



Funded by
the European Union

Upravljanje radnika bez procedura



Autor: **Kreshnik Gashi dhe Shqipron Xhema**
Istraživač: **Xheneta Murtezaj dhe Egzon Dahsyla**
Urednik: **Përparim Isufi**
Lektorisanje: **Naser Sertolli**

Sadržaj

Pregled	4
Metodologija	5
1. Neuspeh preduzeća u izradi internih propisa	6
1.1 Disciplinske mere bez pisanog postupka	7
1.2 Nedostatak propisa (pravilnika) o žalbenom postupku	7
1.3 Tretiranje seksualnog uznemiravanja	8
1.4 Nedostatak tretiranja uzbunjivanja	8
1.5 Ograničeni kapaciteti za upravljanje ljudskih resursa	9
2. Kašnjenja u poštovanju Zakona o bezbednost i zdravlju na radnom mestu	10
2.1 Neobeležavanje opasnosti na poslu	10
2.2 Nevršenje procene opasnosti na poslu	11
2.3 Zanemarivanje obuka za bezbednost na radu i bezbednost protiv požara	12
2.4 Neopremanje zaposlenih zdravstvenom potvrdom	13
3. Diskriminacija osoba sa posebnim potrebama	14
3.1 Preduzeća bez radnog prostora za osobe sa ograničenim sposobnostima	14
3.2 Diskriminacija u platama kod osoba sa ograničenim sposobnostima i radnicima iz manjinskih zajednica	14
Preporuke	17

Uslovi rada i pravna zaštita radnika i dalje predstavljaju ozbiljne izazove za tržište rada na Kosovu. Kao posledica toga, naša zemlja se suočava sa velikim brojem nezgoda na radnom mestu i niskim nivoom poštovanja radnih propisa.

Podaci iz Inspektorata za rad pokazuju da su se od 2016. godine pa sve do juna 2023. godine desile 1072 nezgode na radnom mestu, u kojima je 102 radnika izgubilo život.

Prvih šest meseci 2023. godine, Inspektorat za rad je izvršio kontrolu 23 524 zaposlena radnika. Podaci pokazuju da oko 20% zaposlenih nije išlo na lekarske preglede, dok oko 5% zaposlenih nije imalo ugovor o radu.

Prema službenim podacima Agencije za statistike Kosova, oko 403 hiljade radnika je zaposleno u oko 81 hiljadu aktivnih preduzeća.

BIRN je 2022. godine objavio izveštaj u kojem su identifikovani ozbiljni nedostaci u državnim institucijama pri garantovanju bezbednog okruženja za zaposlene. Konstatovano je da pravne i vladine institucije ozbiljno zaostaju pri ispunjavanju svojih dužnosti.

Dužnost za profesionalno upravljanje zaposlenih i njihovu bezbednost na radnom mestu snose preduzeća/poslodavci.

Od početka 2023. godine, BIRN Kosovo je počeo sa prikupljanjem podataka od 50 preduzeća i 20 zaposlenih na Kosovu u svrhu analiziranja nivoa sprovođenja Zakona o radu, uključujući između ostalog i poštovanje ugovora, radnih propisa, zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima i nivo poznavanja pravila o bezbednosti na radnom mestu, od strane preduzeća

Sledeći zaključci su proizašli iz analize podataka:

- Anketirana preduzeća, posebice ona manja, se suočavaju sa ograničenim organizativnim i profesionalnim kapacitetima, koja bi garantovala sprovođenje Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.
- Anketirana preduzeća i dalje imaju dosta nedostataka pri izradi unutrašnjih organizacionih dokumenata. Posledično, disciplinski postupci i postupci unapređenja se vrše na autokratski način.
- Anketirana preduzeća nisu uspela da kreiraju propise za adresiranje seksualnog uznemiravanja i zaštitu uzbunjivača.
- Uznemirujući broj anketiranih preduzeća nastavlja da radi bez izvršene procene opasnosti na radnom mestu.
- Uznemirujući broj preduzeća nije uspeo da ispuni dužnost signalizacije i postavljanje uputstava o bezbednosti na radnom mestu.
- Anketirana preduzeća ne pružaju obuke za novozaposlene radnike u prvim danima kada se uključe u radni proces
- Anketirana preduzeća nisu uspela da sve zaposlene obuče o bezbednosti i zdravlju na radnom mestu.
- Određeni broj preduzeća nastavlja sa radom iako nema radnike koji su obučeni o protiv-požarnoj bezbednosti i zdravlju na radnom mestu.
- U nekoliko od anketiranih preduzeća smo naišli na probleme sa opremom za gašenje požara i zdravstvenom opremom (kutija za prvu pomoć).
- Uznemirujući broj preduzeća i dalje ima zaposlene bez zdravstvenih potvrda.
- Inspektorat za rad predstavlja samo represivni mehanizam koji samo kažnjava, a ne koristi se za savetovanja vezana za procedure.

