

Šta radnici i radnice doživljavaju na poslu

Pregled ključnih problema i preporuka

IMPRESUM

IZDAVAČ

Centar za politike emancipacije
www.cpe.org.rs

STRUČNA SARADNICA

Tanja Marković

PODRŠKA

Izradu ovog izveštaja podržao je Unifor Social Justice Fund.

GODINA IZDANJA

2026

Uvod

U prethodnih godinu dana Centar za politike emancipacije je organizovao pet interaktivnih treninga za više od 100 radnica i radnika iz automobilske i tekstilne industrije. Treninge smo realizovali u saradnji sa Udruženim sindikatima Srbije „Sloga“ i Savezom samostalnih sindikata Srbije. Cilj je bio da učesnike i učesnice informišemo o njihovim pravima, da ojačamo njihovu sposobnost prepoznavanja povrede prava, ali i da ih upoznamo sa novim međunarodnim pravnim okvirom koji sve jasnije uređuje korporativnu odgovornost u globalnim lancima snabdevanja i uvodi obaveze preduzećima da identifikuju, spreče i otklone rizike po ljudska i radna prava.

Treninzi su imali širok obuhvat i bili su osmišljeni tako da radnici budu aktivni učesnici, a ne pasivni slušaoci. Svaka radionica počinjala je kratkim pregledom situacije u konkretnoj kompaniji: predstavnici sindikata su izlagali najčešće probleme na radnom mestu, mere koje su do tada preduzimane, kao i korake koji su još potrebni, ali nisu sprovedeni. Uz to, predstavljane su i primenjive dobre prakse – rešenja koja su se u nekim radnim sredinama pokazala delotvornim i koja se mogu preneti u slične uslove rada.

Nakon tog uvoda usledio je pravni segment u okviru kojeg su učesnicima predstavljene najvažnije odredbe radnog zakonodavstva, sa fokusom na to kako se propisi primenjuju u svakodnevnim situacijama na poslu. Razgovor je polazio od konkretnih primera koje su radnici iznosili i dilema sa kojima se susreću, što je omogućilo ciljanu diskusiju i jasnije razumevanje gde nastaju povrede prava i kako ih je moguće dokumentovati i osporavati.

U nastavku su predstavljeni mehanizmi zaštite predviđeni nemačkim zakonom o dužnoj pažnji. Za mnoge učesnike to je bila nova informacija, ali i važan uvid u to da, u određenim slučajevima, zaštita ne mora da se završi na nacionalnim institucijama – posebno kada kompanija posluje u lancu snabdevanja koji je povezan sa nemačkim tržištem.

Na kraju, tim CPE je predstavio nalaze istraživanja koja obuhvataju pravne, ekonomske i sociološke aspekte položaja radnika i radnica u lancima snabdevanja velikih automobilskih i tekstilnih kompanija. Taj širi okvir pomogao je učesnicima da svoja iskustva „smeste“ u širu sliku i da, kroz zajedničku diskusiju, preciznije identifikuju šta bi kod poslodavca moglo da se unapredi, ali i kakav konkretan uticaj radnici i sindikati mogu imati u pokretanju promena.

U nastavku izveštaja prikazujemo ključne teme i probleme koji su se otvorili na svakom od treninga, uz kratku sintezu nalaza i zabeleženih intervencija.

Trening 1

1) Ključni problemi koje su učesnici izdvojili

Učesnici su kroz diskusiju identifikovali više problema koji se ponavljaju u svakodnevnom radu:

- Prevelika izloženost buci za posledicu ima probleme sa sluhom, dekoncentraciju, razdražljivost.
- Neadekvatna klimatizacija radnog prostora uzrokuje različite zdravstvene tegobe i opšti pad radne sposobnosti.
- Prekovremeni rad kao pravilo, a ne izuzetak, i dovodi do iscrpljenost, hroničnog umora, većeg rizika od povreda i pada kvaliteta života.
- Neergonomska pozicija za pakovanje proizvoda na palete što za posledicu ima povrede ruku i bolove u leđima.
- Grubo ponašanje neposrednih rukovodilaca (line leadera) uzrokuje stres, osećaj straha i narušavanje dostojanstva na radu.
- Prinudni godišnji odmor kao način organizacije poslovanja dovodi do neizvesnosti i zloupotrebe instituta odmora radi rešavanja organizacionih problema.

