



Ovaj projekat
finansira Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija za
međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

Položaj radnica u trgovinskim radnjama tokom pandemije Covid-19



 KVINNA
KVINNA



INICIJATIVA ZA
EKONOMSKA I
SOCIJALNA PRAVA



Ovaj projekat
finansira Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija za
međunarodni razvoj i saradnju



Sweden
Sverige

Položaj radnica u trgovinskim radnjama tokom pandemije Covid-19

Beograd, 2021.

Implementirano od:



KVINNA
KVINNA



INICIJATIVA ZA
EKONOMSKA I
SOCIJALNA PRAVA

Izdavač:

A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava

Za izdavača:

Danilo Ćurčić

Istraživanje sproveda:

Marijana Mitrović

Priredile:

Nađa Marković

Jana Vujić

Milica Marinković

Lektura:

Milena Jakovljević

Dizajn i prelom:

Jednina Duo,

Ivan Avdić

www.a11initiative.org

office@a11initiative.org

Ova publikacija je deo projekta „Poboljšanje institucionalne prakse u sprečavanju diskriminacije žena na tržištu rada u Srbiji“, koji podržavaju Kvinna till Kvinna, Mreža žena Kosova i njihovi partneri kroz Akciju „Unapređenje ženskih radnih prava“. Ovu akciju finansira Evropska unija, a sufinansira Švedska međunarodna razvojna saradnja (Sida). Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost A 11 - Inicijative za ekonomska i socijalna prava i ne odražava nužno stavove Evropska unija ili Sida.

Sadržaj:

06

Uvod

10

Metodologija istraživanja o položaju radnica u trgovinskoj delatnosti

11

Pravo na pravične i povoljne uslove rada i na bezbednu i zdravu radnu sredinu

19

Zarada i naknada zarade

20

Naknada za prevoz i organizovanje prevoza tokom vanrednog stanja

22

Organizacija radnog vremena

25

Zaključak istraživanja o položaju radnica u trgovinskoj delatnosti

27

Istraživanje o prijavljivanju i postupanju Inspekcije rada u odnosu na slučajeve diskriminacije

29

Relevantni podaci koje je Inicijativa A 11 prikupila

31

Dalji koraci i zaključna razmatranja

Uvod

Žene su na tržištu rada u Srbiji u osetno nepovoljnijem položaju od muškaraca – rodni jaz među stanovnicima¹ radnog uzrasta prisutan je u stopama zaposlenosti (12,9 procentnih poena), stopama nezaposlenosti (1,5 procentnih poena), kao i stopama neaktivnosti (13,7 procentnih poena). Najviše žena radi u sektoru usluga (68,6% ukupno zaposlenih žena), a unutar sektora usluga najveći broj žena zaposlen je u trgovini (212.000).² Usled toga, Inicijativa A 11 je sprovedla mini-istraživanje o položaju žena u sektoru trgovine, sa posebnim osvrtom na poštovanje njihovih radnih prava tokom pandemije COVID-19 i vanrednog stanja koje je uvedeno u cilju sprečavanja širenja ove zarazne bolesti.

Od izbijanja pandemije COVID-19 najranjivije su one radnice koje zbog svojih godina, zdravstvenog stanja ili oboljenja pripadaju rizičnim grupama, radnice koje se nalaze *na prvoj liniji* u kontaktu sa zaraženima ili opštom populacijom, kao i međusobno, i radnice u profesijama gde se ne može praktikovati tzv. socijalno distanciranje.³ Popularno se ove radnice nazivaju i esencijalnim

radnicama ili radnicama na prvoj liniji fronta (eng. *frontline workers*). Međutim, svi ovi termini nisu od značaja kada je u pitanju položaj radnica na prvoj liniji fronta, jer ovo pitanje nije regulisano, a sama činjenica da se neka radnica može podvesti pod termin esencijalne radnice nije pravno, već faktičko pitanje.

Među radnice u profesijama u kojima se ne može praktikovati socijalno distanciranje spadaju i radnice koje su zbog prirode posla morale da obavljaju rad u prostorijama poslodavca. One se, prema klasifikaciji korišćenoj u sveobuhvatnoj analizi uticaja epidemije virusa COVID-19 na položaj i prava radnika i radnica u Srbiji „Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnika i radnika u Srbiji uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije” koju je pripremila Fondacija Centar za demokratiju, a čiju definiciju smo za potrebe našeg istraživanja preuzeli, mogu podeliti u dve kategorije. U prvoj su one radnice koje se nazivaju „radnicama na prvoj liniji” (*frontline workers, frontline responders*), koje su tokom trajanja vanrednog stanja bile u konstantnom riziku od zaraze, kako zbog vrste poslova koje su obavljale, tako i zbog činjenice da su dolazile u kontakt sa velikim brojem kupaca ili korisnika usluga i/ili materijalima i predmetima koji mogu biti kontaminirani. Deo ovih radnica nalazio se u režimu radne obaveze, dok je drugi deo radio u redovnom režimu radnih odnosa pod posebnim uslovima koji su se odnosili na radno vreme i bezbednost na radu.⁴

¹ Svi pojmovi upotrebljeni u ženskom gramatičkom rodu obuhvataju podjednako muški i ženski rod lica na koja se odnose.

² Fondacija Centar za demokratiju, Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije, str. 51, dostupno na: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-uticaj-epidemije-covid-19-na-polozej-i-prava-radnica-i-radnika-u-srbiji.pdf>

³ Socijalno ili fizičko distanciranje je obezbeđivanje bezbednog rastojanja između osoba koje nisu iz istog domaćinstva i najčešće podrazumeva obezbeđivanje oko 1,5 metara razdaljine između ovih lica. Ova mera, uz korišćenje ličnih zaštitnih sredstava i održavanje higijene ruku, ključna je za sprečavanje širenja zarazne bolesti COVID-19.