- Upravljanje ljudskih resursa se vrši od strane nestručnih lica.
- Preduzeća ne uspevaju da kreiraju uslove za zapošljavanje i razvoj osoba sa ograničenim sposobnostima.
- Zaposleni i dalje napuštaju posao pre nego što iscrpe žalbene postupke.

Analiza ovih nalaza dovodi do zaključka da visok postotak anketiranih preduzeća ne uspeva da garantuje minimalne standarde koje garantuju zakonitost i sprovođenje sigurnosnih pravila i propisa za zdravlje na radnom mestu za svoje zaposlene.

Metodologija

Sprovođenje Zakona o radu i Zakona o zdravlju i bezbednosti na radu zahteva resurse i stručnu spremu unutar preduzeća.

BIRN je objavio izveštaje putem kojih je analizirao nivo sprovođenja dužnosti i zakonskih standarda od strane domaćih institucija, uključujući one vladine i sudske.

Imajući u vidu da sprovođenje Zakona zahteva znanje i resurse od strane preduzeća, BIRN je izradio metodologiju putem koje cilja da prikupi konkretne podatke od preduzeća i grupa radnika koji su napustili posao.

Ovaj izveštaj predstavlja podatke anketiranja 50 preduzeća i 20 radnika iz različitih sektora sa svih područja Kosova.

Imena preduzeća i radnika su poverljiva u cilju čuvanja ličnih podataka.

Preduzeća su podeljena po područjima, uključujući građevinska preduzeća, uslužna i proizvodna preduzeća, koja su kasnije podeljena prema delokrugu na:

- Mala preduzeća (1-5 radnika)
- Srednja preduzeća (5-50 radnika)
- Velika preduzeća (više od 50 radnika)



Legenda Geografsko pružanje preduzeća

Prikupljanje podataka je ostvareno putem strukturisanih intervjua izrađenih zasebno za svako preduzeće na osnovu njihovih specifikacija i sa fokusom na tri glavna stuba:

1. Opremanje preduzeća kvalifikovanim osobljem i internim pravilnikom
2. Osoblje obučeno za bezbednost i zdravlje na radnom mestu
3. Zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima i briga o zdravlju zaposlenih

Osim kontakta sa preduzećima, BIRN je intervjuisao još 20 radnika iz različitih sektora u cilju obezbeđivanja podataka o poštovanju Zakona o radu i Zakona o zdravlju i bezbednosti na radu. Kako bi dobio što tačnije podatke, BIRN je intervjuisao 20 radnika koji su napustili posao u raznim preduzećima. Radnici su anketirani u cilju dobijanja podataka o nivou poštovanja Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

Anonimni intervjui obuhvataju:

- 10 radnika iz građevinskog i uslužnog sektora,
- 5 radnika iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana,
- 5 radnika iz zajednice lica sa ograničenim sposobnostima.

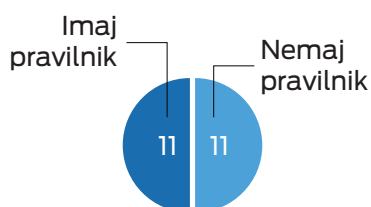
1. Neuspeh preduzeća u izradi internih propisa

Zakon o radu, kao i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu omogućavaju poslodavcima da donesu unutrašnje akte u vidu propisa ili uputstava putem kojih se određuju pravila o funkcionisanju, disciplinske mere ili čak norme o sprečavanju seksualnog uznemiravanja.