2) Šta ovi primeri pokazuju

Na osnovu iznetih primera i diskusije, uočava se obrazac učestalih povreda propisa iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, kao i povreda pojedinih odredbi Zakona o radu i Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu.

Drugim rečima, problemi nisu izolovani incidenti, već ukazuju na sistemske slabosti: nedovoljnu prevenciju rizika, pritisak kroz organizaciju rada i tolerisanje ponašanja koje narušava dostojanstvo zaposlenih.

3) Bezbednost i zdravlje na radu: rizici i posledice

Iz opisanih situacija proizilazi da radna sredina u pojedinim segmentima ne odgovara zakonskim standardima u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Neergonomske uslovi rada, prekomerna buka i neadekvatna klimatizacija povećavaju rizik od:

- povreda na radu,
- profesionalnih oboljenja,
- dugoročnog narušavanja fizičkog i psihičkog zdravlja zaposlenih.

4) Radno vreme i odmor: prekovremeni rad i godišnji odmor

Učesnici su posebno naglasili da se prekovremeni rad koristi kao redovna praksa, a ne kao izuzetak. Takva praksa je suprotna principu da se prekovremeni rad uvodi samo u posebno opravdanim okolnostima (npr. viša sila ili iznenadno povećanje obima posla). Kada prekovremeni postane „normalno stanje“, posledice su predvidive: umor, iscrpljenost, veća učestalost grešaka i povreda, kao i pogoršanje života van posla.

Takođe su pomenuti slučajevi prinudnog upućivanja radnika na godišnji odmor zbog organizacionih ili poslovnih teškoća. Učesnici su ovo prepoznali kao problematičnu praksu, jer

godišnji odmor ne bi smeo da bude „alat“ za rešavanje zastoja ili oscilacija u poslovanju, već pravo zaposlenog koje se planira i koristi u skladu sa zakonom.

5) Dostojanstvo na radu: grubo ponašanje rukovodilaca

Navodi o grubom i ponižavajućem ponašanju neposrednih rukovodilaca ukazuju na rizik od ponašanja koje može imati elemente zlostavljanja na radu. Učesnici su opisali posledice koje takva atmosfera proizvodi: stres, strah, povlačenje, narušeno mentalno zdravlje i osećaj nesigurnosti u radnom okruženju.

6) Reakcije i intervencije sindikata

Prema navodima sa treninga, sindikat je intervenisao kroz:

- razgovore sa rukovodiocima sektora,
- razgovore sa menadžmentom,
- komunikaciju sa službom za bezbednost i zdravlje na radu.

7) Identifikovana dobra praksa

Učesnici su izdvojili jednu dobru praksu poslodavca:

Safety Alert aplikacija – dostupna radnicima za prijavu problema, posebno iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, ali i drugih tema. Prijava se pokreće skeniranjem QR koda i vođenim unosom kroz uputstvo, što je čini jednostavnom za upotrebu. Ovakav kanal prijave mora da bude bezbedan, dostupan i da prijave imaju vidljiv ishod, kako ne bi ostao samo formalnost.

Trening 2

1) Ključni problemi koje su učesnici izdvojili

Učesnici su kroz diskusiju naveli više problema koji se ponavljaju u svakodnevnom radu i utiču i na bezbednost i na ostvarivanje prava:

- Loši uslovi rada (temperatura, ventilacija, prokišnjavanje krovova) i neispravna sredstva za rad.
- Loša organizacija posla i slaba komunikacija sa poslovođama.
- Nepoštovanje kolektivnog ugovora.
- Zabrana ili otežavanje sindikalnog delovanja.
- Netransparentan režim rada: radnici ne znaju da li rade prekovremeno ili u režimu preraspodele radnog vremena, niti kako se to evidentira.

2) Šta ovi primeri pokazuju

Iz navedenih primera proizilazi da postoje ozbiljna odstupanja od obaveza poslodavca, kako u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, tako i u pogledu poštovanja Zakona o radu, kolektivnih prava i osnovnih principa transparentnog upravljanja. Problemi ukazuju na sistemske nedostatke u organizaciji rada, komunikaciji i obezbeđivanju elementarnih uslova za bezbedan i dostojanstven rad.

