremenog rada za nisku ugovorenu zaradu. Dodatno, ukoliko je ukupna mesečna neto zarada za 20% uvećana prihodom od prekovremenog rada, a imajući u vidu činjenicu da nijedna od ispitivanih fabrika ne plaća prekovremeni rad više od zakonskog minimuma, to znači da većina radnica i radnika u proseku radi maksimalan broj prekovremenih sati svakog meseca.

Praktično, umesto da zaposle veći broj radnica i radnika, shodno obimu posla, i daju im odgovarajuće zarade, poslodavci mali broj zaposlenih niskom ugovorenom zaradom drže u pat-poziciji nudeći opciju dodatnog prihoda kroz prekovremeni rad. Radnice i radnici ne bi li povećali svoj prihod, uglavnom prihvataju prekovremeni rad ma koliko bio iscrpljujući, čak i kad sati prekovremenog rada prelaze zakonom dozvoljen maksimum.

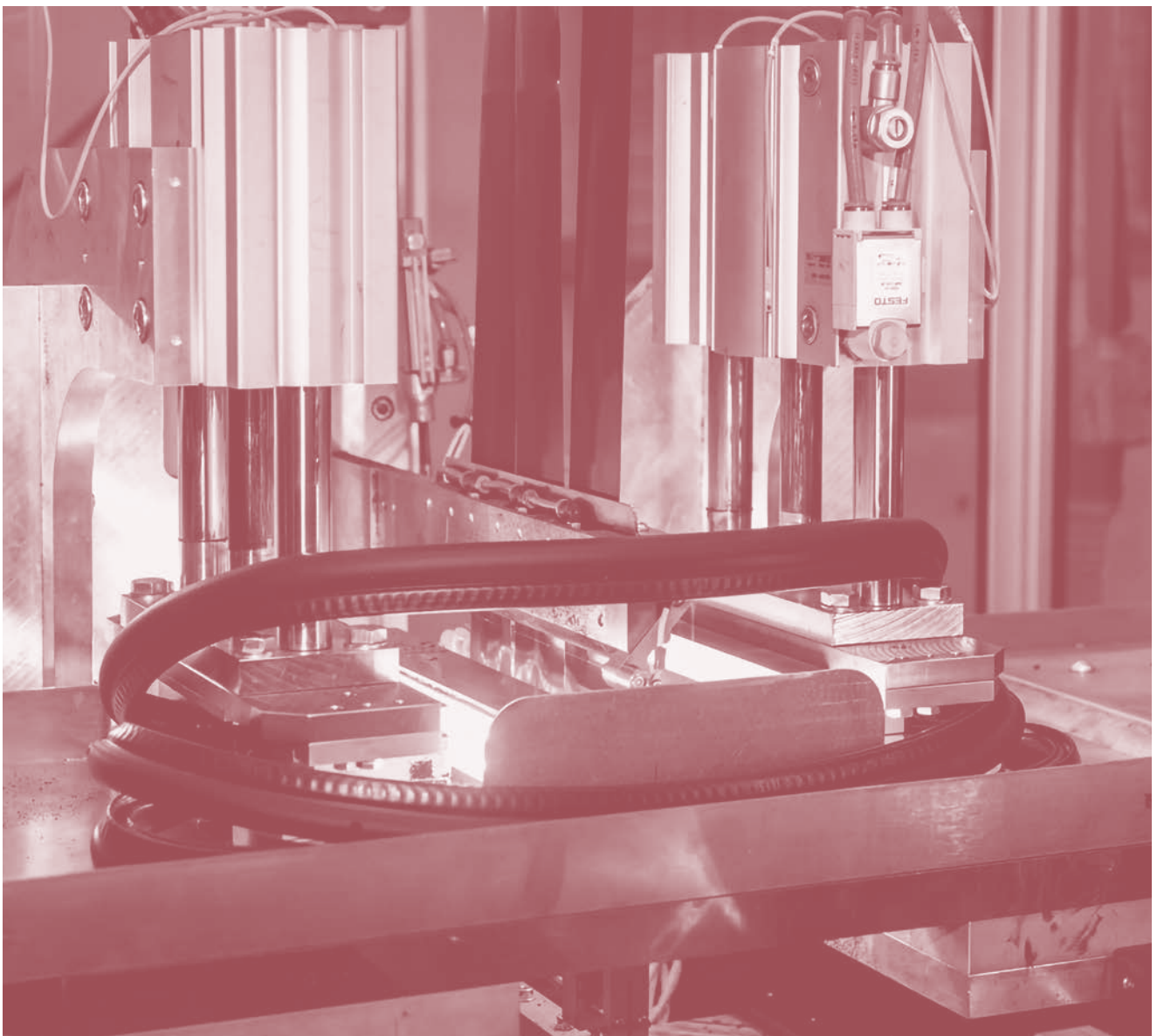
Rad praznicima je takođe prisutan, ali se, prema rečima radnika i radnica, izbegava, jer poslodavac po zakonu treba da isplati zarade uvećane za 110% od osnovice. Sa druge strane, u fabrikama čiji su kupci nemačke kompanije, česte su situacije da se ne radi tokom nemačkih praznika, jer tada nema porudžbina. Ti dani se radnicima odbijaju od odmora.



Često radimo praznike, da li BMW radi ili ne radi – mi radimo.



Nemačke praznujemo, naše ne, samo Nova godina i Božić. Ne radimo za Svetog Nikolu i Arandela, ali nadoknadimo, jer tada nema dovoljno ljudi, pa se obustavi proizvodnja.



b. Godišnji odmor



Kolektivni ne biramo, a ostavimo po 3 dana oko Nove godine, i ostatak, kao, možemo sami da biramo. Mada kad nema posla, često jave da ne dolazimo i oduzmu nam dan od godišnjeg odmora. Godišnji nam ode i u minus.



Kažu da nemaju zamenu i da ne možeš u tom terminu uzeti odmor.



Menadžment sastavi spisak kada koji tim ide na odmor. Ako doneseš uplatnicu da si uplatio more, onda ti izađu u susret. Ali uglavnom zahtevaju da ceo tim ide odjednom na odmor.

Broj dana godišnjeg odmora na koje ispitanici imaju pravo kreće se u zakonom garantovanim okvirima, od 20 do 24 dana, u zavisnosti od godina radnog staža zaposlenog. U najvećem broju fabrika odmor je ili u potpunosti kolektivan, podeljen na letnji i zimski, ili je polovina odmora kolektivni godišnji odmor, a drugu polovinu radnici formalno mogu da biraju kada će koristiti. U praksi je jako teško dobiti odmor u danima koje radnici i radnice sami biraju.

Zakon o radu praktično daje punu kontrolu poslodavcu u načinu na koji će regulisati godišnji odmor zaposlenih, iako u članu 75 piše da se odluka o korišćenju godišnjeg odmora donosi „uz prethodnu konsultaciju zaposlenog”. Na osnovu razgovora sa ispitanicima možemo zaključiti da su konsultacije praktično nepostojeće. U pojedinim firmama čak se dešavalo da poslodavac zove radnice i radnike da se vrate sa godišnjeg odmora na svoje radno mesto zbog povećanja obima posla, što je nezakonita praksa. Takođe, u pojedinim firmama se dešava da kada nema posla, zaposlenima bude javljeno da ne dolaze na svoje radno mesto, a ti dani im se oduzimaju od godišnjeg odmora. Ova praksa takođe se dešava mimo *Zakona o radu*. Naime, zaposleni dobijaju obaveštenje dan ili dva unapred, iako je poslodavac dužan da rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi najmanje 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Većina ispitanika kaže da im je jako teško da dobiju slobodan dan ukoliko im je potreban. Gotovo svi ispitanici koriste period godišnjeg odmora za rešavanje ličnih obaveza koje zbog posla ne uspevaju. U mnogim fabrikama ispitanici kažu da dobijanje slobodnog dana zavisi od raspoloženja nadređenih. Samo u jednoj fabrici svi radnici i radnice imaju pravo na dva slobodna dana godišnje za rešavanje privatnih obaveza, ali je potrebno doneti dokaz (poziv od suda, na primer). Neki radnici uzimaju bolovanje ukoliko im treba slobodan dan, jer im je to jednostavnije rešenje.



Uzmem bolovanje kad mi treba slobodan dan, jer mi je lakše dobiti bolovanje. Poslednji put sam uzela bolovanje kada sam imala ostavinsku raspravu.



Na papiru postoje dva dana za privatne obaveze, ali samo ako doneseš dokaz. Sve mora da se najavi unapred, pa i smrtni slučaj.

Mogućnost odsustva sa posla u toku radne nedelje kako bi bili u mogućnosti da reše neodložne privatne obaveze je radnicima i radnicama veoma važna zbog hroničnog nedostatka vremena usled preopterećenosti redovnim poslom, prekovremenim radom i dodatnim poslovima, koje je veliki broj radnica i radnika prinuđen da obavlja kako bi nadomestili niska primanja koja ostvaruju ugovorenim zaradom. Hronični nedostatak vremena je ono što posebno pogađa žene, koje, uz redovne i dodatne plaćene poslove, najčešće na sebi nose i teret kućnog rada, i nege i brige za decu, ali i za starije članove porodice u proširenim domaćinstvima.

c. Bolovanje

Povrh svega, zabrinjavaju i svedočenja ispitanika koji navode da ukoliko koriste bolovanje, bivaju kažnjavani. Najčešće je kazna uskraćivanje bonusa prisutnosti, ali ona uključuje i različite vrste pritiska, mobing, pretnje otkazom, prebacivanje na zahtevnije pozicije, itd. Sve navedeno može se podvesti pod zlostavljanje na radnom mestu.



Imajući sve prethodno izneto na umu, ne može da čudi to što svi radnici i radnice ističu da ih posao iscrpljuje i fizički i psihički, i da nemaju dovoljno slobodnog vremena.



Ako koristite bolovanje, psihički vas kažnjavaju. Kada se vratite sa bolovanja namerno vas prebace na drugu, težu poziciju. To je zloupotreba pozicije moći, izživljavanje, preki pogledi, sve se to oseća u vazduhu.



Ja sam srčani bolesnik i pala sam u nesvest, ali nisam uzela bolovanje već plaćeno odsustvo. Tek drugi put kada sam pala u nesvest uzela sam bolovanje.



Sve to utiče na porodicu, sav nagomilani stres se ispolji u kući. Po ceo dan držim telefon i gledam da li stižu poruke za posao. Milion poruka, ne možeš ni kući da se odmoriš. Logor je pametniji od ovoga. Nemate vremena za porodicu, ni za koga.



Isrpljuje više psihički nego fizički. Kada dođem kući, ne podnosim galamu, hoću mir i tišinu. U firmi je uvek pritisak i tenzija, ako ne na nas, onda na liniju pored.



I kada mi se završi smena, kada dođem kući, ja dobijam poruke, pozive, mejlove... Moram da radim i od kuće, a nisam plaćen za to. Ako moji naprave neke greške onda me zovu da vidimo šta je greška, kako da se reši, a to je sve van radnog vremena. Nemam dovoljno vremena, posle posla mogu samo da legnem da spavam.

d. Smenski rad



Većina fabrika radi u tri smene, samo dve organizuju rad u dve smene. Smene se menjaju na nedeljnom nivou, tako da većina radnika svaku treću sedmicu radi noćnu smenu.

Ovo je praksa koja je moguća samo uz prethodnu pisanu saglasnost zaposlenih, imajući u vidu da *Zakon o radu* u članu 63 ograničava neprekidni rad noću na najviše jednu radnu nedelju u toku meseca.