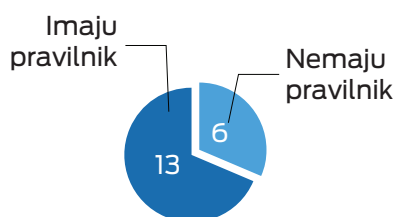
Propisi (pravilnik) izrađeni u skladu sa zakonima omogućuju bolje upravljanje i lakše razumevanje dužnosti i odgovornosti.

Podaci sa terena pokazuju da je stanje u malim preduzećima najgore, pošto polovina njih nema nikakav interni pisani akt u vidu propisa ili uputstava za zaposlene. Od 22 anketirana preduzeća, 50% njih nema unutrašnji pravilnik. Stanje srednjih preduzeća je malo bolje. 68% njih se izjasnilo da poseduju propise putem kojih se određuju pravila funkcionisanja, disciplinski postupci i norme za sprečavanje seksualnog uznemiravanja. Velika preduzeća stoje najbolje po tom pitanju pošto 89% njih poseduje interne pisane propise.

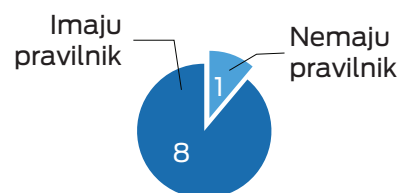
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Pravilnik za menadovanje osoblja

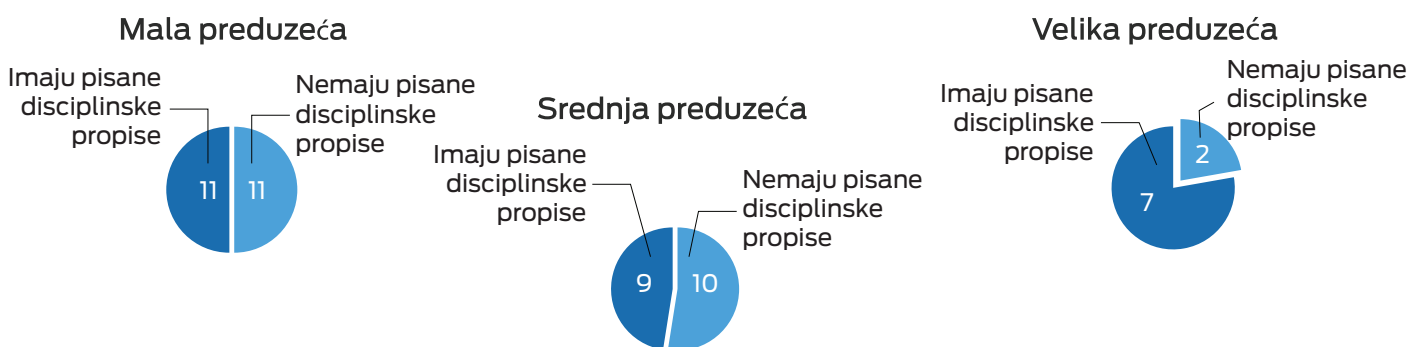
1.1 Disciplinske mere bez pisanog postupka

Zakon o radu predviđa obavezu poslodavca da odvija disciplinski postupak za otpuštanje zaposlenog. Zakonom su propisana opšta načela ovog postupka, dok poslodavac može izraditi interni akt kojim se definišu disciplinska pravila u organizaciji.

Pravilnike za disciplinske mere određuju nadležne osobe u kompaniji koje odvijaju navedeni postupak, odgovornost strana uključenih u disciplinski postupak, kao i ponašanje koje se smatra disciplinskim prekršajem. U zavisnosti od potreba, preduzeća u ovim aktima mogu predvideti vidove odabira disciplinske komisije kao i pravila pokretanja disciplinskog postupka.

Član 85. Zakona o radu predviđa da disciplinske mere predviđene ovim Zakonom, kao što su: usmena opomena, pismena opomena, unazađenje na poslu, privremena suspenzija i prekid radnog odnosa se mogu izreći na osnovu unutrašnjeg akta poslodavca.