3) Bezbednost i zdravlje na radu: osnovni uslovi i sredstva za rad

Učesnici su naglasili da neadekvatna temperatura, loša ventilacija i prokišnjavanje direktno ugrožavaju zdravlje zaposlenih. Ovakvi uslovi, zajedno sa navodima o neispravnim sredstvima za rad, ukazuju na to da prevencija rizika i održavanje radne opreme nisu postavljeni na nivou koji obezbeđuje siguran rad.

Posebno je važno što su učesnici ukazali na situacije u kojima neispravna oprema otežava ili onemogućava izvršavanje radnih zadataka, a odgovornost se potom prebacuje na radnike. Ovakav obrazac stvara dodatni pritisak na zaposlene i povećava rizik i od povreda i od disciplinskih posledica.

4) Organizacija posla i transparentnost: „ne znamo u kom režimu radimo“

Pored fizičkih uslova rada, učesnici su snažno istakli problem loše organizacije posla i loše komunikacije sa poslovođama, kao i nedostatak transparentnosti u vezi sa radnim vremenom. Navodi da radnici često ne znaju da li rade u režimu prekovremenih sati ili preraspodele radnog vremena ukazuju na ozbiljan deficit informisanja i evidencije, što otežava ostvarivanje prava (npr. naknade, odmora, planiranja privatnog života) i smanjuje mogućnost da radnici uopšte provere da li se propisi poštuju.

5) Kolektivna prava: kolektivni ugovor i sloboda sindikalnog organizovanja

Učesnici su naveli nepoštovanje kolektivnog ugovora, što predstavlja ozbiljan problem jer kolektivni ugovor treba da bude mehanizam koji konkretizuje i unapređuje radna prava u datoj kompaniji. Kada se obaveze iz kolektivnog ugovora ne primenjuju u praksi, posledica nije samo povreda prava, već i slabljenje poverenja radnika u to da sistem zaštite uopšte funkcioniše.

Posebno zabrinjavaju navodi o zabrani ili sprečavanju sindikalnog delovanja. Ovakve prakse zadiru u osnovno pravo na udruživanje i kolektivno organizovanje. U praksi, to dodatno povećava ranjivost radnika, jer im uskraćuje ključni kanal kolektivne zaštite i pregovaranja sa poslodavcem.

6) Reakcije i intervencije sindikata

Prema informacijama iznetim na treningu, sindikat je reagovao kroz više koraka:

- prijavu Inspekciji rada zbog kršenja prava,
- upozorenje poslodavcu o nameri korišćenja prava na napuštanje radnog mesta u situacijama opasnosti po život i zdravlje (u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu),
- pregovore sa poslodavcem i kontinuirano ukazivanje na nepravilnosti,
- obaveštavanje poslodavca o uočenim problemima i zahtevima za otklanjanje.

Trening 3

1) Ključni problemi koje su učesnici izdvojili

Učesnici su kroz diskusiju identifikovali više problema koji se direktno odnose na bezbednost i zdravlje na radu:

- Fizički nedostaci na sredstvima za rad i nedovoljno održavanje opreme.
- Način rada koji ugrožava zdravlje i bezbednost: nepravilni položaji tela, dugotrajno stajanje, jak fizički napor, izloženost isparenjima, prašini i opasnim materijama.
- Propuštanje procene rizika za pojedina radna mesta, uprkos pokazateljima da je ona neophodna.
- Prinudni godišnji odmor kao praksa u organizaciji poslovanja.

2) Šta ovi primeri pokazuju

Na osnovu iznetih primera i diskusije, većina uočenih kršenja odnosi se na osnovne obaveze poslodavca u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu — posebno na obavezu da se sredstva za rad održavaju i da se iz upotrebe isključi oprema koja predstavlja rizik, kao i da se zaustavi svaka vrsta rada koja može ugroziti život i zdravlje zaposlenih.

Drugim rečima, učesnici ne ukazuju samo na pojedinačne propuste, već na obrazac u kom se rizici prepoznaju „na terenu“, ali se ne otklanjaju sistematski, niti se rad organizuje tako da štiti zdravlje radnika.