⁴ Fondacija Centar za demokratiju, Uticaj epidemije COVID-19 na položaj i prava radnica i radnika u Srbiji uz poseban osvrt na radnike i radnice na prvoj liniji i u neformalnoj ekonomiji i višestruko pogođene kategorije, str. 5, dostupno na: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-uticaj-epidemije-covid-19-na-polozej-i-prava-radnica-i-radnika-u-srbiji.pdf>.

Radnice u trgovini spadaju u ovu drugu grupu. Radnice u trgovini, odnosno radnjama koje prodaju osnovne životne namirnice, pripadaju navedenoj kategoriji tzv. radnika i radnica na prvoj liniji u režimu rada bez radne obaveze. One su, naročito tokom vanrednog stanja, ali i nakon njega, u takozvanom drugom i trećem talasu pandemije, radile u znatno otežanim uslovima i sa povećanim zahtevima. U odnosu na ovu kategoriju radnica, kako je navedeno i u prethodno navedenoj analizi Fondacije Centar za demokratiju, zabeleženo je više situacija u kojima se moglo govoriti o otežanom ostvarivanju radnih prava, njihovom ugrožavanju ili kršenju.⁵

Upravo iz tih razloga, Inicijativa A 11 sprovela je istraživanje u koje su bile uključene radnice u ovim delatnostima. Tokom pandemije, izmenama faktičke organizacije rada i povećanom riziku od širenja zaraze najviše su izložene profesije u kojima su dominantno zaposlene i radno angažovane žene, i to one sa nižim stručnim kvalifikacijama koje rade na slabije plaćenim poslovima. Unutar ove grupe, najugroženije među njima su one koje su u stanju višestruke marginalizacije, samohrane majke, a naročito žene koje se staraju o maloj deci i deci sa invaliditetom, kao i žene koje pružaju neophodnu negu članovima uže porodice, one koje su angažovane van radnog odnosa, za koje se može pretpostaviti da iz razloga socijalno-ekonomske ugroženosti u najvećem broju slučajeva nisu smele da odbiju zahteve poslodavaca koji se odnose na kretanje i organizaciju rada, ili koje su radno angažovane u neformalnoj ekonomiji.

Kad je reč o uslužnim delatnostima, tokom vanrednog stanja praktično su na delu bile dve potpuno oprečne situacije u različitim sektorima delatnosti: radnice kod poslodavaca kod kojih se priprema i prodaje hrana su bile tzv. *frontline workers*, od kojih se očekivalo da rade tokom vanrednog stanja, dok konobari, muzičari u

ugostiteljskim objektima i ostali nisu radili. Kasnije je i ovim drugim radnicima i radnicama nakon vanrednog stanja omogućeno da rade, ali je radno vreme skraćivano, da bi nedavno, poslednjim merama koje je usvojio Krizni štab za suzbijanje zarazne bolesti COVID-19, radnicima i radnicama koji su angažovani u ovim delatnostima zabranjen direktan rad sa korisnicima i dozvoljena im je samo šalterska prodaja i dostava hrane i pića.

Dok su neke uslužne delatnosti gde žene čine većinu zaposlenih bile pogođene prestankom rada, zabranom i ograničenjima, u trgovinskim objektima koji prodaju osnovne životne namirnice, gde žene takođe čine većinu, bila je povećana potražnja zbog pravljenja zaliha, pa je time povećan i obim posla. Skraćivanje radnog vremena tokom vanrednog stanja i u sklopu drugih mera koje su donošene nakon vanrednog stanja sa ciljem suzbijanja širenja COVID-19, dodatno je opteretilo zaposlene i povećalo intenzitet njihovog rada.

Zakon o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti⁶ propisuje obaveze poslodavca i zaposlenih u pogledu poštovanja posebnih mera bezbednosti i zaštite zdravlja svih lica koja učestvuju u procesu rada (dakle, uključujući korisnike usluga). Tokom vanrednog stanja, Vlada Republike Srbije i resorna ministarstva donosili su propise kojima se utiče na pristup radnim pravima, među kojima su najveći značaj imale Uredba o merama za vreme vanrednog stanja⁷ i Uredba o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja.⁸

⁶ „Službeni glasnik RS”, br. 15/2016, 68/2020 i 136/2020.

⁷ Uredba je objavljena u Službenom glasniku RS, br. 31/2020, 36/2020 (čl. 2 nije u prečišćenom tekstu), 38/2020 (čl. 2 nije u prečišćenom tekstu), 39/2020, 43/2020 (čl. 2 nije u prečišćenom tekstu), 47/2020, 49/2020, 53/2020, 56/2020, 57/2020, 58/2020 i 60/2020. Vidi: Odluku US RS - 126/2020.

⁸ „Službeni glasnik RS”, br. 31/2020.

⁵ Ibid, 6.

Metodologija istraživanja o položaju radnica u trgovinskoj delatnosti

Istraživanje je obavljeno tokom oktobra 2020. godine. Urađeno je petnaest polustrukturisanih intervjua sa radnicama iz trgovinskih radnji na malo u Beogradu i Šapcu sa okolinom. U ovoj publikaciji predstavljeni su reprezentativniji rezultati – iz četiri intervjua sa onima koje rade u trgovinskim lancima i četiri sa onima iz samostalnih trgovinskih radnji. Učesnice u istraživanju pripadaju većinskom stanovništvu, uzrasta su od 23 do 56 godina. U ovom tekstu, one će, kao i mesta u kojima rade, odnosno njihovi poslodavci, ostati anonimne na sopstveni zahtev, u cilju zaštite njihovih radnih mesta. Sve učesnice u istraživanju su u radnom odnosu, odnosno bile su u radnom odnosu u trenutku kada su vođeni intervjui sa njima.