Postoje određene pozicije u proizvodnji, poput sečenja i krimpovanja žica u fabrikama koje proizvode električne instalacije, koje ne rade noću, već rade samo prvu i drugu smenu. Noćnu smenu radi treći segment proizvodnje u ovim fabrikama, koji se bavi spajanjem žica i, prema svedočenjima ispitanika, izrazito je zahtevan, jer brzina trake diktira tempo rada.

e. Pauze u toku radnog vremena



Imali smo skoro incident jer se žena upišikla. Došla je koordinatorka i rekla da niko ne sme da ode dok se njoj ne javi. Ženi se išlo u WC i tražila je koordinatorku da joj se javi. Nije je našla i već je bilo kasno, pa se žena upišikla.



Idem u toalet kad stignem. Nije zabranjeno, ali kako da stigneš, ako nema ko da te odmeni? Nemoguće je ustati jer linija se kreće i bićeš u kašnjenju.



Zna se nepisano pravilo – da se što kraće boravi u toaletu i što ređe ide.

U svim fabrikama radnici i radnice imaju pravo na pauzu u toku radnog vremena u dužini od zakonski garantovanih 30 minuta. U nekim fabrikama postoji jedna pauza od pola sata, a u nekim je podeljena na dva dela od 20 i 10 minuta. Ispitanici koji rade u većim postrojenjima, navode da trajanje pauze nije dovoljno za one koji rade u delovima hale koji su udaljeniji od kantine, pa zbog udaljenosti i reda koji se stvori, ne uspevaju dovoljno brzo da dođu do svog obroka i završe ga na vreme, kako ne bi kasnili nazad na svoje radno mesto.

Ni u jednoj fabrici nije zabranjena upotreba toaleta, ali se u mnogim fabrikama neformalno ili zvanično radnicama i radnicima meri vreme boravka u toaletu i time vrši pritisak da se što pre vrate na radno mesto. Čak i u fabrikama gde se vreme boravka u toaletu ne meri, radnice i radnici imaju utisak da su stalno pod prismotrom. Takođe, radnici i radnice prijavljuju slučajeve da se kada odu u toalet, proizvodnja ne zaustavlja, već traka nastavlja da radi, pa im se posao nagomila u meri u kojoj nakon toga moraju da ostanu duže ili ne mogu da koriste pauzu kako bi postigli sve da urade.

Navedene prakse mogu se smatrati zlostavljanjem na radu.

f. Prevoz

Prevoz do i sa posla je uglavnom organizovan od strane firme u kojoj ispitanici rade, a tamo gde nije, radnici dobijaju naknadu za troškove prevoza u visini troškova mesečne karte javnog prevoza. U proseku se na prevoz do i sa posla troši oko 40 minuta ukupno. Ipak, deo ispitanika prijavljuje da prevoz u fabriku stiže pola sata pre početka smene, kao i da ne kreće odmah po završetku smene, već takođe postoji razmak od pola sata od trenutka kada se posao završi do polaska prevoza. **Time se vreme koje radnici i radnice provode na poslu i u prevozu značajno produžava, što je poseban problem u situacijama kada rade prekovremeno. Zato neki ispitanici, čak i kada postoji organizovan prevoz biraju da na posao dolaze u sopstvenoj organizaciji. Iako im prevoz u tom slučaju neće biti plaćen, time dobijaju više slobodnog vremena koje im inače manjka.**



Sat vremena ukupno za oba pravca. Ali to je samo put. Prevoz dođe po nas i pola sata ranije, pa dođemo u fabriku i čekamo pola sata početak smene, tako da izgubimo sat vremena na prevoz i čekanje pri dolasku, a nekada i u povratku, jer često čekamo po pola sata da menadžment 'završi sastanke', pa i tu gubimo vreme.

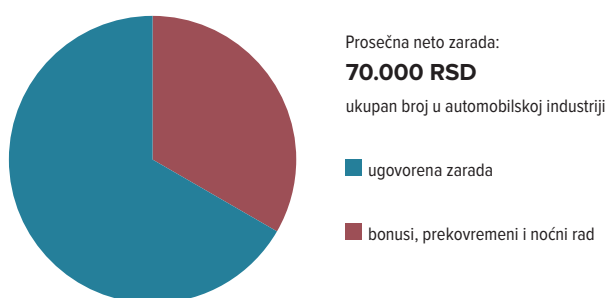


Zarade

a. Obračun zarada

U svim fabrikama zarade su redovne i uplaćuju se u potpunosti na račun zaposlenih. Obračun zarade sve radnice i radnici dobijaju redovno pismenim putem. Deo ispitanika ne zna kako se obračunava njihova zarada i nema poverenja u obračune. Smatraju da podaci iskazani na platnom listiću nisu dobri. Detaljniji odgovori radnica i radnika koji smatraju da ima nepravilnosti u obračunu zarada, upućuju na to da su nejasni oni podaci koji se tiču obračuna prekovremenog rada, koji se obračunava u zakonskom maksimumu, čak i kad je radnik radio duže od toga. Pošto nije retkost da se prekovremeno radi duže od zakonom garantovanog okvira, poslodavci naknadu za ove dodatne radne sate obračunavaju kroz neke vrste stimulansa na zaradu. Međutim, u pogledu razumevanja platnih listića, važno je napomenuti da je sam obračun zarada izrazito komplikovan i da je generalno teško rastumačiti sve navedene podatke.

Ispitanici ne znaju kolika im je tačno bruto plata, dok ne pogledaju platni listić. Prosečna isplaćena neto zarada ispitanika je oko 70.000 dinara, uključujući i bonuse, prekovremeni i noćni rad. Najniža zabeležena neto zarada od 55.000 dinara uzrokovana je činjenicom da su u ovoj fabrici bonusi dosta niži nego što je to slučaj u drugim fabrikama. Ugovorena zarada je dosta manja u odnosu na isplaćenu, i u proseku iznosi 50.000 dinara, dok jedna četvrtina ispitanika prijavljuje minimalac kao ugovorenu zaradu.²⁸ Važno je istaći da samo jedna fabrika značajnije odskače u visini zarada i u njoj radnici prijavljuju da u proseku imaju ugovorenu zaradu od 70.000 dinara. Trećinu prosečne neto zarade koju radnici prime na kraju meseca čine bonusi i prekovremeni i noćni rad.



Slika 3 – Udeo bonusa, prekovremenog i noćnog rada u prosečnoj mesečnoj neto zaradi

Na pitanje da li su im rasle zarade od kako su se zaposli, svi ispitanici su odgovorili potvrdno. Rast plate je mahom vezan za rast minimalne cene rada, ali u nekim slučajevima i napretkom u samoj fabrici. U pojedinim fabrikama rasli su i bonusi zalaganjem sindikata.

Loš rad fabrike indirektno utiče i na smanjenje zarada, jer smanjen obim proizvodnje znači manje prekovremenih sati i manje bonusa. Nekada, kada nema porudžbina, radnici ostaju kući što im se odbija od dana odmora. Svi ispitanici odgovaraju da bolje poslovanje fabrike ne utiče i na rast zarada, iako, u pojedinim fabrikama, radnici kažu da imaju informacije da bolje poslovanje utiče na veće bonuse i rast zarada kod menadžera i nadređenih.

Ispitanici nemaju uvid u to kolike su najviše zarade u fabrikama u kojima rade. Najniža zarada je minimalac, a pretpostavke su da direktori i menadžeri imaju i nekoliko stotina hiljada dinara. Svi ispitanici su saglasni da veliki raspon u zaradama nije opravdan.



Daju nam stimulaciju, iako je u pitanju bio prekovremeni rad. Verovatno je razlog taj što prelaze zakonske okvire, pa pola stave prekovremeni, a pola kao stimulaciju. Taj mesec smo imali i radne subote, svaka po 8 sati, plus smo radili po sat vremena duže tokom ostalih dana, a druga smena dolazila je sat kasnije.



Kada se smanji proizvodnja, ne smanjuju nam zarade, nego nam pišu zastoju u proizvodnji ili skinu dane odmora. Kada je bila korona bilo je puno zastoja, tada je plata 65%, što je opet bolje nego da nam uzmu odmor, za to se borimo, ali ne odustaju. Čak ne moraju ni da nam plate te dane kada nema porudžbina, samo da nam ne uzimaju od odmora.



Nije ni normalna, ni opravdana, nikako. Svi imamo ista usta.

²⁸ Minimalna cena rada u 2023. godini iznosila je 230 dinara neto po radnom času, pa se minimalna zarada za puno radno vreme kretala između 36.800 i 42.320 dinara neto u zavisnosti od meseca.

c. Bonusi



Postoje tri bonusa: bonus za efikasnost, kvalitet i prisutnost, to ti formira zaradu. Ako odeš na bolovanje jedan dan gubiš sve bonuse i drastično ti se smanjuje zarada.



Totalno prisustvo, ako zakasniš jedan dan ili odeš jedan dan na bolovanje, ne dobijaš bonus.



Nijedan dan ne smemo da odemo na bolovanje. Ja sam jedan dan bila odsutna prošle nedelje, imala sam stomačni virus, i izgubila sam bonus.

Bonusi koji najčešće postoje u većini fabrika su bonus za prisutnost, bonus za efikasnost i bonus za kvalitet. Bonus efikasnosti se vezuje za postizanje norme, dok je bonus kvaliteta vezan za dozvoljeni procenat škarta. Bonus prisutnosti je najznačajniji od svih bonusa i predstavlja najviši novčani dodatak na ugovorenu zaradu. Ostvarivanje ovog bonusa uslovljeno je „apsolutnom prisutnošću”, odnosno ukoliko se koristi bilo koji oblik zakonski zagarantovanog plaćenog odsustva sa posla makar jedan radni dan,²⁹ gubi se pravo na ovaj bonus. Pored bonusa za prisutnost na mesečnom nivou u pojedinim fabrikama postoji bonus za tzv. „perfektnu prisutnost”. Ovaj bonus se ostvaruje ukoliko se u periodu od šest meseci ne koristi ni jedan oblik plaćenog odsustva i iznosi dodatnih 6.000 dinara mesečno. Taj se bonus povećava ukoliko se godinu dana ni jednom ne izostane, a gubi za sve prethodne mesece ili godine sa samo jednim danom iskorišćenog plaćenog odsustva bilo kojim povodom.

Bonus prisutnosti nije karakterističan samo za automobilski sektor, nego je postao neka vrsta prakse u celokupnoj industrijskoj proizvodnji u Srbiji.

Iako radnice i radnici na ovaj bonus gledaju blagonaklono, kao na dodatnu mogućnost uvećanja zarade i neku vrstu pozitivnog gesta poslodavaca, stručnjaci za radno pravo upozoravaju da se radi o arbitrarnom tumačenju odredbi o strukturi zarade iz *Zakona o radu* od strane poslodavaca, a čija je primena ne samo diskriminišuća, nego i nezakonita i neustavna.³⁰ Koristeći nezavistan položaj radništva u Srbiji, poslodavac, uvodeći bonus prisutnosti, tera zaposlene da se faktički odreknu prava na plaćeno odsustvo, i dolaze na posao i onda kada ne moraju (ili ne smeju!) da se pojave na radu,³¹ ne bi li uvećali svoju ugovorenu zaradu za njima prilično značajan iznos. Još je gora situacija u fabrikama gde su sva tri bonusa koje zaposleni mogu ostvariti uvezana, pa odlaskom na dan bolovanja, ne gube samo bonus prisutnosti, nego i sve ostale bonuse, čak i ako su za njih ostvarili uslove individualno ili grupno.

d. Regres i topli obrok



Zakonski standardi za određivanje iznosa regresa i toplog obroka nisu definisani pravilno, pa postoje indicije da se u pojedinim fabrikama radi o zloupotrebi diskrecionog prava datog poslodavcu da sam određuje naknadu koju uplaćuje zaposlenima. Naime, prema odgovorima ispitanika, regres se u proseku kreće u visini od 650 dinara mesečno.