3) Oprema i organizacija rada: kumulativni rizici koji se gomilaju

Učesnici su opisali da se rad obavlja u uslovima koji uključuju dugotrajno stajanje, neprirodne položaje tela, ponavljajuće pokrete, snažan fizički napor, kao i izloženost isparenjima i prašini. Prema navodima sa treninga, problem je pojačan time što često nisu obezbeđene adekvatne mere zaštite, niti su radna mesta prilagođena kako bi se rizici smanjili.

Ovakav način rada ne proizvodi samo trenutne povrede, već i dugoročne posledice: hronične bolove, pad radne sposobnosti i povećan rizik od profesionalnih oboljenja.

4) Procena rizika i profesionalna oboljenja: „problemi se prijavljuju, ali se ne utvrđuju“

Jedna od ključnih tema bila je izostanak ili nedovoljnost procene rizika za određena radna mesta, uprkos tome što radnici prijavljuju zdravstvene probleme (npr. bolove u kičmi, glavobolje, bolove u rukama). Učesnici su ukazali da se profesionalna oboljenja u praksi ne utvrđuju, niti se na osnovu prijavljenih problema preispituju i ažuriraju procene rizika tamo gde je to očigledno potrebno.

Ovakav raskorak između onoga što radnici svakodnevno trpe i onoga što sistem formalno „prepoznaje“ kao rizik dovodi do toga da se problemi ponavljaju i produbljuju, bez institucionalne potvrde i bez korektivnih mera.

5) Godišnji odmor kao organizaciono rešenje

Učesnici su pomenuli i praksu prinudnog upućivanja na godišnji odmor, koja se doživljava kao način da se „zatvore rupe“ u organizaciji posla ili da se odgovori na poslovne oscilacije. Ovakva praksa, kako je opisano na treningu, stvara dodatnu neizvesnost i obesmišljava godišnji odmor kao pravo zaposlenog.

6) Reakcije i intervencije sindikata

Prema navodima iznetim na treningu, sindikat je preduzimao više koraka kako bi se na nepravilnosti skrenula pažnja i pokrenule korektivne mere:

- prijave nepravilnosti poslodavcu,
- obraćanje Inspektoratu za rad,
- obraćanje Unutrašnjoj kontroli Ministarstva rada,
- obraćanje Povereniku za informacije od javnog značaja.

Trening 4

1) Ključni problemi koje su učesnici izdvojili

Učesnici su kroz diskusiju identifikovali više problema koji se odnose prvenstveno na međuljudske odnose, položaj pojedinih grupa radnika i način organizacije rada:

- Zlostavljanje na radu od strane neposrednih rukovodilaca: vređanje, omalovažavanje, vikanje i ponižavanje.
- Diskriminacija starijih radnika, naročito žena.
- Diskriminacija uzbunjivača, najčešće kroz udaljenje sa rada bez krivice radnika, iako, prema navodima učesnika, za tim nije postojala realna potreba — posebno imajući u vidu da je u istom periodu fabrika zapošljavala nove radnike.
- Loša komunikacija rukovodstva sa radnicima.
- Loš raspored radnih zadataka i preveliko opterećenje na pojedinim radnim mestima.

2) Šta ovi primeri pokazuju (sinteza nalaza)

Za razliku od nekih drugih radnih sredina, učesnici nisu isticali probleme vezane za bezbednost i zdravlje na radu. Međutim, diskusija je pokazala da su prisutna ozbiljna kršenja radnih prava, pre svega u domenu zaštite dostojanstva zaposlenih i zabrane zlostavljanja na radu, kao i u domenu jednakog postupanja i zaštite od diskriminacije.

Drugim rečima, rizici u ovom slučaju nisu dominantno „tehničko“ ili vezani za opremu, već su povezani sa načinom upravljanja, organizacijom rada i odnosom prema radnicima.

3) Zlostavljanje na radu: normalizacija pritiska i straha

Učesnici su opisali ponavljajuće oblike neprimerenog ponašanja neposrednih rukovodilaca (vikanje, vređanje, omalovažavanje). Ovakva praksa stvara radno okruženje u kome se pritisak i poniženje normalizuju, a posledice se često vide u povišenom stresu, osećaju nesigurnosti i povlačenju radnika iz bilo kakvog pokušaja da ukažu na problem.