Pitanja za intervju su koncipirana na osnovu mera iz relevantnog pravnog okvira, tako da prate osnovne obaveze koje se odnose na proces rada i položaj radnika i radnica, koje važe kako tokom vanrednog stanja, tako i u redovnim okolnostima. Pitanja u intervjuima su podeljena na faze za vreme i nakon vanrednog stanja, kako bi se mapirale promene tokom ovog perioda.

Pravo na pravične i povoljne uslove rada i na bezbednu i zdravu radnu sredinu

Uredbom o organizovanju rada poslodavaca za vreme vanrednog stanja za sve poslodavce u Republici Srbiji ustanovljena je obaveza uvođenja vanrednih mera zaštite na radu za sve zaposlene i korisnike usluga, odnosno za sva lica koja učestvuju u procesu rada. Uredbom je propisano da je poslodavac „dužan da u cilju osiguranja zaštite i zdravlja zaposlenih, radno angažovanih i stranaka, obezbedi sve opšte, posebne i vanredne mere koje se odnose na higijensku sigurnost objekata i lica u skladu sa Zakonom o zaštiti stanovništva od zaraznih bolesti. Za zaposlene i radno angažovane koji su u neposrednom kontaktu sa strankama ili dele radni prostor sa više lica potrebno je obezbediti dovoljne količine zaštitne opreme u skladu sa posebnim propisima”.⁹

Vanredne mere uvedene ovom Uredbom, po preporuci zdravstvenih radnica, podrazumevale su obavezu poslodavaca:

- da radnicama u zatvorenom prostoru omoguće fizičku distancu, odnosno da smanje broj zaposlenih po kvadratnom metru;
- da redovno dezinfikuju prostorije u kojima se radi, kao i da svim radnicama obezbede odgovarajuća zaštitna sredstva (pre svega maske i rukavice), kao i da kontrolišu da li ih radnice koriste.

9 „Službeni glasnik RS”, 31/2020.

Ova pravila nisu, međutim, uvek dosledno primenjivana, odnosno obaveza nije uvek poštovana. Učesnice u našem istraživanju navodile su da je, kao i u drugim profesijama, bilo poslodavaca koji su ignorisali nove mere, ili ih nisu primenjivali u potpunosti. Na taj način kršena su prava na pravične i povoljne uslove rada, kao i na bezbednu i zdravu radnu sredinu, kako onih radnica koje nisu poštovale propisane mere, čime su korisnike izlagale riziku od prenošenja zaraze, tako i onih radnica koje su pravilno i savesno koristile ličnu zaštitnu opremu.

Većina učesnica u našem istraživanju navodile su da su im poslodavci obezbeđivali maske i rukavice, sem tokom prve nedelje vanrednog stanja kad su to morale da čine same. Takođe, navodile su i to da poslodavci maske i rukavice obezbeđuju i nakon vanrednog stanja, za sve vreme trajanja borbe protiv pandemije COVID-19. Kako navode u razgovoru, u Šapcu su isprva od poslodavca dobijale pamučne maske koje je Gradska uprava donirala, ali im je savetovano da same nabave medicinske maske kao pouzdanije. Dve radnice iz manjih trgovina na malo u Beogradu su navele da im poslodavci nisu obezbedili maske mesecima, ali su insistirali da ih one obezbede same, te je u tom smislu teret obezbeđivanja lične zaštitne opreme pao na zaposlene. Kako navode:

”

Morale smo same da kupujemo maske, a to nije bilo 15 dinara kao sad, bilo je 100 i nešto, i u početku su nestajale stalno, nije ih bilo dovoljno po apotekama... pa smo nosile iste po ceo dan, a ne bi trebalo jedna duže od nekoliko sati, posle te i ne štiti.

”

Kako su stabilizacijom tržišta lične zaštitne opreme cene maski i rukavica značajno opale u odnosu na cene koje su bile na snazi na početku pandemije, nabavka ove opreme ne bi trebalo da predstavlja preterani trošak za poslodavce.

Učesnice istraživanja su navodile da su u nekim slučajevima uz maske dobijale i vizire, ali zaštitno staklo koje se postavlja na kasu kao barijera između kupaca i radnica nije u svim slučajevima bilo obezbeđeno. Takođe, nisu imale garancije da će kupci nositi maske i same su morale da snose rizik kontakta s njima ukoliko ih ne nose. Rukavice su im obezbeđivane sve vreme tokom vanrednog stanja, s tim što se od te mere odustalo krajem vanrednog stanja. Kako navodi jedna radnica:

”*Morali smo da potpišemo neke izjave da smo upoznati sa obavezom da dok smo u prostorijama poslodavca moramo da nosimo masku... To da on (poslodavac, prim. aut.) ne bi platio kaznu ako dođe inspekcija. I da se ogradi od svojih radnika. A ovamo, same smo kupovale.*”

Kao poseban problem u pogledu sprovođenja protivepidemijskih mera, radnice navode problem sa kupcima koji ne nose maske. Kako navode:

”*Naravno da ne nose svi kupci maske. I to je naša odgovornost da ih opominjemo, ali ne možemo da ih nateramo. Šta ću kad mi uđe rmpalija od 2 metra i preko 100 kila za kog znam da je nasilan, i kaže – ja baš moram sad da pazarim... I smeje mi se u lice...*”

I eto da dođe inspekcija, pa ih zatekne tako u radnji, ja ne znam ko je kriv? Je l ja što ne mogu da ga izbacim? Imam pola metra i pedeset kila manje od njega.”