Međutim, deo ispitanika prijavljuje da im se mesečno isplaćuje regres u iznosu od 1 dinara, što je više nego očigledna zloupotreba, iako poslodavac formalno nije prekršio zakon. Čak ni najveći zabeleženi iznos regresa od 2.000 dinara mesečno ne možemo smatrati adekvatnom novčanom naknadom na ime korišćenja godišnjeg odmora. To ilustruje i činjenica da **90% ispitanika na osnovu svoje plate ne može da priušti odlazak na odmor van mesta boravka.** Tek svaki deseti radnik ili radnica može povremeno, ako je to na rate, ako su povoljni aranžmani i ako baš štede, a radi se uglavnom o ispitanicima koji žive sami i nemaju decu.

²⁹ U par fabrika dozvoljeno je biti odsutan jedan dan mesečno i ostvariti uslov za bonus prisutnosti. Dva dana odsustva, iz bilo kog razloga, ukidaju ovaj bonus.

³⁰ Reljanović, M., 2023, *Apsolutna prisutnost*, Pešćanik, dostupno na: <https://pescanik.net/apsolutna-prisutnost/>.

³¹ Ibid.

Topli obrok u proseku iznosi oko 250 dinara po radnom danu. To najčešće nije dovoljno za ishranu u toku radnog vremena, iako značajan broj radnika i radnica štodi upravo na hrani. Ispitanici u velikom broju slučajeva kažu da na hranu potroše 400 do 500 dinara dnevno.

U nekim fabrikama u kojima postoji kantina, topli obrok se odbija od plate, bez obzira na to da li radnici koriste kantine. U drugim fabrikama radnici ističu da novac koji dobijaju za topli obrok nije dovoljan da im obezbedi adekvatnu hranu. Postoje i žalbe na kvalitet hrane u kantinama. Većina ispitanika stalno ili povremeno nosi hranu od kuće, jer im je to isplativije.



Kad imam šta da ponesem od kuće, nosim, kad nemam, ne jedem. Sreća pa stomak nema prozore pa se ne vidi da je prazan.



Hrana je u kantini užasna. Više nisam jeo nego što sam jeo. A ne možeš da kažeš da nećeš da koristiš kantine, jer oni tebi svakako skinu pare. Ljudi su završavali u bolnici zbog te hrane.

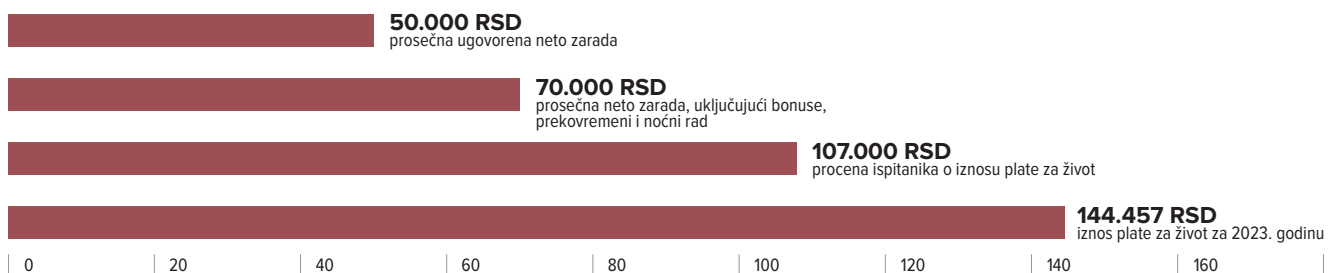


Ako odbiješ hranu iz kantine i tražiš dodatak za hranu uz platu, u novcu, onda moraš da pripremiš medicinske nalaze da ta hrana nije pogodna za tvoje zdravlje. Radnici koji mogu nalazima da potkrepe da ne smeju da jedu u restoranu, dobijaju 3.000 dinara, a kad jedeš u kantini odbija ti se 9.000 na ime toplog obroka.

d. Plata za život

Ispitanici u proseku procenjuju da bi plata od koje bi moglo normalno da se živi trebalo da iznosi 107.000 dinara. Procene u odgovorima su se kretale od 80.000 dinara pa do 150.000 dinara. Važno je napomenuti i da ispitanici iz manjih sredina daju i niže procene, što može ukazati i na to da su troškovi života u njihovom mestu niži nego što je to slučaj u većim gradovima.

Odnos isplaćene i ugovorene neto zarade sa platom za život



Slika 4 – Odnos isplaćene i ugovorene neto zarade sa platom za život

Sa druge strane, proračun plate za život koji govori o realnim troškovima života, pokazuje da bi plata koja bi zaista zadovoljila osnovne socijalne i egzistencijalne potrebe zaposlenih i njihovih porodica, u 2023. godini trebalo da iznosi 144.457 dinara. Iznos plate za život je proračunat na osnovu podataka *Clean Clothes Campaign* (CCC) mreže iz 2021. godine,³² uvećan za prosečnu godišnju stopu inflacije od 11,9%³³ u 2022. godini i 12,5%³⁴ u 2023. godini. Ukoliko bi se u okviru metodologije CCC mreže odvojeno računala stopa rasta cena hrane, ovaj iznos bi bio i veći. Svakako, prosečna ugovorena neto zarada prelazi tek nešto malo više od jedne trećine iznosa plate za život, dok prosečna neto zarada sa svim dodacima, bonusima i prekovremenim radom doseže tek polovinu.

Ispitanici su jednoglasni u stavu da nisu adekvatno plaćeni za svoj rad i da ne mogu sa svojom platom da namire svoje potrebe.



To je plata za preživljavanje, a ne za življenje.



U odnosu na druge firme možda nije loše, ali za ovakav rad, za Nemce, trebalo bi više.

³² O proračunu iznosa plate za život vidi više na: https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_policy-paper_eng-23nov.pdf/view i ovde <https://cleanclothes.org/file-repository/2022-july-background-paper-efw-update-final.pdf/view> za 2021. godinu.

³³ RZS, dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/vesti/statisticalrelease/?p=13740>.

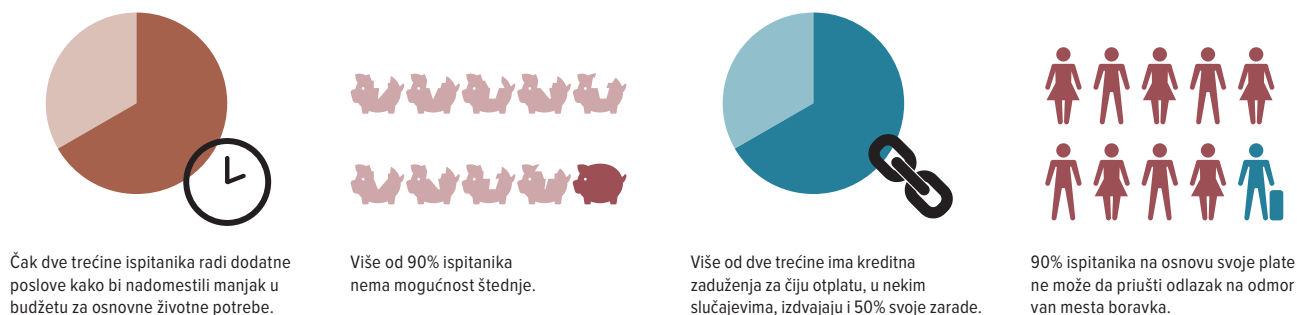
³⁴ RZS, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/HTML/G20241035.html>.

e. Životni standard

U domaćinstvima većine ispitanih radnika i radnica i drugi članovi rade ili imaju neku vrstu prihoda, poput penzije. Za ispitanike koji žive sami ukupan mesečni prihod jednak je njihovoj zaradi, eventualno uvećanoj za prihode od dodatnog posla. Najniži prihod za samce iznosi 52.000 dinara, za dvočlana domaćinstva najniži prihod iznosi 90.000 dinara, a najveći ukupan prijavljeni prihod domaćinstva koje je četvoročlano je 230.000 dinara.

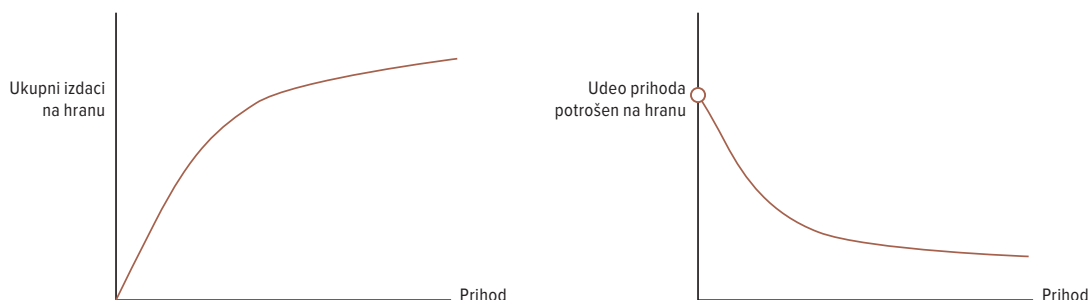
Prosečan mesečni prihod svih domaćinstava³⁵ procenjen je na 136.000 dinara, a prosečni troškovi procenjeni su na 133.000.

U ove troškove uračunata je hrana, troškovi stanovanja, higijenski proizvodi, obrazovanje i troškovi odevanja. Procena ne uključuje troškove koji bi pokrili kulturu i/ili rekreaciju, i ne podrazumeva troškove godišnjeg odmora za koji svakako 90% ispitanika nema mogućnosti da ga priušti. Prosečni troškovi hrane iznose 60.000 dinara, odnosno 45% ukupnih procenjenih troškova domaćinstva. što ie za osam procentnih poena više od prosečne potrošnje domaćinstava na hranu prema podacima RZS-a.³⁶



Slika 5 – Životni standard radnika i radnica

Ako pogledamo udeo troškova hrane u prosečnoj potrošnji domaćinstva, prema Engelovom koeficijentu,³⁷ domaćinstva ispitanika se nalaze na sredini skale i spadaju u ona domaćinstva koja imaju umereno dobar životni standard (40–50%). Međutim, ako ukupnu prosečnu potrošnju domaćinstva³⁸ umanjimo za ukupni iznos bonusa, naknada za prekovremeni i noćni rad, odnosno za 20.000 dinara,³⁹ udeo troškova za hranu bi porastao na 53%, i domaćinstva ispitanika bi se našla na u delu skale (50–59%), u kom je prihod toliki da se jedva podmiruju svakodnevni troškovi. Ova statistika nam govori da prosečna ugovorena neto zarada drži radnice i radnike u siromaštvu, a da tek uz bonuse i prekovremeni rad mogu držati „glavu iznad vode”. **Ovde je važno još jednom naglasiti uticaj niskih zarada na kvalitet života zaposlenih u automobilske industriji u Srbiji, koji su primorani da rade prekovremeno kad god im se ponudi, čak i preko zakonskog maksimuma, kao i da dolaze na posao i kad su bolesni ne bi li stekli uslove za bonus prisutnosti i sastavili kraj sa krajem za taj mesec.**



Slika 6 - Engelov zakon

³⁵ Prosečno domaćinstvo ispitanika broji 3,3 člana.