4) Diskriminacija: stariji radnici, žene i uzbunjivači

Posebno su zabrinjavajući navodi o diskriminaciji starijih radnika, naročito žena, što ukazuje na rizik da se pojedine grupe sistematski stavljaju u nepovoljniji položaj (kroz raspored, pritiske ili tretman u organizaciji).

Učesnici su ukazali i na diskriminaciju uzbunjivača, koja se, prema njihovim navodima, najčešće manifestuje udaljenjem sa rada bez krivice radnika. Dodatnu težinu ovim navodima daje okolnost da je kompanija u istom periodu zapošljavala nove radnike, što kod zaposlenih stvara utisak da je udaljenje korišćeno kao vid pritiska ili „poruke“, a ne kao realna organizaciona potreba.

5) Organizacija posla i komunikacija: opterećenje i nejednaka raspodela zadataka

Učesnici su istakli i probleme u organizaciji rada: loš raspored zadataka, neravnomerno opterećenje i prevelik pritisak na pojedinim radnim mestima. U kombinaciji sa slabom komunikacijom rukovodstva, ovakav model organizacije povećava osećaj nepravde i iscrpljenosti, a istovremeno smanjuje prostor da se problemi na vreme prepoznaju i rešavaju.

Trening 5

1) Ključne teme koje su radnici otvorili

Peti trening organizovan je kao zajednička radionica sa radnicama i radnicima iz više različitih fabrika, kako bismo u jednoj diskusiji povezali iskustva iz različitih sektora i radnih sredina i prepoznali obrasce koji se ponavljaju. Pored tema radnih prava koje su se provlačile kroz sve prethodne treninge, ovaj susret je otvorio i pitanje pravedne tranzicije u kontekstu klimatskih promena: kako rastući klimatski rizici i ekološke politike utiču na uslove rada u proizvodnji, i pod kojim uslovima tranzicija može biti zaista pravedna prema radnicima — kroz zaštitu zdravlja, sigurnost zaposlenja, dostojanstvene zarade i stvarno učešće radnika i sindikata u odlučivanju.

Učesnici su opisali radna mesta obeležena hroničnom lošom komunikacijom sa rukovodstvom, normama koje se postavljaju prema najbržim radnicima (umesto prema realnim kapacitetima većine), zastarelom opremom i ekstremnim temperaturama koje direktno ugrožavaju zdravlje. U takvom ambijentu pritisak da se ispune nerealni ciljevi proizvodi stres, strah i stalnu napetost, dok zarade ostaju preniske za dostojanstven život. Zbirno, ova iskustva ukazuju na model proizvodnje u kome je produktivnost važnija od dijaloga, dostojanstva i dobrobiti ljudi koji nose proizvodnju.

2) Zarade: „bez stalnog prekovremenog nema preživljavanja“

Radnici su naglasili da zarade više nisu samo „nedovoljne“, već da su često ponižavajuće male i da realan opstanak zavisi od neprekidnog prekovremenog rada, uključujući vikende. Posebno je istaknuto da se sistem zarada često sastoji od velikog broja bonusa i „stimulacija“ koje deluju kao mehanizmi discipline, a ne kao stabilan prihod. Učesnici su predložili da se takvi dodaci u najvećoj meri pretoče u jasnu, predvidivu osnovicu – u platu koja odgovara vrednosti rada i vrednosti proizvoda koji nastaju na tim linijama. Povremeni primeri smanjenja prekovremenog rada, prema njihovim navodima, uglavnom su se dešavali tek nakon organizovanog pritiska i kolektivnog delovanja.

3) Norme i intenzitet rada: privremeni „pikovi“ postaju trajni standard

Učesnici su opisali norme kao konstantu koja ne prepoznaje ljudske granice: iste su iz dana u dan, iz smene u smenu, bez obzira na umor, ritam nedelje ili specifičnosti mašina i materijala. Kada porudžbine porastu, očekivanja se povećavaju „preko noći“: subote postaju obavezne, odbijanje se dočekuje pritiskom, a pojačan intenzitet se brzo pretvara u novu normalu. Umesto zapošljavanja dodatnih radnika, postojeća radna snaga se „razvlači“ kroz duže sate, ponekad i bez plaćenog prekovremenog. Radnici su istakli i širu posledicu: ovakav model gura proizvodnju ka kvantitetu, sa više grešaka, više prašine, lošijim materijalima i većim procentom škarta – uključujući uništavanje neprodatih ili odbačenih proizvoda koji bi u drugačijem sistemu mogli imati društvenu korist.