Međutim, prema nalazima iz ovog izveštaja saznajemo da polovina anketiranih preduzeća nema pravilnik o disciplinskom postupku koji bi regulisao ovaj aspekt. Zbog nedostatka ovih akata i postupaka, otpuštanje i disciplinski postupci prema zaposlenima se vrše bez predodređenih standarda.



*Disciplinski propisi

Podaci dobijeni od intervjuisanih zaposlenih pokazuju da je 6 od 20 zaposlenih radnika otpušteno bez prava na žalbu na disciplinski postupak. Od 16 radnika kojima je pružena mogućnost žalbe, 9 od njih nije želelo da podnese žalbu.

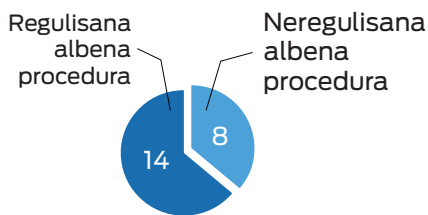
1.2 Nedostatak propisa (pravilnika) o žalbenom postupku

Zbog nedostatka unutrašnjih aktova i disciplinskih propisa, preduzeća stoga ne odvijaju ni uobičajene žalbene postupke. Prema Zakonu o radu (član 78), zaposleni koji smatra da je poslodavac povredio prava radnog odnosa, može podneti zahtev poslodavcu ili nadležnom organu poslodavca ukoliko isti postoji, za ostvarenje povređenih prava.

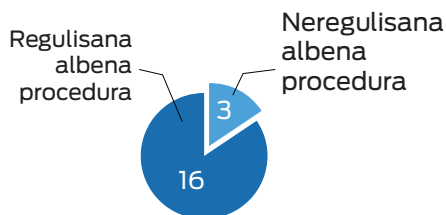
Takve žalbe se mogu podneti zbog pitanja kao što su opomene ili nezadovoljstvo postupkom kažnjavanja. Prema Zakonu, poslodavac je dužan da odluči po zahtevu zaposlenog, u roku od 15 dana od dana prijema zahteva.

Podaci istraživanja pokazuju da uznemirujući broj preduzeća nema nijedan žalbeni postupak pod njihovim upravljanjem. Velika preduzeća imaju pravila putem kojih zaposlenima garantuju pravo na žalbu, međutim stanje je drugačije kod malih ili srednjih preduzeća. 57% malih preduzeća nema pravilnik za podnošenje žalbi. Postotak se smanjuje kada je reč o srednjim preduzećima pošto samo 18% njih nema takav pravilnik.

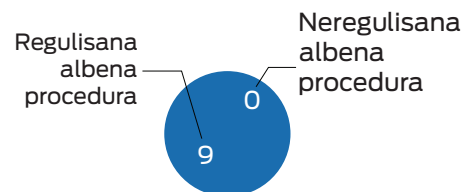
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Unutrašnje albene procedure za zaposlene

Podaci dobijeni putem anketiranja 20 radnika od strane BIRN-a pokazuju da šest radnika nije imalo pravo na žalbu.

Prema podacima sa terena, Inspektorat za rad je posetio 88% anketiranih preduzeća od kojih je 26% kažnjeno.

Većina anketiranih preduzeća ne smatra Inspektorat za rad kao savetodavno telo za dobijanje tumačenja i saveta za upravljanje osoblja.

Anketa pokazuje da 70% preduzeća nije nijednom zatražilo savet ili tumačenje od Inspektorata za rad.

1.3 Tretiranje seksualnog uznemiravanja

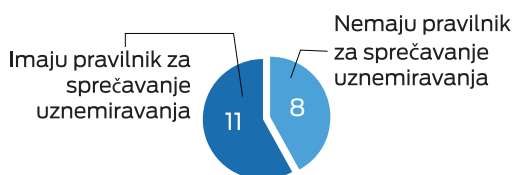
Sprečavanje i tretiranje seksualnog uznemiravanja u radnom okruženju je vrlo važan sastavni deo u kreiranju prijateljskog okruženja na radnom mestu. Prema Krivičnom zakoniku Kosova, seksualno uznemiravanje predstavlja krivično delo, dok se unutar preduzeća seksualno uznemiravanje može tretirati u sklopu disciplinskog postupka.