³⁶ RZS, dostupno na: <https://publikacije.stat.gov.rs/G2024/Html/G20241101.html>.

³⁷ Vidi više na: <https://www.romeconomics.com/engels-law-explained/>.

³⁸ Procenjeni iznos prihoda i potrošnje je gotovo identičan, odnosno razlikuje se za samo 3.000 dinara, što nam govori da domaćinstva ispitanika praktično troše onoliko koliko su u mogućnosti.

³⁹ Kako smo ranije naveli, prosečna isplaćena zarada iznosi 70.000 dinara, dok je prosečna ugovorena zarada 50.000 dinara.

Pored toga, čak dve trećine ispitanika radi dodatne poslove kako bi nadomestili manjak u budžetu za osnovne životne potrebe. U pitanju su honorarni poslovi, prodaja kozmetike, poljoprivreda i sezonski poslovi, dostava hrane, sitni majstorski poslovi (krećenje, popravke i sl.), priprema i prodaja hrane u kućnim uslovima itd. Ostali radnici kažu da ih postojeći posao toliko iscrpljuje da ne mogu da obavljaju još neki posao. Većina ispitanih smatra da u njihovom mestu nema značajnijih mogućnosti za dodatno zaposlenje ili promenu posla.



Svi ispitanici ističu da jako teško pokrivaju nepredviđene troškove koji se u toku meseca pojave, poput kvara bele tehnike, troškova za venčanja ili sahrane, zamene nameštaja i sl. Snalaze se tako što pozajmljuju novac, podižu kredit ili sami pokušavaju da poprave stvari. **Više od 90% ispitanika nema mogućnost štednje**, a veliki broj ispitanika, njih više od dve trećine ima kreditna zaduženja za čiju otplatu, u nekim slučajevima, izdvajaju i 50% svoje zarade.

Većina neudatih ili neoženjenih radnica i radnika živi sa primarnim porodicama, najčešće starijim roditeljima u penziji, bez mogućnosti da započnu samostalni život.

f. Norme

U proizvodnji svih fabrika su postavljene norme. U zavisnosti od pozicije, norma može biti grupna ili individualna. **Svi ispitanici smatraju da norma nije adekvatno postavljena. Norma se prema ispitanicima postavlja ili spram najproduktivnijih zaposlenih ili potpuno arbitrarno. U mnogim fabrikama norma prati zahteve kupaca za određenom količinom i rokom isporuke. U skladu sa zahtevima kupaca norme se i povećavaju.** U pojedinim fabrikama gde organizacija proizvodnje to dozvoljava, ostaje se prekovremeno do ispunjenja norme, a u drugima se radi subotom. Norma je efikasan mehanizam povećanja pritiska na zaposlene, posebno imajući u vidu da se ne koristi kao organizaciono merilo, već kao merilo zarade.

Ukoliko su norme previsoke za većinu zaposlenih logično je zaključiti da je problem u samoj normi, a ne u sposobnosti radnica i radnika. Norma mora zadovoljiti nekoliko kriterijuma. Ona mora predstavljati vreme za koje radnik ili radnica, pod normalnim uslovima, mogu obaviti određenu operaciju, a da pri tome ne dođe do zloupotrebe rada i prekoračenja praga normalnog napora. Norma mora odgovarati prosečnoj aktivnosti većine radnika i radnica, i mora biti definisana tako da ju je moguće ostvariti u toku ugovorenog radnog vremena.



Radim u restoranu u kuhinji. Kad ne radim u firmi, tu radim vikendima. Radim sve, primljena sam kao pomoćna radnica u kuhinji, a radim i kao čistačica i kao sobarica i kao kuvarica. Najmanje se radi 20 sati u kontinuitetu, nekad i po dva dana. Desi se da izađem nekad iz treće smene i odmah odem tamo da radim. U letnjem periodu sam radila i za nadnicu. Dođem iz prve pa idem da berem višnje, maline, jabuke...



Ne radim ništa dodatno, ovaj posao iscrpi toliko da ni kući ne mogu da obavim posao koji treba.



Na kraju meseca mogu samo da pozajmim, a ne da odvojim sa strane.



Teško mi je da podmirim i predvidive troškove, a kamoli nepredvidive.



Ja nemam ni za registraciju za auto.



Takt linije se određuje spram zahteva kupca. Kupac zadaje količinu i vreme za koje se nešto treba proizvesti, i to je uglavnom podignuto na maksimum, a ako ima još prostora povećava se i dalje. Nekad se povećava odokativno, npr. na nekoj liniji takt je bio 5 sekundi i to je bilo prebrzo, a sad je takt 3,6 sekundi.



Norma nije realna. Ne možeš da odeš u toalet, pa nam kažu da možemo u 'žutu kantu' da vršimo nuždu ili nam, kao kroz šalu kažu da stavimo pelene.



Radi se prekovremeno zbog nerealne norme. Nakupi se zaostatak pred kraj meseca, a oni znaju koliko kablova treba da proizvedu da ne budu kažnjeni od nemačkog kupca, pa pojačaju proizvodnju.



Nađe se neko pametan ko radi preko targeta, i oni to vide i kažu – od sutra je to target. Uvek gledaju one najproduktivnije radnike. Mene ruke bole, ceo dan su mi prsti šake u jednom istom položaju, ruka krene da mi trne do lakta.



Konj kad ne može više – stane, i ne možeš da ga nateraš, a čovek ne može više, al' i dalje radi. Mi sve stignemo na kraju, al' popadamo.

Ukoliko se ne postigne norma, u pojedinim fabrikama se ukida bonus za normu, a u pojedinim fabrikama dobijaju tzv. „disciplinske mere” koje podrazumevaju smanjenje plate. Radnici i radnice su kažnjavani smanjenjem plate i zbog grešaka koje se mogu javiti na proizvodu. Prema svedočenju ispitanika, do grešaka najčešće dolazi usled pritiska da se postigne norma, brzine kojom mora da se radi na traci i konstantnog premora na koji se žale svi ispitanici.

Direktno sankcionisanje zbog loših rezultata rada (nepostizanje norme ili greške na proizvodu) nije dozvoljeno, ukoliko prethodno nije pokrenut poseban otkazni postupak, koji uključuje praćenje rada zaposlenih i davanje uputstava za poboljšanje rada. Ukoliko navedene mere ne proizvedu efekat, može se otkazati ugovor o radu ili izreći disciplinska mera, ali tek nakon sprovedenog disciplinskog postupka propisanog kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.⁴⁰

U ostalim firmama nema propisanih sankcija za radnike i radnice koji ne ispune normu, ali oni bivaju izloženi pritisku i, kako kažu, psihičkom maltretiranju, uz strah da se nepostizanje norme može odraziti i na neprodužavanje ugovora o radu.



Kazne te ako napraviš neku grešku u toku dana. Odbiju mi 10 ili 20% od plate. To zovu 'disciplinska'. A mogu da te kazne i zbog ponašanja, ako se buniš dobiješ dodatni posao koji ne možeš da postigneš i onda opet dobiješ disciplinsku.



Prvo ideš na razgovor, pa te kazne procentom od plate, odnosn, nemaš bonuse tri meseca.

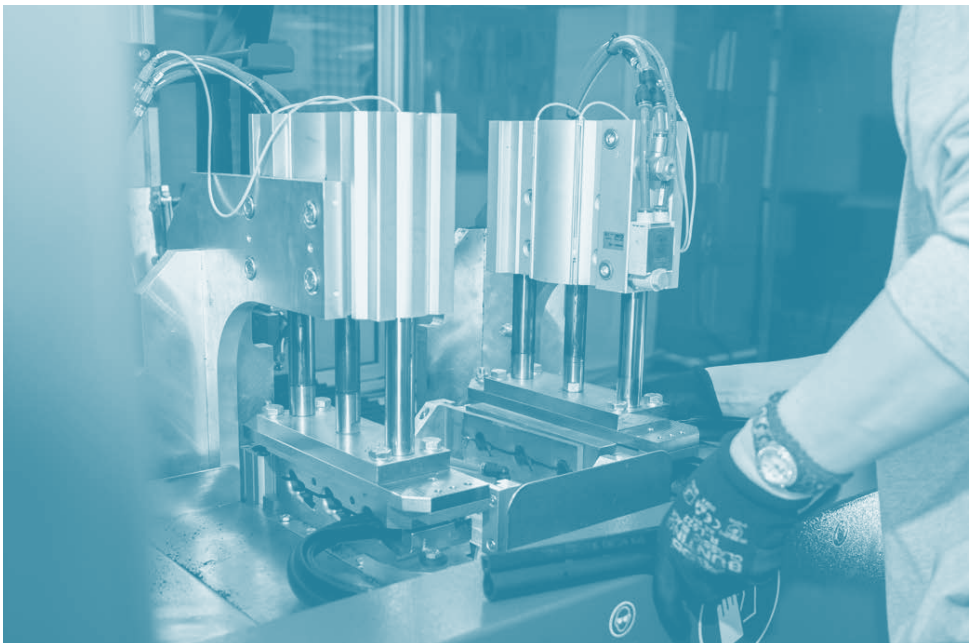
⁴⁰ Vidi više: Zakon o radu Republike Srbije, član 180a.

Bezbednost i zdravlje na radu

a. Najčešći problemi

Na pitanje da li su zadovoljni bezbednošću na radnom mestu, jedna trećina ispitanika je odgovorila da nije, jedna petina je relativno zadovoljna, dok je polovina zadovoljna. Treba napomenuti da je ovo uvodno pitanje u segmentu intervjua koji se tiče bezbednosti i zdravlja na radu, i da su kroz nastavak upitnika mnogi od radnika i radnica koji su isprva rekli da su relativno ili u potpunosti zadovoljni bezbednošću, određene aspekte ocenili kao nezadovoljavajuće.

Veliki broj ispitanika, čak tri četvrtine, ističe da na njihovom radnom mestu postoje problemi sa ventilacijom. Isti broj tvrdi i da temperatura u pogonu nije adekvatna, posebno leti kada je rad u halama izuzetno težak zbog velike toplote.



U dve fabrike ispitanici tvrde da u pogonu nema dovoljno sanitarnih čvorova ili da ih ima, ali da nisu u funkciji. Takođe, u dve fabrike prijavljuju da postoji vlaga čiji je uzrok prokišnjavanje krova. Svaki četvrti ispitanik kaže da je veličina radnog prostora neodgovarajuća, a manji broj njih, svaki deseti, ističe da osvetljenje u pogonu nije adekvatno.

Sa druge strane, većina ispitanika, tri četvrtine, ističe da u proizvodnom pogonu ima dosta prašine. Oni često naglašavaju i da su od strane menadžmenta zaduženi za održavanje čistoće radnog mesta, pa samim tim i oni čiste kako ne bi bili izloženi sankcijama. Još jedan od problema sa kojim se suočava velika većina ispitanika jeste visok nivo buke na radnom mestu.

Od drugih problema vezanih za bezbednost na radu ispitanici su istakli i neispravne mašine i alate za rad, isparenja koja udišu, ali i isključivanje zaštitnih senzora i protivpožarnih sistema kako se proizvodnja ne bi usporavala. Takođe, žale se i na proces proizvodnje koji iziskuje dugo stajanje i poseban, kako sami kažu, „neprirodan“ položaj tela, što posledično utiče na pojavu zdravstvenih tegoba.