4) Bezbednost i zdravlje na radu: telo je „potrošni materijal“

Radnici su govorili o uslovima koji iscrpljuju telo preko održivih granica: ponavljajući, visokofrekventni rad proizvodi hronične povrede i deformitete, dok niske zarade i prisustveni bonusi guraju ljude da dolaze bolesni jer ne mogu da priušte izostanak. Noćni rad slabi koncentraciju i povećava rizik od nezgoda; kada do povreda dođe, proizvodnja često nastavlja bez prekida – čak i u slučajevima ozbiljne povrede. Učesnici navode i prakse izbegavanja pozivanja hitne pomoći radi „zaštite imidža“, kao i to da se zaštitna oprema često uvodi tek nakon incidenta, umesto preventivno. U tom kontekstu, zastarele mašine dodatno povećavaju rizike, a pauze su prekratke da bi ljudi zaista odmorili i povratili snagu. Zaključak koji se provlačio kroz diskusiju bio je jasan: osmočasovna proizvodna smena, uz ovakav intenzitet i nivo fizičkog napora, često je predugačka da bi bila bezbedna.

5) Klima i radni uslovi: vrućina kao rastući rizik, a zaštita kao „trošak“

Tema klimatskih promena ušla je u razgovor kroz vrlo konkretno iskustvo: ekstremna vrućina postaje sve češća i nepodnošljiva, a poslodavci je, prema navodima radnika, neretko prikrivaju umesto da je sistemski rešavaju. Učesnici su opisali situacije u kojima fabrički termometri ne rade ispravno ili su postavljeni tako da daju niže vrednosti, kao i prakse zbog kojih su radnici kupovali sopstvene uređaje kako bi dokumentovali stvarne uslove. Naveli su da temperature u halama leti dostižu i oko 38°C, dok su zimi uslovi izrazito hladni, uz nedovoljnu zaštitu. Ventilacija se često „kviri“, ali se popravke i zamena filtera odlažu jer se tretiraju kao preskupi. Posebno je istaknuto da se u nekim pogonima klimatizacija i vlažnost podešavaju prema potrebama mašina i materijala, a ne prema potrebama ljudi — što slikovito pokazuje kako se u realnosti prioriteti postavljaju.

6) Pravedna tranzicija: bez sindikalnih prava nema ni tranzicije

U diskusiji o pravednoj tranziciji radnici i sindikalni predstavnici su naglasili da je ona nemoguća ako su osnovna prava – posebno pravo na organizovanje – u praksi slaba ili „samo nominalna“. Navodili su primere represije prema sindikalnim predstavnicima (krivične prijave, otkazi, pritisci), što slabi kapacitet sindikata da štiti radnike u bilo kakvom procesu transformacije proizvodnje. Ukazano je i na sistemski jaz između propisa i primene: menadžment se formalno poziva na „neznanje“ o bezbednosnim problemima jer informacije „ne dolaze do vrha“, što učesnici tumače kao namerno zadržavanje kontrole i informacija van domašaja radnika i sindikata. Povezano sa tim su i navodi o ignorisanju ekoloških standarda (npr. filteri i isparenja), pri čemu najveći teret rizika nose upravo radnici na najrizičnijim pozicijama — što je suprotno samoj ideji pravedne tranzicije.

7) Kako radnici zamišljaju „pravednu proizvodnju“

Kada su govorili o tome kako bi izgledala pravednija industrija, učesnici su bili vrlo konkretni: promena bi se videla već na ulazu u fabriku. Komunikacija bi bila otvorena i uvažavajuća, a ne zasnovana na strahu. Norme i radno vreme bi se smanjili tako da prate ljudske granice, uz češće i stvarne pauze. Opterećenje bi se pravednije raspodelilo, uz planiranje koje vode kvalifikovani kadrovi i uz uključivanje radnika u odluke koje ih direktno pogađaju. Zastarele mašine zamenila bi modernizacija, a klimatizacija i ventilacija bi bili preduslov bezbednog rada, ne luksuz. Posebno su istakli potrebu za transparentnošću u kompanijama koje dobijaju državne subvencije, kako bi i radnici i javnost znali kako se javni novac koristi.