Podaci dobijeni putem anketiranja preduzeća ukazuju na zanemarivanje tretiranja seksualnog uznemiravanja. 25 od 56 anketiranih preduzeća je potvrdilo da unutar preduzeća ne postoje nikakvi propisi niti postupak za tretiranje seksualnog uznemiravanja.

Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Pravilnik za sprečavanje uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja

1.4 Nedostatak tretiranja uzbunjivanja

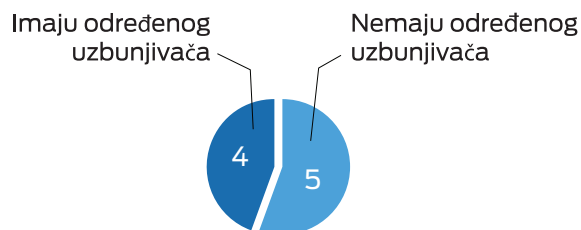
Zakon o zaštiti uzbunjivača zahteva da velika preduzeća odrede odgovornu osobu za uzbunjivanje.

Prema Zakonu za zaštitu uzbunjivača, svaka privatna ili javna institucija treba da ima odgovornog službenika za prijem uzbuna i za tretiranje istih.

Pravni standard koji je definisan ovim Zakonom za javne organe je više od 15 zaposlenih, dok za privatne je više od 50 zaposlenih.

Međutim, na osnovu ovih istraživanja, više od polovina velikih preduzeća nisu odredili odgovornu osobu za uzbunu. Posledično, navedena preduzeća ne mogu zaštititi uzbunjivače u svojim organizacijama.

Velika preduzeća



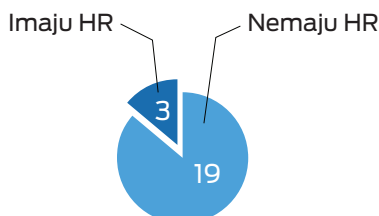
*Odgovorni uzbuđivač

1.5 Ograničeni kapaciteti za upravljanje ljudskih resursa

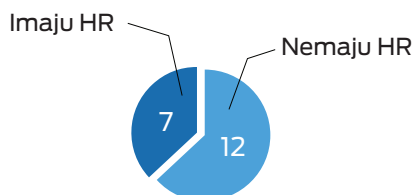
Anketirana preduzeća, posebice ona mala, se suočavaju sa ograničenim organizativnim i profesionalnim kapacitetima koja bi garantovala primenjivanje Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

Prema rezultatima proizašlim iz ovog istraživanja, više od 2/3 preduzeća nije zaposlilo osobu odgovornu za ljudske resurse, već se upravljanje ljudskih resursa obavlja od strane osoba koje nemaju iskustva u upravljanju.

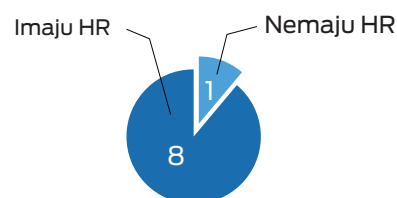
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Zaposlena osoba za menadžerovanje ljudskih resursa- HR

Prema proizašlim podacima, upravljanje ljudskih resursa je prepušteno računovođama, u pet slučajeva je prepušteno pravnicima, u jednom slučaju je prepušteno inženjerima za komunikacije, dok je u 10 slučajeva osoba odgovorna za ljudske resurse ekonomista, osoba obučena u polju ljudskih resursa ili profesionalna kompanija.

Menadžeri ljudskih resursa snose veliku odgovornost pri upravljanju dosijea zaposlenih i tokom ciklusa unapređenja kao i disciplinskih postupaka zaposlenih.

Anketirana preduzeća, pored nedostatka ljudskih resursa, pokazala su da se za izradu ugovora o radu u 16 slučajeva koriste šabloni i ugovori koje su izradile nestručne osobe.

U procesu upravljanje radnika i rešavanja problema, Zakon o radu je predvideo da Inspektorat za rad kontroliše pravilan tok rada, i daje savete.