Bez obzira na to što na načelno pitanje da li su zadovoljni bezbednošću na svom radnom mestu većina ispitanika odgovara potvrdno, kada se malo zagrebe ispod površine, možemo zaključiti da se u praksi krše odredbe Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, uključujući i načela prevencije.



Na gumiranju ima emulzije koja je otrovna. To pršti na sve strane, ventilacija nije dovoljna da to izventilira.



Ako je temperatura ispod 26 stepeni ne puštaju ventilaciju, nema vazduha, ljudi padaju u nesvest.



Prošle zime smo se baš smrzli. Vadili su se na to da im je kotao otišao. Leti je užas, nema klime, prevruće je, sva isparenja završe u hali, magla bukvalno bude svuda oko nas, a pogon uopšte nije mali.



Ima oštrih delova koji nisu adekvatno zaštićeni. Ljudi se povređuju. Kolica na kojima stoji kabl nisu ispravna pa sa dizalice, koja nam stoji iznad glave, padaju kablovi teški i po 70 kg.



Kažu nam da imamo prava da odbijemo da radimo na pokvarenim mašinama, ali to u praksi nije tako, svi radimo na pokvarenim mašinama.



Radimo sa otvorenim plamenom. U drugoj i trećoj smeni znaju da ugase protivpožarni alarm kako se ne bi palio i zaustavljao proizvodnju.



Sigurnosni senzori na mašinama su isključeni da bi se radilo brže, stalno traže veću produktivnost.



Svi imamo probleme s kičmom. Stajalo se po 12 sati. Nemamo stolice. Presa nije adekvatno postavljena, moraš da se saginješ, sapličeš se o kablove, a savršeno može da se radi sedeći.

b. Obuka



Ispričaju ti nešto za 20 minuta, ali te lepo obaveste da nemaš pravo da ih tužiš za kancer i oboljenje pluća ako ne radiš u kompaniji više od deset godina.



Da, ali to nije zaista bila obuka. Maše ti nekim papirom dok si na radnom mestu i nešto ti ispriča u par minuta i to je to, potpišeš papir i završio si obuku.

Kada je u pitanju obuka za bezbedan i zdrav rad, svi radnici tvrde da su prošli obuku, ali deo ispitanika ističe da je obuka samo formalnost, da traje jedan dan, da se svodi na usmeno objašnjavanje ili samo potpisivanje papira kojim se potvrđuje da je obuka obavljena.

Imajući sve prethodno na umu, ne čudi što tek polovina ispitanih na direktno pitanje da li smatraju da su postojeće mere dovoljne da ih zaštite od povreda na radu odgovara potvrdno.

Na pitanje postoji li u fabrici predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu, trećina ispitanika odgovara potvrdno, dok dve trećine kaže da ne postoji ili da ne znaju.



Nisu dovoljne. Ja sam sama upravljala viljuškarom i paletarom bez ikakve obuke. Jedan kolega je pregazio drugog viljuškarom baš zato što nije imao obuku za upravljanje tim vozilom.



Nisu dovoljne mere bezbednosti. Prošle godine pala presa i poklopila čoveka. Nije se ništa promenilo. Malo više se vodilo računa jedno vreme i to je sve.



Mere su relativno ok, ali ako se nepravilno rukuje mašinama, što se može desiti ako opusti koncentracija zbog umora, onda su povrede moguće.

c. Povrede na radu

Povrede na radu su imali ili su svedočili povredama svojih kolega i koleginica svi ispitanici. Ispitanici smatraju da se dosta povreda na radu dešava zbog umora i iscrpljenosti, kao i usled prevelikog pritiska kako bi se postigle previsoke norme. U dve trećine fabrika ispitanici prijavljuju da je pada-

nje u nesvest od premora, visokih temperatura i neadekvatne ventilacije redovna pojava. Od ostalih povreda najčešće su povrede prstiju i ruku (ugnječenja šaka, a ponekad ljudi ostaju bez prstiju), povrede oka, opekotine, posekotine, udari ili gaženja viljuškarom, iščašenja zglobova, uganuća itd.



Padanje u nesvest je konstantno, to više i ne smatram kao problem.



Povrede se dešavaju nepažnjom radnika zbog pada koncentracije, što se mora razumeti, posao je težak a pauza je malo.



Prošla sam prst kada sam šila plastiku. Menadžment me je molio da ne idem u hitnu, a ja molila da idem u hitnu. Na kraju su mi u kancelariji zavili prst i zamolili me da ne pričam nikome o tome.



Hitna pomoć u poslednje vreme odbija da dođe, imaju mnogo poziva.



Jedna radnica je ostala bez prsta zato što je dobila zadatak od lidera da komad, koji je trebalo da škartira, doradi na određenoj operaciji, jer je mašina preskočila taj zadatak. U ovim situacijama, bezbedonosne procedure se moraju strogo poštovati, jer se pri radu dodatnih operacija ili dorade moraju ugasiti bezbedonosni senzori. Njoj je tada 6 tona mašine stisnulo prst.

U dve od deset fabrika, prema ispitanicima, došlo je do smrtnih ishoda direktnom povredom na radnom mestu. Konkretno, u jednom slučaju od eksplozije tocila su smrtno stradala dva radnika i, u drugom slučaju padom prese je usmrćen jedan radnik. Prijavljena su još tri slučaja radnica kojima je u toku radnog vremena pozlilo i koje su preminule isti ili naredni dan. Dva slučaja su bila i medijski ispraćena, a uočeno je da postoji disonanca u zvaničnom saopštenju fabrike i svedočanstvima zaposlenih.



Dešavalo se da ljudi umru od srca, što bih povezala sa manjkom vazduha. Jedna žena se žalila da nema dovoljno vazduha i nije smela da izađe na svež vazduh. Pozlilo joj je. Šef ju je vozio do bolnice i na putu do tamo je umrla.



U livnici se otkaçilo tocilo i usmrtilo dva momka, jedan je imao 43 godine, a drugi 22. Žalili su se da mašine ne rade kako treba. Ljudi iz održavanja su nakon par dana rekli da su mašine ispravne, ali je ubrzo tocilo eksplodiralo i usmrtilo ih.

Osam od deset ispitanika smatra da oni i njihove kolege imaju zdravstvene probleme čiji je uzrok posao koji obavljaju.

Najčešće zdravstvene posledice na koje se ispitanici žale su psihički problemi izazvani stresnim radnim okruženjem, problemi sa kičmom zbog neprekidnog višerasovnog stajanja na radnom mestu, problemi sa disanjem, iritacija kože, alergije, stradanje zglobova itd.

Na pitanje da li rade sa hemikalijama ili nekim drugim supstancama potencijalno opasnim po zdravlje, ispitanici u samo tri fabrike jasno odgovaraju da ne rade, a u dve da rade. U pet fabrika odgovor je da oni konkretno ne rade sa hemikalijama ili drugim opasnim supstancama, ali da su materijali sa kojima su u direktnom kontaktu na radnom mestu hemijski tretirani. Ovo je posebno problem u fabrikama koje proizvode električne instalacije, jer **radnici i radnice svedoče da su žice koje montiraju premazane određenim supstancama za koje oni pretpostavljaju da služe odvracanju glodara. Zabrinjavajuće je to što niko od njih zapravo nema tačnu informaciju šta je u pitanju**, iako zaposleni u različitim fabrikama dolaze samostalno do istog zaključka. Zaštitnu opremu mahom obezbeđuje poslodavac, ali je ponekad nema dovoljno ili nije obavezna za korišćenje. Tako, na primer, zaposleni u proizvodnji električnih instalacija često rade golih ruku, jer su tako efikasniji.



Deo gde se gumira i gde se prska emulzija, to leti na sve strane, bude ti crn nos kada ga izduvaš.



Rukavice nam daju jednom u mesec dana, a treba da nam daju svake nedelje. Pošto ne daju redovno sami dokupljujemo.



Žice su prskane otrovima za miševе. Ruke posle toga mogu deset puta da perem i kada uzmem da jedem hleb ukus mi bude gorak. A rukavice ne mogu da koristim mi ruke trnu, a nisu ni obavezne.



Sav materijal sa kojim se radi je hemijski tretiran, dobijaju ljudi ozbiljne i opasne alergije, a iz fabrike neće da daju materijal na analizu kad im tražimo.



Dobiješ rukavice, ali mislim da to nije dovoljno. Koristimo nitro, on gori ruke i preko rukavica. Udišemo isparenja. Kada bi koristili neka biljna ulja bilo bi bolje.



Stres i plakanje, moraš da otplačeš u toku radnog vremena minimum dva-tri puta. Svi piju lekove za smirenje.



Psihički, od kada sam tamo nisam sva svoja, veći strah. Ne ide mi se na posao, a onda kičma! Ja sam firmin invalid i od psihičkog maltretiranja i fizičkog, ne mogu da zaradim dovoljno za sve preglede koji mi trebaju.



Peče nas grlo kada dođemo kući. Izduvam nos, a on bude pun prašine. Na poslu ti se nadaju i pocrvlene oči, ne puštaju te kući, samo ambulanta, stave ti masti i vrate te na posao. Ne puštaju te kući kada ti nije dobro, to se često dešava.

U većini fabrika postoji ambulanta, s tim da često lekar radi samo u prvoj smeni. U dve od deset fabrika ispitanici kažu da poslodavac jednom godišnje organizuje sistematski pregled za zaposlene. U pet fabrika sistematski pregled nije organizovan, a u tri je organizovan samo za radnike i radnice zaposlene na specifičnim pozicijama.

Ovde možemo postaviti pitanje da li su, s obzirom na nivo iscrpljivanja zaposlenih, radna mesta u proizvodnji u automobilskoj industriji radna mesta sa povećanim rizikom po zdravlje. Na osnovu svedočanstava zaposlenih čini se da jesu, pa bi i organizovanje redovnih lekarskih pregleda na koje zaposlene upućuje poslodavac bilo izrazito važno. Ipak, stanje u sektoru je takvo da zdravlje radnika i radnica, nažalost, ne predstavlja prioritet. O tome nam slikovito govore i različiti vidovi pritiska na zaposlene koji koriste pravo na bolovanje.

d. Diskriminacija i zlostavljanje na radnom mestu



Diskriminacija po starosnoj osnovi. Čak i kada imaš lekarski nalaz koji potvrđuje da treba da ti nađu lakši posao, shodno tvom zdravstvenom stanju, retko kada ga zaista i dobiješ.



Romi su izloženi, njih stavljaju na najteže pozicije, smatraju da su Cigani i da će da rade bilo kakav posao, a oni su isto ljudi.



Vikanje, pretnje, psovanje... Pritiskali su žene koje su bile starije, pred penzijom, kada više nisu bile u stanju da dosegnu normu.



Kad smo krenuli organizovanje sindikata bilo je prekomernog nadgledanja, praćenja, uhođenja, pozivanje kod menadžera na višesatne razgovore, pritisci na ljude da se isčlane iz sindikata...



Od kako sam aktivan u sindikatu, radim sam i izolovan od ostalih radnika. Kad sam tek osnovao sindikat, stavili su me da budem čistač.



Šef mi je rekao da sam nesposoban. Kažu nam da smo debili, da smo samo komadi, nazivaju nas pogrdnim imenima, deru se na nas, lupaju o tablu...