Kroz sve teme, prioriteti su se svodili na četiri stuba: pravedne zarade, bezbedni i humani uslovi rada, radno okruženje zasnovano na poštovanju i odgovornosti, i dugoročna zaštita zdravlja radnika.

8) Šira poruka radionice: bez mehanizama sprovođenja nema odgovornosti

Učesnici su zaključili da se postojeći model, koji se često oslanja na dobrovoljnost i „samoregulaciju“ kompanija, u praksi pokazuje nedovoljnim. Ako korporativna odgovornost treba da bude stvarna, kršenja moraju imati posledice: bez sankcija i mehanizama sprovođenja, pravila ostaju mrtvo slovo, a troškovi proizvodnje se prebacuju na radnike i zajednicu. U tom smislu, pravedna tranzicija nije samo ekološko pitanje, već pitanje moći, raspodele vrednosti i stvarne primenljivosti prava – u fabrikama, u lancima snabdevanja i kroz međunarodnu solidarnost koja može da učini kupce i brendove odgovornim.

Zaključak

Nalazi prikupljeni kroz treninge pokazuju da se, uprkos razlikama u tehnologiji i organizaciji rada, kod svih poslodavaca ponavljaju tri ključna problema. Prvi je neobezbeđivanje adekvatnih uslova bezbednosti i zdravlja na radu. Drugi je loša organizacija rada i kršenje odredaba Zakona o radu u vezi sa prekovremenim i smenskim radom, kao i ostvarivanjem prava na godišnji odmor. Treći je narušavanje dostojanstva zaposlenih kroz loše međuljudske odnose i zlostavljanje na radu. Zajednička slika koja se pojavljuje jeste da se radni rizici i povrede prava ne javljaju kao sporadični incidenti, već kao posledica načina na koji su organizovani proizvodnja, rukovođenje i kontrola troškova.

Kada je reč o efikasnosti intervencija sindikata, iskustva sa terena ukazuju na dve dominantne vrste delovanja: obraćanje poslodavcu i obraćanje nadležnim institucijama. Intervencije prema poslodavcu najviše su davale rezultat u situacijama kada su zahtevale jasno tehničko ili organizaciono rešenje (npr. otklanjanje manjih nedostataka na sredstvima za rad ili korekcije procesa rada) i kada su postojali dokumentovani dokazi i nedvosmislena zakonska osnova. Najmanje pomaka bilo je u slučajevima u kojima bi poslodavac trpeo direktan trošak ili pad efikasnosti, kada su propisi ostavljali prostor za „sive zone“ (poput prinudnog godišnjeg odmora ili udaljenja sa rada bez krivice radnika), kao i kada poslodavac ima interes da zadrži „fleksibilnost“ kroz prekovremeni rad. Obraćanje institucijama, najčešće Inspektoratu za rad, prema izveštajima sindikalnih predstavnika u većini slučajeva nije rezultiralo utvrđivanjem nepravilnosti, iako je u pojedinim situacijama inspekcija reagovala i podnosila prekršajne prijave.

Dodatnu dimenziju ovom izveštaju daje trening posvećen pravednoj tranziciji i klimatskim promenama, koji je, na osnovu iskustava radnika iz različitih fabrika, pokazao da ekološki rizici i radna prava u praksi čine jednu celinu. Ekstremne temperature, ventilacija, zaštita od isparenja i prašine, kao i organizacija rada pod pritiskom normi, direktno utiču na zdravlje i bezbednost zaposlenih – i istovremeno pokazuju da se klimatska adaptacija u industriji ne može svesti na „tehničko“ ulaganja bez promena u upravljanju i odnosu prema radnicima. U tom smislu, pravedna tranzicija nije moguća ako se istovremeno ne obezbede dostojanstvene zarade, realne norme i radno vreme, bezbedni uslovi rada, transparentnost u odlučivanju i stvarna sloboda sindikalnog organizovanja. Bez tih uslova, teret tranzicije – bilo kroz intenziviranje rada, bilo kroz prebacivanje troškova, bilo kroz disciplinovanje i pritiske – padaće upravo na radnike, umesto da se tranzicija sprovede kao proces koji štiti ljude i zdravlje, a istovremeno unapređuje održivost proizvodnje.