Podaci dobijeni od preduzeća pokazuju da ona ne vide Inspektorat kao savetodavni mehanizam u slučajevima kada imaju pravne nesigurnosti. 70% anketiranih preduzeća je odgovorilo da nikada nisu tražili tumačenje ili pomoć od Inspektorata da razjasni nejasne pravne i proceduralne situacije.

2. Kašnjenja u poštovanju Zakona o bezbednost i zdravlju na radnom mestu

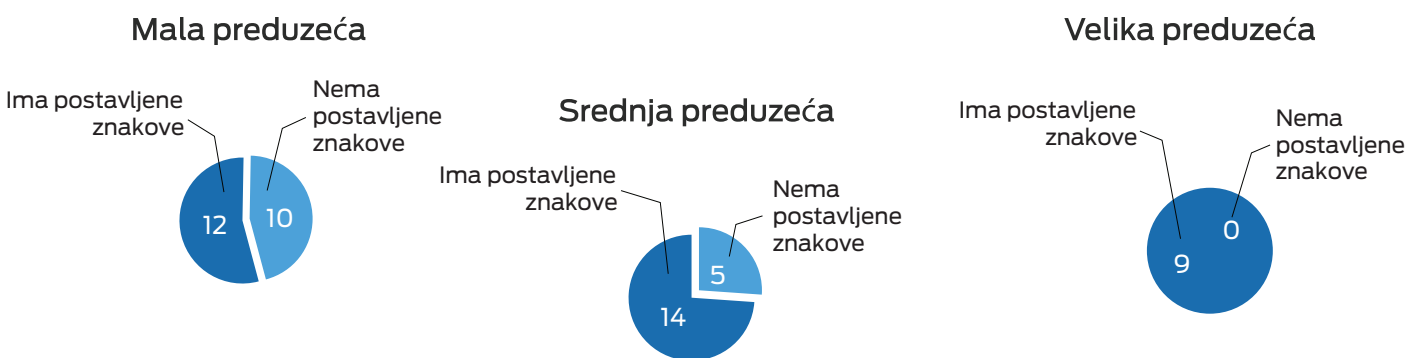
Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu predvideo je veliki broj pravila koje kompanije moraju da poštuju kako bi garantovale bezbednost i zdravlje radnika. Pored obaveza poslodavca, ovim zakonom su definisane i obaveze zaposlenih. Međutim, podaci anketiranih preduzeća pokazuju da određeni broj preduzeća ne poštuje ni minimalne standarde bezbednosti i zdravlja na radnom mestu.

U anketiranim preduzećima su identifikovani ozbiljni dole navedeni problemi:

- Postavljanje znakova opasnosti na radnom mestu
- Neispunjavanje dužnosti za procenu opasnosti
- Pružanje obuke za novozaposlene
- Nedostatak protivpožarnog aparata
- Nedostatak kutije prve pomoći
- Nedostatak lične zaštitne opreme
- Neuspeh pri obezbeđivanju zdravstvenih potvrda
- Obučavanje zaposlenih o bezbednosti i zdravlju na radnom mestu
- Obuka za bezbednost protiv požara
- Nedostatak obučениh osoba za zdravlje na poslu.

2.1 Neobeležavanje opasnosti na poslu

Prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu, član 13, tačka 1.2, obaveza poslodavca je da postavi adekvatne znakove bezbednosti, uključujući plakate, flajere, filmove, video zapise koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu. Oko ⅓ preduzeća anketiranih u ovom izveštaju nema postavljene znakove koji upozoravaju na opasnost i uputstva za bezbednost na radu.



*Znakovi opasnosti i bezbednosti na radu

Protokoli o zaštiti na radu zahtevaju da znakovi sadrže mapu evakuacije u slučaju nužde u oblasti u kojoj preduzeće posluje, znakove za izlaz u slučaju nužde koji se nalaze na vidljivim mestima, obeležavanje i identifikaciju opasnih područja, uključujući opasnosti od pada ili električne energije. Mapa i obeležavanje vatrogasne opreme i opreme za prvu pomoć takođe su deo obeležavanja. Drugi znakovi koje treba postaviti su oni koji ukazuju na radioaktivnost i opasne materije.