Maltretiranje je svakodnevno – nisi ni za šta, ne treba da radiš ovde... Kao da smo u nekom ministarstvu, a za posao je jedini uslov da imaš dve ruke i dve noge, i to je to.

Diskriminacija i zlostavljanje na radu nisu retkost. Ipak, radnice i radnici teško prave razliku između diskriminacije i zlostavljanja na radnom mestu, što nije začuđujuće s obzirom na to da često ni sudovi, ni advokati ne mogu jasno da uoče razliku. Dok diskriminacija predstavlja pravljenje razlike među ljudima po ličnom svojstvu, zlostavljanje označava radnju ili ponašanje kojim se značajno otežava boravak u radnoj sredini.⁴¹

Svaki četvrti ispitanik tvrdi da je doživeo diskriminaciju na radnom mestu, a gotovo polovina kaže da je svedočila diskriminaciji drugih zaposlenih. Navedeni su oblici diskriminacije po nacionalnoj, verskoj, rasnoj, polnoj i starosnoj osnovi. Posebno se ističe diskriminacija kojoj su izloženi članovi sindikata. Takođe, nekoliko ispitanika prijavljuje i diskriminaciju na osnovu zdravstvenog stanja usled kojeg češće koriste bolovanje ili su im potrebni prilagođeni uslovi rada.

Zakon o zabrani diskriminacije u članu 4 ističe načelo jednakosti i navodi da su svi ljudi jednaki i uživaju jednak položaj i jednaku pravnu zaštitu, bez obzira na lična svojstva. *Zakon o radu* u članovima 18 i 19 ističe da je zabranjena „neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo”.

Zlostavljanje na radu je izraženija i učestalija pojava. Gotovo dve trećine ispitanika tvrdi da su bili izloženi različitim vrstama zlostavljanja, dok devet od deset ispitanika kaže da je svedočilo zlostavljanju drugih radnika i radnica u fabrici. Pretnje otkazom nisu retkost. Radnici svedoče da nadređeni ne prezaju od uvreda i omalovažavanja radnika i radnica. Prisutni su i pritisci da članovi sindikata napuste svoju organizaciju ili se učlane u drugu. Oni ljudi koji su spremni da se zauzmu za svoja prava, odbiju da rade prekovremeno, ne uspeju da ostvare normu ili tokom rada naprave više škarta nego što nadređeni procene da je u redu, takođe bivaju izloženi različitim vrstama pritiska. Ispitanici opširno govore o psihičkom maltretiranju koje utiče na njihovo mentalno zdravlje.

Zlostavljanje je prema članu 11 *Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu* definisano kao „aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor”.



Kada ti se složi, šefovi ne veruju, misle da foliraš i onda stvaraju pritisak, tipa – idi, ali znaš da te lako možemo premestiti ako se tako nastavi.



Nekoliko kolega nije došlo jednu radnu subotu kada je postojala urgencija. Šef ih je skupio sve na gomilu i dao im je otkaz tako što ih proveo kroz celi pogon da svi vide kako su dobili otkaz.



Gde su lepe, mlade devojkice i žene, uznemiravaju ih. Nekada im supervizori i lideri šalju poruke.

⁴¹ Vidi više na: <https://www.paragraflex.co.rs/dnevne-vesti/011221/011221-vest10.html>.

Sindikalno organizovanje

Polovina ispitanika učlanjena je u sindikat.

U samo jednoj od deset ispitanih fabrika ne postoji sindikat. Ispitanici iz ove fabrike kažu da je sindikalno organizovanje „strogo zabranjeno”, što je u suprotnosti sa *Zakonom o radu*, koji u članu 206 kaže da se zaposlenima jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, ali i u suprotnosti sa *Ustavom Republike Srbije*.

U jednoj od preostalih devet fabrika jedini sindikat koji postoji ispitanici nazivaju „firminim sindikatom” i nemaju nikakvo poverenje u njega. U preostalih osam fabrika aktivni su, zavisno od fabrike, svi sindikati koji se bave organizovanjem u sektoru industrijske proizvodnje. U jednoj fabrici pored sindikata organizovanih od strane radnica i radnika, postoji i tzv. žuti sindikat i izražen pritisak uprave na radnice i radnike da se iščlane iz svojih sindikata i učlane u taj.

U četiri fabrike, prema ispitanicima, postoji kolektivni ugovor, a u jednoj su pregovori o kolektivnom ugovoru u toku.

U fabrikama u kojima postoji sindikat, trećina ispitanika ne zna šta sindikat radi da bi poboljšao položaj radnica i radnika. Među njima su i sami članovi i članice sindikata. Polovina ispitanika smatra da sindikati ne rade ništa ili ne rade dovoljno da bi poboljšali položaj radnica i radnika, dok polovina ispitanika nisu članovi i članice sindikata zato što ne vide svrhu i ne misle da sindikati imaju ikakav uticaj na položaj radnica i radnika.



Sindikat je nemoćan, koliko god da se trude.



Zašto džabe da mi uzima novac, uzimaju 1% od plate, to je mnogo na godišnjem nivou, a ništa ne rade. Predsednik sindikata je meni bio šef smene.



Sa druge strane, **aktivni članovi i članice sindikata benefite sindikalnog organizovanja vide u pravnoj zaštiti, mogućnosti borbe za bolje uslove rada, solidarnoj pomoći i osećaju sigurnosti. Primećuju da su uslovi rada od postojanja sindikata bolji.** Veliki broj ispitanika koji su članovi i članice sindikata, u sindikatu vidi benefite u vidu pozajmica i mogućnosti kupovine dobara i usluga na rate.



Da, u sindikatu sam. Ukoliko mi se nešto desi da imam pomoć, stratešku pomoć, da može sindikat da me zastupa i da mi da pravni savet ako treba.



Da se borimo za naša minimalno zakonom zagarantovana prava, a naravno i više od toga, ako je moguće.



Osećaš se sigurnije. Imaš kome da se obratiš za pomoć kada te maltretiraju.



Učlanio sam se zbog kolektivnog ugovora, bolji su uslovi.

Kao najveću prepreku sindikalnom delovanju ispitanici ističu strah zaposlenih i pritisak i zastrašivanje od strane nadređenih. U šest fabrika ispitanici su naveli da je bilo određenih pritisaka od strane menadžmenta da se zaustavi delovanje sindikata.



Menadžment i strah kod ljudi. Bilo je slučajeva gde je ljudima bilo naređeno da moraju da se iščlane iz sindikata.



Iščlanjuju ljude pod pritiskom. Mi smo nakon četiri godine uspeali, bilo je pritisaka i na nas, ali smo bili uporni.



Šefovi su održali sastanak svih zaposlenih po smenama i saopštili da ako se ljudi masovno učlane u sindikat firma će da se zatvori i ode.



Mala je podrška i od strane samih radnika za osnivanjem sindikata jer ljudi ne žele da se izlože, a ne žele da se izlože zbog egzistencijalnog straha.

U onim fabrikama u kojima nema sindikata ili nisu zadovoljni angažmanom postojećeg, ispitanici ističu da vide prostor za sindikalno delovanje i kažu da bi voleli da se pokrene sindikat koji bi bio borben. Ipak, niko ne pokazuje entuzijazam i spremnost da sam uradi nešto tim povodom.

Štrajkovi su retkost. Prema ispitanicima, **u svim fabrikama je u prethodnom periodu bilo slučajeva obustave rada koje su kratkotrajne. Obustave rada se često završavaju zastrašivanjem radnika i radnica od strane uprave.** Samo u jednoj fabrici je organizovan štrajk koji je trajao ceo jedan dan.

Uzroci za obustavu rada najčešće su bili male zarade, previsoke norme, protivzakonit prekovremeni rad, neisplaćen prekovremeni rad, zahtevi za dodatnom pauzom, loša hrana itd.

Prema ispitanicima, **uprkos nezadovoljstvu koje postoji kod većine radnica i radnika, uzroci za izostanak većih štrajkova i organizovanijih pobuna su pre svega strah od gubitka posla, siromaštvo i nedostatak alternative u gradovima u kojima ispitanici žive i rade.**



Ako bismo odgovore ispitanika gledali kroz statistiku, ispostavilo bi se da su sindikati gotovo sveprisutni, a da polovina fabrika ima kolektivne ugovore, što uopšte nije loš broj. Međutim, ako pogledamo realno stanje radnih prava, vidimo da je čak i u onim fabrikama u kojima je sindikat borbeniji i ima veće članstvo, rad sindikata sveden na skromna poboljšanja radnih uslova i još skromnije povećanje zarada. Ovo nam govori o pat-poziciji sindikata, koji sa jedne strane nemaju moć na nivou grane, centrale ili države, koja bi im dala potporu u borbama na fabričkom nivou. Sa druge strane, strah zaposlenih, ali i zakonski okvir koji ne pruža dovoljnu zaštitu sindikalnim predstavnicima i članstvu sindikata, utiče na aktivnosti, delovanje i zahteve sindikata. Utisak je da ni postojanje sindikalnih organizacija, ni kolektivnih ugovora, nisu garant poštovanja radnih prava ukoliko je sindikalno organizovanje i strukturalno u defanzivnoj poziciji.



Obustavili smo na petnaestak minuta, dok nije došao supervizor proizvodnje i rekao – ko hoće da radi nek se vrati, a ko neće neka ide na kapiju.



Platama i normama nismo bili zadovoljni – izdejstvovali smo promenu norme, ali ne i plate.



Zato što nismo hteli da radimo šestu noć, izašli smo sa linije, oni rekli tamo je kapija, uključio je liniju, pa se ljudi vratili na posao. Kada bi bilo pravog sindikata, da nas organizuje, bilo bi bolje.



U ovoj kompaniji ti si samo broj kog će jednim potezom da obriše ne trepnuvši. To ljudi znaju. Nema štrajka, jer onda nema hleba.



Ljudi se boje, šta god da kažeš, ako se buniš nađu način da ti prekinu radni odnos.

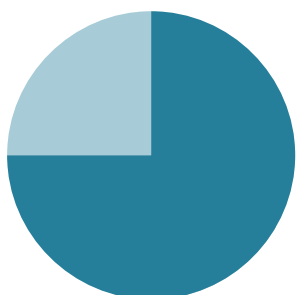


Zato što ljudi koji ostaju u fabrici su ljudi kojima stvarno treba posao i prevladava strah, ljudi su nezadovoljni, ali se boje.



Ljudi se plaše. Masovno su pred penzijom. Ko će da ih primi u tim godinama? Neće da rizikuju da izgube posao.

Radno zakonodavstvo iz ugla radnika i radnica



Tek svaki četvrti ispitanik smatra da je upoznat sa pravima koja propisuje Zakon o radu, trećina smatra da je delimično upoznata, dok ostatak ispitanika smatra da ne poznaje prava koja propisuje ZOR.

Polovina ispitanika smatra da ih poslodavac nije informisao o uslovima i organizaciji rada, njihovim pravima i obavezama. Pojedini ispitanici naglašavaju da su o pravima i obavezama upoznati kratko tokom obuke, kao i da su se informacije koje su dobili uglavnom odnosile na obaveze zaposlenih, ali ne i na njihova prava.