Ukupno posmatrano, ovi treninzi ukazuju na potrebu da se problemi radnih prava tretiraju kao sistemski rizici: rizici koji se ponavljaju, koji imaju predvidive posledice po zdravlje i dostojanstvo zaposlenih, i koji zahtevaju kombinaciju preventivnih mera kod poslodavca, delotvornijih mehanizama nadzora i sprovođenja propisa, kao i snažnijih kolektivnih kapaciteta radnika i sindikata da zaštite prava u svakodnevnoj proizvodnji i u procesima tranzicije koji dolaze.

Preporuke

Kako bi se povećala efikasnost sindikalnog delovanja i unapredila zaštita prava zaposlenih, preporučuje se sledeće:

1. Jačanje kapaciteta za prepoznavanje kršenja prava

Sindikalni predstavnici treba jasno i pouzdano da prepoznaju različite oblike kršenja prava – od nepravilnosti u bezbednosti i zdravlju na radu, preko povreda Zakona o radu, do zlostavljanja i diskriminacije. U tom smislu, važno je kontinuirano osposobljavanje i ažurno informisanje o relevantnim propisima, kao i razumevanje konkretnih obaveza poslodavca u praksi.

2. Aktivno praćenje situacije kod poslodavca

Neophodno je da sindikalni predstavnici budu u toku sa promenama u organizaciji rada, tehnološkim procesima, raspodelom radnih zadataka i planovima proizvodnje. Pravovremeno uočavanje rizika i nepravilnosti omogućava bržu intervenciju i smanjuje verovatnoću da se problemi ukorene i postanu „novo normalno“.

3. Pravovremena i argumentovana reakcija prema poslodavcu

Sindikat treba da reaguje odmah po uočavanju nepravilnosti, kroz jasno formulisane zahteve, pozivanje na konkretne zakonske odredbe i potkrepljivanje navoda dostupnim dokazima i dokumentacijom. Brza, precizna i profesionalna komunikacija povećava šanse da poslodavac otkloni problem pre nego što proizvede dodatne štetne posledice po radnike.

4. Aktivno korišćenje mehanizama u lancima snabdevanja i međunarodne solidarnosti

Sindikat i partnerske organizacije treba sistematski da mapiraju lance snabdevanja (ključne kupce, brendove i matične kompanije) i da, kada domaći mehanizmi ne daju rezultat, koriste raspoložive međunarodne kanale pritužbi i odgovornosti kompanija. To podrazumeva: prikupljanje i standardizovanje dokaza (svedočenja, dokumentacija, fotografije, evidencije o radnom vremenu i povredama), koordinaciju sa sindikatima u zemljama kupaca/brendova, kao i pokretanje postupaka prema relevantnim telima i žalbenim mehanizmima kompanija. Cilj je da se pritisak ne zadrži isključivo na lokalnom nivou, već da odgovornost snose i akteri koji kroz nabavne prakse i cenovni pritisak oblikuju uslove rada u proizvodnji.

5. Dosledno obraćanje nadležnim institucijama

Kada poslodavac ne reaguje ili kada je povreda teža, sindikalni predstavnici treba blagovremeno da se obrate Inspekciji rada i drugim relevantnim organima. Dosledno korišćenje institucionalnih mehanizama važno je i zbog stvaranja traga o ponavljajućim nepravilnostima i pritiska da se propisi sprovode u praksi.

6. Praćenje efekata intervencija i sistematsko dokumentovanje

Potrebno je voditi urednu evidenciju o svim intervencijama: šta je prijavljeno, kome, kada, uz koje dokaze, kako je poslodavac odgovorio i da li su institucije reagovala. Ovakvo dokumentovanje omogućava sindikatu da proceni šta daje rezultat, šta ne, gde se pojavljuju „sive zone“, i da na osnovu toga gradi dugoročnu strategiju delovanja.

7. Jačanje komunikacije sa radnicima

Sindikatu treba da bude lako dostupan zaposlenima i da aktivno ohrabruje radnike da prijavljuju nepravilnosti. Pravovremene, tačne i proverljive informacije sa terena ključne su za efikasnu zaštitu prava – posebno u uslovima pritiska, straha od odmazde i slabe transparentnosti kod poslodavaca.