U tom pogledu, kao i kod nabavke maski i druge opreme koju su neke radnice morale same da nabavljaju, poslodavci su teret sprovođenja poštovanja propisanih mera prebacili na radnice u trgovini. Kako navode:

”*Rekao mi je (poslodavac, prim. aut.) da se snađem sa mušterijama. Da li će da nose masku ili neće. Tako, da se snađem. Jer neće on da plati kaznu ako dođe komunalna, ni ja, nego oni. Naše je da opomenemo, ne da se objašnjavamo. Bio je u radnji kad nisu hteli da nose i još se smeje s njima... Ma ne nosi ni on, stavi eventualno kad za kasu stane.*

”

Slabo sprovođenje mera zaštite u nekim trgovinskim lancima uticalo je i na to da se i mere slabije poštuju. Radnice navode da zbog dugog radnog vremena i očigledne nekonzistentnosti u sprovođenju mera ni one nekad ne stave masku, jer im je teško da ih nose preko deset sati, koliko je najčešće i vreme koje provedu na poslu.

Primena drugih mera, koje su se odnosile na čišćenje prostora, po samoj prirodi stvari takođe je bila odgovornost radnica zaposlenih u trgovini. Ono što ističu jeste da su usled prethodno opisanih problema sa nedovoljnom primenom mera, i one vremenom odustajale od sprovođenja mera za dezinfekciju. Pritom, značajno je primetiti i da sredstva za dezinfekciju koja su im obezbeđena, prema instrukcijama zdravstvenih radnika, nisu imala efekta na suzbijanje koronavirusa. Tako navode:

”

Dezinfekcija, ovaj asepsol da se naprska i čišćenje, pa i to je bilo na nama. Ko će da čisti ako ne mi, pa mi čistimo i inače. Dođemo ranije da sve spremimo, a i kad odlazimo, moramo da očistimo svakako. Ja sam prskala sve i u pauzama, posle sam odustala.

”

Mere koje se odnose na ograničen broj lica koja istovremeno mogu biti u trgovinskom objektu takođe su nedovoljno efikasno sprovedene. Kako navodi jedna učesnica istraživanja:

”

Mi smo istakli da ne sme više od dvoje u radnji u isto vreme (kupaca, prim. aut.), ali to ne može uvek da se primeni kod nas... Bude ih nekad i pet, prave se da nas ne čuju kad uđu, a kad uđu, ne mogu uvek da se objašnjavam jer sam na kasi... Gazda je tu i ništa... On nabio robu, ne može da se prođe između rafova, zapravo je još manje prostora za ljude nego što se vodi da radnja ima.

”

Manji trgovinski objekti neke od mera nisu ni mogli da sprovedu usled organizacije posla. Tako neke radnice navode:

”

Pa pošto je mala radnja, od 20 kvadrata, kod nas je bilo da može samo dvoje da uđe. Nas smo dve radnice tu već u smeni i treća kad je popis. I onda je direktorka rekla da puštamo petoro, posle vanrednog stanja...

”

Za vreme trajanja vanrednog stanja, a i posle njega, čak i ovako ograničeno istraživanje koje je sprovedeno u dva grada i sa polustrukturisanim intervjuima, pokazalo je da je dolazilo do ugrožavanja prava radnika na bezbednu i zdravu radnu sredinu usled same organizacije rada i loše primene mera koje su bile na snazi.

Poslodavci nisu u potpunosti sprovodili ili ispunjavali standarde koje je propisivalo uvođenje specijalnih mera zaštite u slučaju epidemije zaraznih bolesti. U prvoj fazi, na početku vanrednog stanja, poslodavci nisu imali pristup dovoljnoj količini zaštitnih sredstava i opreme, što je i razumljiv problem na početku pandemije. U kasnijim fazama, poslodavci su imali mogućnost kupovine dovoljnih količina zaštitne opreme, ali su neki od njih svejedno odlučili da mere ne primene, odnosno da odgovornost i trošak nabavke potrebnih sredstava i opreme prebace na zaposlene.

Takođe, iako nema eksplicitne rodne diskriminacije, to što je radnicama prepušteno da se nose sa samovoljom fizički jačih mušterija i njihovom arbitrarnom primenom zaštitnih mera jeste diskriminatorna praksa na koju bi trebalo obratiti pažnju u narednom periodu i osmisлити mere koje će pomoći da se ona suzbije ili ukine.

Istraživanje je pokazalo da radnice u trgovinskim objektima imaju niska očekivanja i slabu motivaciju da se obrate nadležnim inspekcijama i očekuju da će svaki problem na koji ukažu biti rešen na njihovu štetu, najčešće zbog toga što inspektorati ne utvrde povrede prava i ne utiču na to da u konkretnom slučaju dođe do unapređenja njihovog radnog okruženja.