U slučaju da pretpostavljaju da su im radna prava povređena, gotovo polovina ispitanika ne zna koje mehanizme i žalbene procedure može da koristi da eventualno poboljša svoju situaciju. U fabrikama gde je sindikat aktivniji i borbeniji, radnici i radnice prepoznaju sindikat kao prvu instancu kojoj se mogu obratiti kada su im radna prava ugrožena. U pojedinim fabrikama postoje formalne ili neformalne mogućnosti da se radnici požale liderima, menadžerima ili službi ljudskih resursa, ali prema izjavama većine ispitanika ovi mehanizmi i procedure nisu efikasni, i nemaju poverenje da se situacija na taj način može dugoročnije popraviti.



Inspektor i da dođe neće doći do mene, već će ga zataškati, a kada bi došao direktno do mene onda bih imala poverenja. Kada bi sve bilo lepo i regularno, to bi bilo dobro, ali cela država nam je mutljavina.



Nemam poverenje, povezani su sa menadžmetnom, to znam iz pouzdanih izvora.



Da, odgovara im jeftina radna snaga, a Nemcima je bitno da piše 'Made in Europe' na kablju i geografski položaj.



Oni se ponašaju kao da su u svojoj zemlji, a mi kao da smo u stranoj zemlji.



Apsolutno, traže rupe u zakonu i država im gleda kroz prste. Sve što izborimo za radna prava to je pod baš velikim pritiskom.

U slučaju da su im radna prava povređena, dve trećine ispitanika bilo bi spremno da pokrene sudski proces kako bi se zaštitilo. Ostali nisu sigurni ili ne bi bili spremni da ulaze u proces zbog nepoverenja u institucije ili zbog procene da bi uložili puno vremena i sredstava, a da bi ishod bio krajnje neizvestan.

Tek svaki deseti ispitanik kaže da bi u slučaju potrebe mogao da podmiri troškove advokata, svaki peti kaže da bi nekako našao način da se snađe, a ostali, praktično dve trećine, ne bi imali nikakve mogućnosti da pokriju troškove sudskog postupka.

Svega tri od pedeset ispitanika su se obraćala *Inspektoratu za rad*, iako tri četvrtine ispitanika smatra da je u određenim situacijama postojala potreba za kontaktiranjem inspekcije. Ostali ispitanici se nikad nisu obraćali inspekciji zbog nepoznavanja procedure, nepoverenja u rad inspektorata ili zato što svoje probleme prvo komuniciraju sa sindikatom.

Na odvojeno pitanje da li imaju poverenje u rad inspekcije rada, samo su dva od pedeset ispitanika odgovorila da imaju. Ostali vrlo direktno kažu da nemaju poverenje.

Tek svaki sedmi ispitanik zna šta su globalni lanci snabdevanja. Samo jedan ispitanik zna šta je dužna pažnja u lancima snabdevanja, a dva ispitanika znaju da postoji *nemački zakon o dužnoj pažnji u lancima snabdevanja*.

Većina ispitanika nema jasnu predstavu kako bi funkcionisala nadnacionalna i međunarodna legislativa, i koji bi im mehanizmi zaštite, žalbe i borbe za bolje uslove rada bili na raspolaganju, ali maglovito veruju i polažu nadu u to da bi, ukoliko bi mehanizmi bili jasni i dostupni, mogli da se koriste i doprinose boljim uslovima rada.

Svi ispitanici misle da strane kompanije imaju povlašćen položaj u Srbiji.



Postoji samo jedan način – odlazak u HR. Dešavalo se da se nešto popravi ukoliko se više ljudi žalilo na isti problem.



Par puta sam bila kod pravnika u firmi i on kaže: Daj, pusti to, proći će.



Imamo neko sanduče za želje, da napišemo šta su problemi, ali to niko ne zarezuje, ništa ne rade tim povodom.



Jedino da se žalim u sindikat, pa sindikat gleda to da reši, inače ovako teško.

Zaključni utisci



Zadovoljan sam što postoji sindikat, jer smo mi jedna od retkih fabrika gde postoji glas radnika. Uslovi rada moraju da se poboljšaju, targeti da se smanje, a ne kao što su uradili – smanjili sa tri na dve smene, a podigli targete po smenama. Platom nisam zadovoljan.



Moglo bi da bude manje konfuzno i opuštenije da se radi. Kada šef nije tu, bolje radimo. Uslovi rada treba da se poboljšaju zbog ljudi i zdravlja, a i plata bi trebalo da ide gore jer su troškovi postali nepodnošljivi, pogotovo ako imate porodicu. Zato želim da napustim zemlju i idem u inostranstvo. U Srbiji radiš za minimalac, nema perspektive.



Relativno sam zadovoljna, kada poredim sa drugim fabrikama gde su mnogo lošiji uslovi rada. Ali i kod nas mogu stvari da se unaprede, pogotovo kada je u pitanju zarada.

U ovom odeljku intervjua fokusirali smo se na rezimiranje stanja, ali smo ispitivali i koje instance radnici i radnice vide kao moguće nosioce promene.

Sedam od deset ispitanika nije zadovoljno uslovima rada, tek svaki dvadeseti jeste. Ostatak, oko 20% ispitanika, kaže da su uslovi rada relativno dobri, ako se imaju u vidu uslovi rada u drugim fabrikama. Tamo gde je sindikat prisutan i borben, primetno je zadovoljstvo napretkom u pogledu prava koja su izborena.

Na pitanje zašto nisu promenili radno mesto, dve trećine ispitanika odgovorile su da nemaju mnogo izbora i da su poslovi i uslovi rada koji se nude u drugim fabrikama u njihovom gradu isti ili gori. Deo ispitanika kao razlog ističe nadu da će se stanje popraviti, ali i sigurnost koju osećaju radeći dugo godina u istoj fabrici, bez obzira na prisutno nezadovoljstvo uslovima rada i niskim zaradama. Ova sigurnost je sa jedne strane finansijska, jer je plata redovna, ali se sa druge strane tiče i određenog statusa koji su izgradili na svom radnom mestu, te im je, kako navode, teško da ponovo kreću ispočetka i dokazuju se u novom radnom okruženju. Kada je u pitanju finansijski pritisak, deo ispitanika je naglasio i da je kreditna zaduženost jedan od razloga zašto nisu menjali posao. Mali broj ispitanika aktivno traži drugi posao u trenutku kada je rađen intervju, a neki smatraju da zbog svojih godina ni ne mogu da nađu drugi posao, jer se, prema njihovom viđenju, traže mlađi radnici i radnice. Takođe, nekoliko ispitanika je reklo da planira da ode u inostranstvo u potrazi za boljim zaposlenjem.



Plata je na vreme, već dugo godina radim u istoj firmi i ne bih mogao na drugo mesto da konkuriram. Imam i određene godine starosti i ne bi mogao da dobijem drugo radno mesto jer uglavnom traže mlađe radnice i radnike.



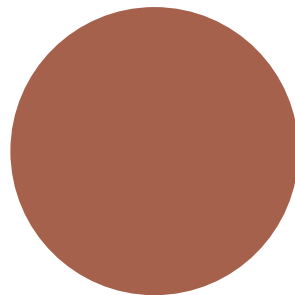
Zato što sam imala veliki kredit koji sam nasledila od pokojnog oca, mama se suočavala sa ozbiljnim zdravstvenim dijagnozama, nisam bila u prilici da biram.



Nema u ponudi ništa bolje, mala je sredina, a velika nezaposlenost.



Uslovi rada su u drugim fabrikama gori. Ovde bar niko nije dobio otkaz jer je koristio bolovanje.



■ posao i niske zarade utiču negativno

■ posao i niske zarade nemaju negativan uticaj

Svi ispitanici su izjavili da posao i niske zarade negativno utiču na njihov život i život njihovih porodica.



Život se svodi na jedno obično preživljavanje. Kad nemaš para, nemaš ništa.



Dođem kući nervozna, umorna, a obaveza kući ima mnogo. Onda se sve preliva i na decu, ne mogu ni da razgovaram sa decom, samo da ćutim da dođem sebi. Ja sam mrtva kada dođem kući. Društveni život ne postoji. Da je u pitanju fizički odmor još bi i bilo ok, dignoš noge i odmoriš se za pola sata. Ali ovo je psihički umor, od toga ne možeš da se odmoriš.



Grozno. Nekada sam bio sportista, a sada nemam snage ni za šetnju po kraju. Psihički se osećam i gore.



Negativno utiče, a najveći problem su smene koje menjamo na svaka dva dana. Teško je organizmu da se privikne na te promene. Često me pogodi nesanica, a zbog takvih smena ne ostaje mi ni mnogo prostora za druženje sa ljudima.

Kao najčešći problem ističu stres, konstantan umor, nedostatak slobodnog vremena, nemogućnost da se posvete porodici i nedostatak finansija za normalan život koji onda identifikuju kao „preživljavanje”.



Praktično svi ispitanici smatraju da oni lično ne mogu ništa da urade kako bi se situacija promenila. Sebe ne vide kao moguće pokretače promene. Najviše što misle da mogu da urade jeste da se požale službi ljudskih resursa ili da pokrenu tužbu pred sudom. Sa druge strane, jedna trećina ispitanika smatra da borba za bolje radne uslove mora biti kolektivna. Polovina njih ističe sindikat kao nosioca promene, dok kod drugih „kolektiv” ostaje samo načelna referenca.



Sam ne mogu ništa, a ostali su u filmu 'Ćuti, može i gore'.



Dok sam na određeno, nemam baš mogućnosti da uradim išta.



Nije odgovornost na meni. Član sam sindikata, ljudi iz sindikata treba da pokrenu neku inicijativu.



Mogu samo da promenim posao.





Sindikati treba da se reorganizuju, da edukuju članstvo. U ovakvoj strukturi ne mogu ni da rade. Članstvo ni ne zna šta je sindikat, ni šta radi, a ni šta su njihova prava. Često se sindikalna organizacija svodi na jednog čoveka, nema nikakve demokratije, a trebalo bi da je bude.



Samo što veći broj razgovora sa radnicima. Što više da budu prisutni u proizvodnji. Sedenje po kancelarijama nema smisla. Samo komunikacija sa radnicima.



Ukrupnjavanje.

Opšti utisak je da ispitanici od sindikata očekuju da budu borbeniji i da, kako sami kažu, više stanu na stranu radnika i radnica. Ovaj odgovor je zanimljiv jer ukazuje na to da je preovlađujuća percepcija da sindikati, iako po definiciji radničke organizacije, u velikoj meri ne ispunjavaju tu ulogu. S tim u vezi ni ne čudi određena vrsta „odrođenosti” od sindikalnih organizacija, kao da su one spoljne u odnosu na radnike i radnice što onda, povratno, utvrđuje njihovu pasivnost. Ispitanici imaju utisak da oni sami ne mogu da utiču na smer u kojem će se kretati sindikat. **Očekivanja ispitanika su da sindikat treba da se bori za veće plate, da više sluša same radnike i radnice, i pomaže ih. Prepoznato je i da je manevarski prostor sindikata sužen, da naspram sebe imaju aktere koje poseduju veću moć, kao i da zakoni nisu definisani na način da pogoduju interesima radnika i radnica, pa samim tim ni delovanju sindikata.** Ipak, važno je istaći da su tamo gde postoji agilan i borben sindikat, radnici i radnice zadovoljniji. Iako uslovi rada u tim fabrikama nisu značajno bolji, ispitanici imaju određenu dozu entuzijazma i vere da će sindikat uspeti da stvari menja u pozitivnom pravcu.



Da malo više drže do radnika, da im se više priklone, a ne da gledaju neku sredinu.



Daju sve od sebe, ali nemoćni su dok god je ovakav Zakon o radu. Trude se, ali to je jako teško, niko ne sluša glas naroda.



Primarno očekivanje koje ispitanici imaju od kompanija za koje rade je da povećaju zarade, ali i da više uvažavaju svoje zaposlene. Takođe, oni očekuju od kompanija da poštuju zakone. Iako i sami radnici i radnice misle da postojeći zakoni nisu dovoljni da ih zaštite, oni smatraju da se ni takvi zakoni ne poštuju. Veliki broj ispitanika misli da kompanije treba da imaju sluha za povratnu informaciju od radnica i radnika kada je u pitanju organizacija procesa proizvodnje. U odgovorima oni izražavaju skepsu spram kontrole koju sprovode kompanije čiji je njihova fabrika dobavljač. Preovlađujući je utisak da su takve posete uvek posebno pripremljene kako bi se stvarnost ulepšala, i čisto formalne, a da predstavnike kompanija kupaca koji dolaze u obilazak, suštinski ne zanima kakvo je stanje u fabrici zaista. Ispitanici smatraju da kompanije mogu i treba da utiču na unapređenje standarda bezbednosti i zdravlja na radu, ali i na korigovanje zadatih normi koje smatraju neadekvatnim za postojeći broj zaposlenih. Takođe, ispitanici misle da menadžment treba da bude promenjen ili bolje obučan u radu sa ljudima, jer kod postojeće uprave fabrike ne prepoznaju stručnost, niti volju da sasluša i razume radnike i radnice. Opšti utisak je da očekivanja koja radnici i radnice imaju spram kompanija nisu velika.



Ispitanici smatraju da bi Vlada Republike Srbije trebalo da poveća minimalnu cenu rada, ali i da efikasnije kontroliše rad kompanija preko svojih institucija. Oni ističu da je potrebno da Vlada ima više sluha za probleme radnica i radnika, kao i da otvori prostor za promenu zakonskog okvira tako da se unapredi položaj zaposlenih. **Mnogi ispitanici smatraju da postojeći Zakon o radu ne štiti dovoljno prava radnica i radnika, ali dodaju da se ni ovakav zakon u velikoj meri ne poštuje, a da za to niko ne odgovara.** Pojedini ispitanici vide problem u tome što država pomaže strane kompanije kroz subvencije, besplatnu infrastrukturu i druge benefite. Ispitanici takođe smatraju da ih država ne poštuje, da je nezainteresovana i da ih tretira kao jeftinu radnu snagu koju nudi stranim kompanijama. Iskazana očekivanja su prožeta i značajnom dozom skepse da će Vlada zaista išta uraditi da poboljša položaj radnika i radnica.



Da kontroliše inspekciju rada, ali i da pregovara bolje uslove rada i utiče na povećanje zarada u tim fabrikama kojima daje subvencije.



Stranci kada dođu u posetu, oni to gledaju proceduralno da li je sve u redu. Ne zanima ih da li su radnici zadovoljni. Trebalo bi da stvarno obrate pažnju na to kakvi su uslovi rada i da pitaju radnike: jel' imaju neki problem, jel' rade previše, jel' im target veliki.



Od kompanije prvenstveno očekujem da poštuje zakon, da poveća plate i da edukuje menadžere kako se postupa prema ljudima, da porade na kulturi ponašanja, da ne prete i ne ucenjuju, tako ne može da se posao radi kvalitetno. Kada svi radimo kao pokisli, tu nema učinka.



Ili da zaposle više ljudi ili da smanje normu, da nabave mašine za pročišćavanje vazduha, da zaposle stručne ljude za održavanje mašina, da zamene stare mašine koje su jako jeftine, a nisu adekvatne za rad, da ne prosipaju emulzije u reku...



Oni neće ništa uraditi dok se ne desi jedan ozbiljan štrajk. Tek tada bi bili spremni da poboljšaju uslove rada.



Treba da unaprede uslove za rad: da leti bude hlađenje, a zimi grejanje; da povećaju zaradu. Naše zarade su im male, pa su zato došli ovde, to se svuda u svetu gleda. Ko daje manje, nije bitan kvalitet, bitna je količina, uvek se juri brojka.



Pitam se zašto naša firma ne plaća struju, jer znam da zarađuju izvrsno. Znam kolike su isporuke u robu. Kako država može da dozvoli da jedna bogata kompanija koja se valja u parama, ne plaća električnu energiju? To je apsurd!



Država treba da traži da se kompanije prema nama ponašaju onako kako se ophode prema ljudima tamo odakle dolaze. A ne da dobijaju subvencije i besplatno zemljište, a mi da imamo 50% niže plate nego Nemci. Obavljamo isti posao kao Nemci, ako ne i bolje od njih. Treba da se ode tamo i da se vidi kakvi su uslovi, pa da i mi imamo takve.



Mi smo tamo samo broj.



Treba da znaju da su ljudi uplašeni i ne smeju da kažu šta misle. Plaše se da će dobiti otkaz, ali kada se ne bi plašili, kada bismo bili složni, ljudi bi imali šta da kažu.



Poslodavac uvek gleda da zadovolji sebe. Treba da znaju da će ljudi uvek biti zamenljivi, kada im ne odgovara uvek nam kažu – ima ko će da radi, ima dosta nezaposlenih, koji čekaju na vaše mesto.



Bitna norma i ništa više. Moraš da radiš u kakvom god stanju bio. Ljudi bolesni dolaze na posao da ne bi gubili bonus, jer bonus vadi platu.



Niko ne može u ovakvim firmama da dočeka penziju, daješ zadnji atom snage za posao. Trebalo bi da bude u skladu sa tim i plaćeno. Ko može na bolje mesto, da ne dolazi ovde.

Kada bi javnost mogla da ih čuje poručili bi da radnici i radnice u fabrici uopšte nisu poštovani, da je radni dan prepun stresa i neadekvatnog ponašanja nadređenih, a da je većina radnika i radnica uplašena i da ne sme da kaže šta misli, da se požali ili pobuni iz straha od gubitka posla. Ispitanici ističu da rad nije adekvatno organizovan i pre svega da nije adekvatno plaćen. **Ispitanici smatraju da je njihov posao težak i da njihov rad vredi mnogo više.** Ističu i da bi javnost trebalo da zna da mnogo rade i da nemaju slobodnog vremena za sebe i svoju porodicu. Delom su skeptični da je ostatak društva uopšte zainteresovan za probleme sa kojima se suočavaju.



Preporuke



Imajući u vidu prenesena iskustva radnika i radnica zaposlenih u fabrikama koje su deo lanaca snabdevanja automobilske industrije, teško je sumirati i obuhvatiti sve probleme sa kojima se susreću na radnom mestu. Gotovo da ne postoji aspekt radnih prava koji na neki način nije ugrožen – počevši od zarada, preko radnog vremena i bezbednosti i zdravlja na radu, pa do mogućnosti ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje. U nekim aspektima, čak i kada je zakon od strane kompanija formalno ispoštovan, suštinski se radi o ispunjavanju forme bez značajnijeg uticaja na kvalitet radnih standarda. Veliki problem predstavlja nepoverenje u institucije poput Inspektorata za rad, pa su i mehanizmi prevencije i zaštite radnika i radnica oslabljeni. Pored toga, ispitanici u velikoj većini nisu upoznati sa svojim pravima, kao ni procedurama i žalbenim mehanizmima koji im stoje na raspolaganju ukoliko su im radna prava prekršena. U skladu sa rezultatima istraživanja, mišljenjima i sugestijama samih ispitanika formulisali smo preporuke svim uključenim stranama, čije bi delovanje u pravcu ispunjenja predloženog doprinelo značajnom poboljšanju položaja radnica i radnika u automobilskoj industriji u Srbiji.



Preporuke kompanijama

- Povećati osnovne zarade i omogućiti radnicima i radnicama platu za dostojanstven život. Zarade bi trebalo da budu dovoljne da zadovolje osnovne socijalne i egzistencijalne potrebe radnika i radnica i njihovih porodica. Trenutni nivo zarada ne ispunjava ovaj kriterijum.
- Omogućiti radnicima i radnicama pravo na ograničeno radno vreme i ako postoji kontinuirana potreba za prekovremenim radom, zaposliti dodatnu radnu snagu.
- Norme je potrebno definisati u skladu sa prosečnim postignućima koje ostvaruje većina radnika i radnica, a ne spram neposrednih potreba kompanija.
- Povećati ulaganja u radno okruženje i standarde bezbednosti i zdravlja na radu. Imperativ uvećanja produktivnosti ne sme da vodi ugrožavanju života radnica i radnika.
- Poštovati pravo zaposlenih na sindikalno organizovanje i uvažavati kolektivno pregovaranje.
- Stvoriti siguran prostor za radnike i radnice da iznesu svoja mišljenja, i klimu u kojoj će njihovi prigovori i sugestije za unapređenje radnog procesa biti uzeti u obzir.
- Stvoriti prostor za dijalog sa dobavljačima i podugovaračima o uslovima proizvodnje u okviru lanaca snabdevanja.

Preporuke Vladi Republike Srbije

- Kreirati prostor za uključivanje stranih kompanija u socijalni dijalog.
- Povećati minimalnu cenu rada. Minimalna zarada u Srbiji nalazi se ispod granice siromaštva za tročlanu porodicu, dakle daleko od standarda koji definiše Međunarodna organizacija rada.
- Omogućiti usaglašavanje minimalne cene rada dva puta godišnje, što je u vreme fluktuirajuće inflacije posebno važno.
- Napustiti koncept minimalne potrošačke korpe, naročito kao parametra za utvrđivanje iznosa minimalne zarade. Minimalna potrošačka korpa meri mogućnost potrošnje najsiromašnijih slojeva stanovništva, a ne oslikava realne potrebe ljudi.
- Zaustaviti tendenciju usitnjavanja radnog zakonodavstva i vratiti krovnu funkciju *Zakonu o radu*, što između ostalog znači i preciznije definisanje brojnih odredbi koje danas ostavljaju previše prostora za zloupotrebe.
- Posebno ojačati zakonsku zaštitu sindikalnih poverenika.
- Uvećati kapacitete Inspektorata za rad kako bi se kontrole sprovodile ažurno i vratilo poverenje radnica i radnika u institucije koje bi trebalo da štite njihov položaj na radnom mestu.
- Unaprediti sistem besplatne pravne podrške u jedinicama lokalne samouprave.
- Unaprediti rad sudstva na predmetima koji se tiču povreda radnih prava

Preporuke sindikatima

- Strateški udruživati resurse i kapacitete pojedinačnih sindikalnih centrala.
- Otvoriti veći prostor za uticaj članstva na donošenje odluka.
- Unaprediti edukaciju radnica i radnika o radnim pravima i mehanizmima zaštite koji im stoje na raspolaganju.
- Edukovati sindikalne predstavnike o legislativi koja se odnosi na korporativnu odgovornost.

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

331-057.16(497.11)
323.332:349.23(497.11)
629.33(497.11)

ТАМИНЦИЈА, Бојана, 1981-

Položaj radnika i radnica u automobilskoj industriji u Srbiji / [autori Bojana Tamindžija, Vladimir Simović]; [fotografije Vojislav Gelevski]. - Beograd : Centar za politike emancipacije, 2024 (Beograd : Pekograf).

Kor. nasl. - Tiraž 300. - Napomene i bibliografske reference uz tekst.

ISBN 978-86-920813-7-8

1. Симовић, Владимир, 1983- [аутор]

а) Аутомобилска индустрија -- Србија б) Радници -- Правни положај -- Србија

COBISS.SR-ID 146031369