Zarada i naknada zarade

Kako su bile u mogućnosti da rade sve vreme i tokom vanrednog stanja, učesnice u istraživanju navode da nijednoj od njih nije smanjena plata, niti znaju za takve slučajeve. Sve učesnice istraživanja primaju minimalnu zaradu plus jedan dinar, a samo jedna koja je poslovođa u trgovinskom lancu u Šapcu dobija dodatnih 4000 dinara mesečno zbog pozicije na kojoj se nalazi. Poseban problem predstavlja to što one nisu ni potpuno obaveštene o tome šta su njihova prava iz radnog odnosa. Kako navodi jedna od njih:

”*Ja ni ne znam šta je moja osnovica... Ne znam koliko u stvari košta moj radni sat. Pogotovo što i radno vreme traje duže nego što navodno piše... Može da se desi da jednog meseca dobijete 20 posto povišicu, a da to bude manje para nego prošlog meseca bez povišice.*”

Učesnice istraživanja navele su i da, iako nijedna od njih tokom vanrednog stanja nije koristila bolovanje, tokom redovnog stanja postoje problemi sa ostvarivanjem ovog prava. Nekada je to slučaj jer ni same, usled činjenice da su „lako zamenjive” zbog potpisanih blanko sporazumnih otkaza ugovora o radu i zbog velike potražnje za poslom, ne žele da idu na bolovanje da ne bi bile „dodatni trošak” poslodavcu. Kako ističe jedna od njih:

”*Ja recimo kad sam slomila nogu koristila sam odmor, a ne bolovanje... Ma nije niko rekao da moram tako... ali šta znam, privatnik je to.*”

Naknada za prevoz i organizovanje prevoza tokom vanrednog stanja

Problem nedostatka javnog prevoza (gradskog, međugradskog i mesnog) tokom vanrednog stanja direktno je uticao na ostvarenje prava na rad. I u ovom pogledu radnice su bile posebno pogođene uvedenim merama: žene čine većinu u zanimanjima koja su ključna u vreme epidemije i koja zahtevaju odlazak na radno mesto, kao što su trgovine sa osnovnim životnim namirnicama, tako da i proporcionalno više koriste javni prevoz nego muškarci.

Kako se ističe i u analizi Fondacije Centar za demokratiju, tokom vanrednog stanja „mali broj vozila i veliki broj putnika direktno je bio suprotan svrsi ukidanja javnog prevoza, jer je opasnost od zaraze bila gotovo jednaka onoj koja bi postojala u redovnom javnom prevozu, ako ne i veća”.¹⁰

Zakon o radu¹¹ propisuje obavezu poslodavca da zaposlenima obezbedi uslove za dolazak na rad i povratak sa rada. Među učesnicama našeg istraživanja, većina onih koje su radile u Beogradu za prevoz su tokom vanrednog stanja morale same da se pobrinu.

Zaposlene u Šapcu su na posao i sa posla išle pešice, a one koje rade u okolini Šapca su koristile porodične automobile. Nijednoj radnici poslodavac tokom vanrednog stanja nije obezbedio prevoz. Ipak, učesnice iz Šapca su nam rekle da znaju za pojedinačne

¹⁰ Ibid, str. 30. Više o problemima i ugrožavanju prava na rad koje je ukidanje javnog prevoza izazvalo može se naći u istoj publikaciji, str. 29-30.

¹¹ „Službeni glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Odluka US RS i 113/2017. Vidi: Autentično tumačenje - 95/2018. Vidi: Zaključak US RS - 22/2011. Vidi: Odluku US RS - 79/2011.

slučajeve u radnjama čije radnice nisu učestvovala u istraživanju kad je poslodavac to obezbedio – uglavnom ličnim ili porodičnim automobilom ili preko poznanika koji su bili u radnoj obavezi i čija radna mesta su bila u mestima gde su locirane radnje ili u njihovoj blizini.

Prema odredbi člana 118 Zakona o radu zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz. Međutim, učesnice istraživanja koje rade u Šapcu i okolini su istakle da im njihovi poslodavci ni pre pandemije nisu obezbeđivali ni prevoz ni novčanu naknadu za prevoz.

Kao što je već navedeno, uprkos činjenici da radnice za svoj rad primaju samo platu koja je za jedan dinar iznad visine minimalne cene rada¹² u Republici Srbiji (osim jedne koja na ovu platu ima „dodatak” od 4000 dinara), one od ove plate moraju da obezbede i troškove prevoza koji same organizuju.

¹² Minimalna cena rada u Republici Srbiji je 183,93 dinara po radnom satu.

Organizacija radnog vremena

Kako je rad trgovinskih radnji sa osnovnim životnim namirnicama smatran ključnim tokom pandemije, radnice u njima su radile puno radno vreme, sa dodatnim opterećenjem. Do opterećenja je dolazilo zbog toga što je radno vreme skraćivano uvođenjem zabrane kretanja tokom vanrednog stanja, dok su nakon vanrednog stanja bila uvedena i na snazi su i dalje ograničenja radnog vremena do 21 čas. Imajući u vidu ovako organizovano radno vreme, za utvrđivanje položaja žena koje su angažovane u trgovinskim radnjama od značaja je ispitati i na koji način *briga* koju gotovo po pravilu žene obezbeđuju za sve druge članove porodice, kako za stare i bolesne članove porodice, tako i za decu, dodatno otežava njihov položaj i na koji način je bilo moguće postići balans između posla i privatnog života. Učesnice u istraživanju navodile su da po pravilu nisu imale olakšice u pogledu radnog vremena ukoliko su se brinule o starima i bolesnima i/ili imaju decu školskog ili mlađeg uzrasta, iako je preporuka bila da se radnicima u toj situaciji izađe u susret. Jedna od radnica, koja je i majka, navodi:

” Pa znali su da mi deca ne idu u školu i da nemam kome da ih ostavim, ali sam morala da dolazim redovno na posao.”

Sa druge strane, usled nemogućnosti da se obezbedi briga o deci, neke radnice su bile prinuđene na to da pokušaju da „otvore bolovanje” kako bi mogle da brinu o deci. Tako, jedna od njih navodi:

” Ja sam pokušala da izvučem bolovanje jer nije imao ko da pazi na dete... Ali nisu mi izašli u susret, ni direktorka ni lekar, kad sam otišla da tražim.”

Zvanično, radno vreme radnica iz trgovinskih lanaca sa kojima smo razgovarali je sedam sati sa pauzom od pola sata, ili 8 sati. Međutim, radno vreme zapravo traje, kako kažu učesnice u našem istraživanju, „koliko šef kaže” ili „koliko treba da vas ne gleda popreko”.

Radnice iz trgovinskih lanaca u Šapcu kažu da im je prekovremeno radno vreme plaćeno, ali da one rade sedam dana u nedelji, i da jednom mesečno imaju slobodan dan, iako bi trebalo dva. Nekim radnicama je radno vreme i po deset sati dnevno. Dešava se, dakle, u različitim kombinacijama, da radno vreme bude 60 sati nedeljno.

Za postizanje balansa između obaveza na poslu i privatnog života od presudnog je značaja organizacija radnog vremena i fleksibilnost poslodavaca u pogledu onih radnica koje imaju specifične okolnosti sa kojima se suočavaju „kod kuće”. Međutim, kako u istraživanju navode učesnice, nijedna promena u organizaciji posla se ne odvija u komunikaciji između radnica i uprave.

Kada su uvedene mere o smanjivanju broja zaposlenih po kvadratnom metru u prostorijama poslodavca, kako kažu neke učesnice u našem istraživanju, to za njih nije predstavljalo promenu, jer je broj izvršilaca (radnica) uvek na minimumu, ili čak u manjku,¹³ a opterećenje koje je i inače veliko je dodatno poraslo zbog pravljenja zaliha i uvedene zabrane kretanja, kad se veliki broj kupaca koncentrisao u radnji pre zatvaranja, što je dodatno otežalo i pridržavanje mera o rastojanju među njima i broju kupaca u radnji i povećalo rizik od širenja zaraze. U tom pogledu, radnice navode:

¹³ Sa druge strane, one navode da se dešavalo da zbog povećane potražnje i svi radnici budu u jednoj smeni.

” *Ljudi dolaze kad se njima završi radno vreme, pa ne rade svi od kuće, kao ni mi. A ovo za vanredno stanje i policijski čas vikendom, to se ionako nije znalo do dan pre ili kako beše? I naravno da onda svi nagrnu.*

Zbog toga što je broj radnica potreban za održavanje procesa rada minimalan, one su preopterećene, a njihovo radno vreme je mnogo duže nego što je to predviđeno ugovorom o radu. Kako jedna od njih navodi:

” *Sutra je nedelja, moje radno vreme i radno vreme prodavnice je od sedam do pet. Inače radim sama bez koleginice. Sledeće nedelje radiće moja koleginica isto radno vreme (deset sati) da bih ja bila slobodna.*

Pojedini sindikati su predlagali inspektoratima za rad kontrolu radnog vremena u trgovinskoj delatnosti, ali bez uspeha.¹⁴ Usled ovih nagomilanih problema, sindikati i pojedini aktivisti koji se bore za zaštitu prava radnika i radnica zalagali su se za uvođenje zabrane rada nedeljom. Kao jedan od ključnih argumenata u tom pogledu bilo je upravo i to da ukoliko nadzorni mehanizmi ne uspevaju da kontrolišu radno vreme, onda bi zabrana rada nedeljom bar u izvesnoj meri rešila problem i omogućila radnicima i radnicama u trgovinskim delatnostima da imaju nedeljni odmor. Međutim, čini se kao da je ova inicijativa izgubila impuls onog trenutka kada je, nakon početnog interesovanja i skromne podrške pojedinih institucija, predsednik Republike Srbije istakao da zabrana rada nedeljom utiče na smanjenje bruto društvenog proizvoda i da je neophodno da se radi i nedeljom.¹⁵

¹⁴ Na primer, ovo je Socioekonomskom savetu u Kragujevcu predlagao Savez samostalnih sindikata Kragujevca, ali je inicijativa ostala bez odgovora.

¹⁵ Za više detalja o ovome, videti: <https://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/drustvo/3823071/vucic-protiv-zabrane-rada-nedeljom.html>

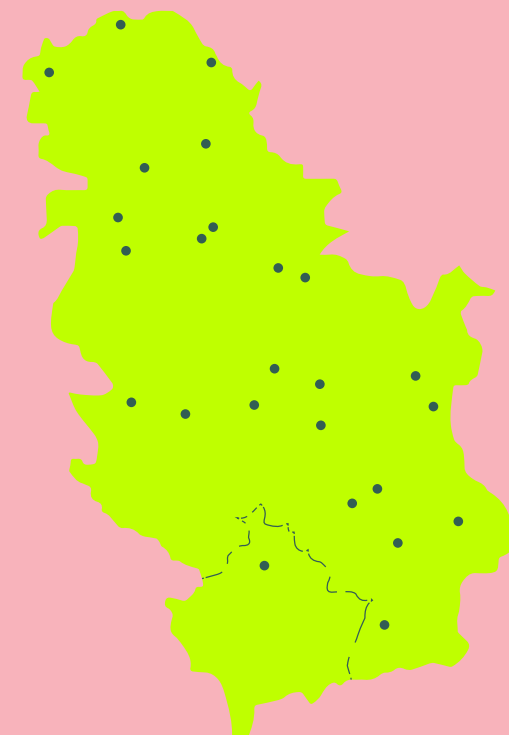
Zaključak istraživanja o položaju radnica u trgovinskoj delatnosti

Ograničena saznanja prikupljena tokom istraživanja pokazala su da kršenja radničkih prava tokom vanrednog stanja nisu bila vanredna, već da predstavljaju kontinuitet kada je u pitanju „redovni” loš položaj radnika i radnica u Srbiji. Na to su se žalile i učesnice u našem istraživanju. Nedostatak efikasne zaštite njihovih prava je takođe kontinuiran. Štaviše, u slučajevima gde nisu primenjivane specijalne zaštitne mere, upravo to što radni uslovi nisu menjani u odnosu na redovno stanje kakvo je ono onda kada se ne suočavamo sa pandemijom izuzetno zarazne bolesti predstavlja kršenje prava. Do kršenja prava na bezbednu radnu sredinu i na pravične i povoljne uslove rada je i došlo kod poslodavaca koji prava na pravične i povoljne uslove rada narušavaju i inače, ali je deo problema u ovom pogledu sasvim izvesno bila kako nejasna regulativa, tako i nedovoljno efikasna kontrola mera koje su usvojene.

Istraživanje o prijavljivanju i postupanju Inspekcije rada u odnosu na slučajeve diskriminacije

Imajući u vidu veliki broj slučajeva diskriminacije žena na tržištu rada i nejednakosti sa kojima se one suočavaju u domenu radnih odnosa, koji su samo ilustrovani prethodnim istraživanjem, Inicijativa A 11 je u periodu od maja do septembra 2020. godine sprovedla istraživanje koje je u fokusu imalo diskriminaciju žena na radu.

Kako su za postupke utvrđivanja diskriminacije na radu zakonski nadležne inspekcije rada, A 11 – Inicijativa za ekonomska i socijalna prava je poslala zahteve za pristup informacijama od javnog značaja na adrese inspekcija rada 25 sedišta okruga, odnosno opština:



- Beograd;
- Bor (Borski okrug);
- Čačak (Moravički okrug);
- Jagodina (Pomoravski okrug);
- Kikinda (Severnobanatski okrug);
- Kosovska Mitrovica;
- Kragujevac (Šumadijski okrug);
- Kraljevo (Raški okrug);
- Kruševac (Rasinski okrug);
- Leskovac (Jablanički okrug);
- Niš (Nišavski okrug);
- Novi Sad (Južnobački okrug);
- Pančevo (Južnobanatski okrug);
- Pirot (Pirotski okrug);
- Požarevac (Braničevski okrug);
- Prokuplje (Toplički okrug);
- Smederevo (Podunavski okrug);
- Sombor (Zapadnobanatski okrug);
- Sremska Mitrovica (Sremski okrug);
- Subotica (Severnobački okrug);
- Šabac (Mačvanski okrug);
- Užice (Zlatiborski okrug);
- Vranje (Pčinjski okrug);
- Zaječar (Zaječarski okrug);
- Zrenjanin (Srednjobanatski okrug).

Takođe, zahtevi za slobodan pristup informacijama od javnog značaja podneti su i Inspektoratu za rad i Upravi za bezbednost i zdravlje na radu u Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Svaki od zahteva koji se tiče Inspekcije rada i Inspektorata za rad se odnosio na sledeća pitanja:

- broj podnetih prijava za diskriminaciju na radu, odnosno postupanje protivno članovima 18, 19, 20 i 21 Zakona o radu;¹⁶
- broj okončanih postupaka po prijavama za diskriminaciju na radu, u kojima je utvrđena diskriminacija;
- broj okončanih postupaka po prijavama za diskriminaciju na radu, u kojima je utvrđena diskriminacija, a sve razvrstano po polu i osnovu diskriminacije, u periodu od 1.1.2019. do 1.3.2020. godine.

Inspekcije rada sa najvećeg broja opština su odgovorile da u traženom periodu *nije podneta nijedna prijava za diskriminaciju na radu*, odnosno da nije pokrenut ili okončan postupak za utvrđivanje diskriminacije na radu. Ovo se odnosi na sledeće opštine: Beograd, Bor, Jagodina, Kikinda, Kragujevac, Kraljevo, Kruševac, Leskovac, Niš, Pančevo, Pirot, Požarevac, Sombor, Sremska Mitrovica, Subotica, Zaječar, dok je Inspektorat za rad dostavio objedinjene podatke za sve okruge. I nakon ponovljenih poziva, izostali su odgovori inspekcija rada sa područja Kosovske Mitrovice, Prokuplja, Smedereva, Šapca i Užica.

Relevantni podaci koje je Inicijativa A 11 prikupila

Inspekcija rada u **Čačku** je dostavila podatke da je u traženom periodu imala dve prijave za diskriminaciju po osnovu čl. 18 Zakona o radu, te da je izvršila inspeksijski nadzor i podnosioca prijave uputila da svoja prava ostvari pred nadležnim sudom, u skladu sa čl. 23 Zakona o radu.

Iz **Novog Sada** je stigao odgovor da je odeljenje Inspekcije rada u istom periodu imalo 8 podnetih prijava zaposlenih koje su se jednim delom odnosile i na diskriminaciju na radu iz čl. 18–21 Zakona o radu. U svim slučajevima se radilo o prijavama povodom diskriminacije žena za vreme trudnoće ili nakon porođaja, kojima je otkazan ugovor o radu, ili koje nisu ostvarile novčana potraživanja po osnovu posebne zaštite u skladu sa odredbama Zakona o radu i drugim propisima. Izvršeni su inspeksijski nadzori po svakoj prijavi, a u tri slučaja je utvrđena diskriminacija po osnovu pola i trudnoće, jer su poslodavci zaposlenim trudnim ženama nezakonito otkazali ugovore o radu. U dva slučaja su utvrđene povrede propisa na štetu zaposlenih žena, u kojima su poslodavci postupili po nalogu inspektora rada i zaposlene žene vratili u radni odnos, te nisu podneti zahtevi za pokretanje prekršajnog postupka, osim protiv jednog poslodavca, koji je odbio da postupi po nalogu. U odgovoru se takođe navodi da je u ostalim slučajevima došlo do problema prilikom dostavljanja potrebne dokumentacije za ostvarivanje prava po osnovu posebne zaštite žena i refundacije potrebnih novčanih sredstava, gde je nakon intervencije Inspekcije rada otklonjen problem.

¹⁶ „Službeni glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 i 95/2018 – autentično tumačenje.

Odeljenje Inspekcije rada u *Vranju* je dostavilo podatak da je u navedenom periodu imalo jednu prijavu za diskriminaciju na radu po osnovu čl. 18 Zakona o radu i da je, nakon izvršenog inspekcijskog nadzora, podnosilac prijave upućen da ostvari svoja prava pred nadležnim sudom, imajući u vidu to da je sud isključivo nadležan za postupanje, prema čl. 23 Zakona o radu.

U traženom periodu, odeljenju Inspekcije rada u *Zrenjaninu* je podneto četiri pismene predstavke u kojima se navodi postojanje diskriminacije, ali su nakon izvršenog inspekcijskog nadzora, inspektori rada utvrdili da nije postojala diskriminacija i uputili podnosioce predstavki na eventualno podnošenje pritužbe Povereniku za zaštitu ravnopravnosti ili tužbe Višem sudu u Zrenjaninu.

Dalji koraci i zaključna razmatranja

Kada sagledamo rezultate istraživanja o postupcima pred inspekcijom rada za prijave za diskriminaciju i položaju radnica u trgovinama, prilično je jasno da su radna prava narušena, a da su okolnosti nastale povodom proglašenja vanrednog stanja samo dodatno istakle sve već postojeće nedostatke u primeni radnopravnog zakonodavstva. Imajući u vidu da ne postoji motivacija, kao ni osnaženost za prijavljivanje kršenja prava, poslodavci svesni stanja imaju priliku da nastavljaju da koriste datu situaciju i dodatno urušavaju radna prava. U stanju pandemije, urušavanje radnih prava, dobilo je i zdravstvenu dimenziju te je još više uticalo na zdravlje i bezbednost radnika i radnica.

Analiza odgovora radnica u trgovinama dovodi do zaključka da su one svesne da su određena prava prekršena, ali da preovlađujući strah od gubitka radnog mesta dovodi do posledice da će gotovo svake uslove rada istrpeti. Do koje mere su obespravljene govori i jedan od odgovora iz kojeg saznajemo da ispitanica zapravo ni ne zna kolika je njena plata, dok je ta plata i jedini razlog zbog kojeg trpi izuzetno loše uslove rada.

Izmene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije,¹⁷ kojima je očekivano da se Inspektoratu za rad i drugim inspekcijama daju veća ovlašćenja u smislu obraćanja Povereniku za zaštitu ravnopravnosti u ime radnika i radnica, kao i drugih lica koja su pretrpela diskriminaciju, bi mogle uticati i na osnaživanje radnika

¹⁷ Koje su u trenutku pisanja ovog izveštaja u fazi javne rasprave i usvajanja predloga.

i radnica u pogledu prijavljivanja diskriminacije. Sa druge strane, trenutno stanje izmenjenog zakonskog teksta ukazuje na to da se sindikatima neće priznati pravo da podnose pritužbe u ime osoba koje su pretrpele diskriminaciju.

Zbog toga bi unapređenjem prakse Poverenika za zaštitu ravnopravnosti trebalo „proširiti“ tumačenje „organizacija koja se bavi zaštitom ljudskih prava“ iz čl. 35. Stav 3 Zakona o zabrani diskriminacije.

Međutim, i ove promene se moraju obavljati dvosmerno, jer problemi u radu Inspektorata koji se pre svega odnose na ograničenost ovlašćenja, navode o korupciji, nedovoljan broj inspektora, i dalje postoje. Samim tim, osnaživanje za prijave kršenja prava ukoliko se bude odnosilo samo na radnike i radnice, dok sa druge strane imamo gotovo nepostojeći broj postupaka za diskriminaciju, neće dati efekat te se upravo pažnja mora obratiti i na inspektore koji bi mogli imati značajnu ulogu u angažovanju radnica da prijave kršenje prava.

Čini se kao da se svakim novim projektom nalazi o stanju i položaju radnika pogoršavaju, te da je to sada postala padina niz koju se radnička prava kotrljaju. Do prekidanja ovog začaranog kruga može doći ne samo sa sistemskim promenama već i delovanjem pojedinaca, gledajući primere onih koji su zaštitu zatražili i efikasno dobili, biće osnaženi i drugi da pokreću postupke za zaštitu svojih prava. Pored toga, značajnu ulogu moraju imati i sindikati i predstavnici organizacija koje se bave pravima radnika i radnica, kao čini se, jedini preostali akteri koji moraju opominjati državu da profit ili povećanje bruto društvenog proizvoda ne smeju biti zasnovani na kršenju prava radnika, te da se moramo okrenuti međunarodnim standardima i proklamovanim radničkim pravima.