Neobeležavanje tih područja predstavlja ozbiljan problem za zdravlje i bezbednost radnika.

2.2 Nevršenje procene opasnosti na poslu

BIRN je putem rezultata ankete konstatovao da uznemirujući broj preduzeća nije izvršio procenu rizika/opasnosti na poslu (procenu opasnosti za svako radno mesto).

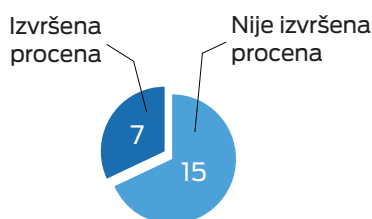
Dokument za procenu rizika izrađuju stručnjaci i u njemu se opisuju karakteristike radnog procesa, identifikacija izvora opasnosti, utvrđivanje ko može biti u opasnosti, šta predstavlja rizik, kao i procena opasnosti za bezbednost i zdravlje na radu, i određuje neophodne i prekopotrebne mere koje se moraju preduzeti.

Prema članu 16. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu, poslodavac je dužan da proceni opasnost posla radi sprečavanja rizika, uključujući i izlaganje zaposlenih štetnim i opasnim elementima po zdravlje i bezbednost na radu tokom procesa rada. Samo polovina preduzeća na Kosovu je izvršila procenu opasnosti na poslu.

Prema podacima Inspektorata rada, samo u periodu januar-jun 2023. godine, od 3.731 obavljenog inspeksijskog nadzora, 610 kontrolisanih subjekata nije posedovalo dokument o proceni opasnosti.

Podaci koje je BIRN prikupio iz ankete pokazuju zanemarivanje procesa od strane preduzeća. 50% preduzeća je odgovorilo da nije izvršilo procenu opasnosti na poslu. Najveći broj preduzeća koja imaju ovaj problem su mala preduzeća i samo 7 preduzeća se izjasnilo da su izvršili procenu opasnosti na poslu.

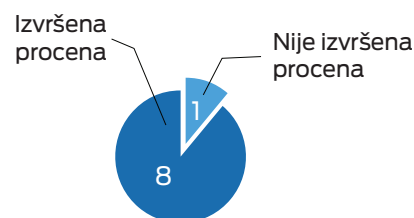
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća

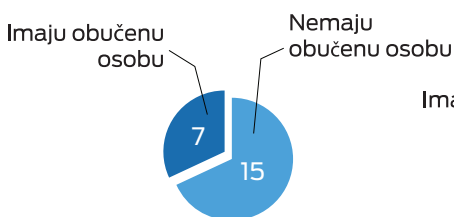


*Procena opasnosti na poslu

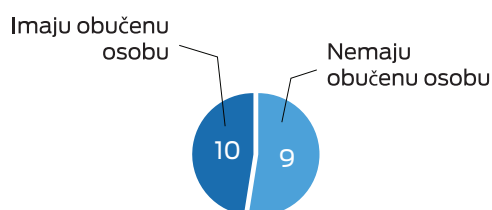
Pored procene rizika, prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu, član 20, poslodavci su dužni da obuče radnike o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu. Podaci iz ankete pokazuju da 16 od 50 anketiranih preduzeća ne pruža obuku za nove radnike.

Prema Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu, član 10, poslodavac koji ima više od 50 radnika dužan je da ima odgovorno lice koje obavlja dužnosti iz oblasti zaštite na radu. Dok srednja i mala preduzeća moraju imati osobe obučene za bezbednost na radu. Podaci pokazuju da veoma mali broj preduzeća ima obučene ljude za zaštitu na radu.

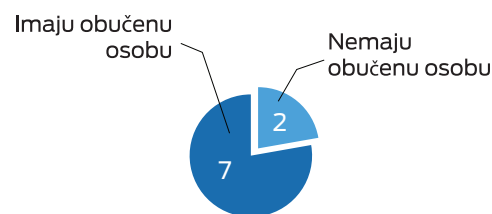
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Osobe obučene za bezbednost na radu

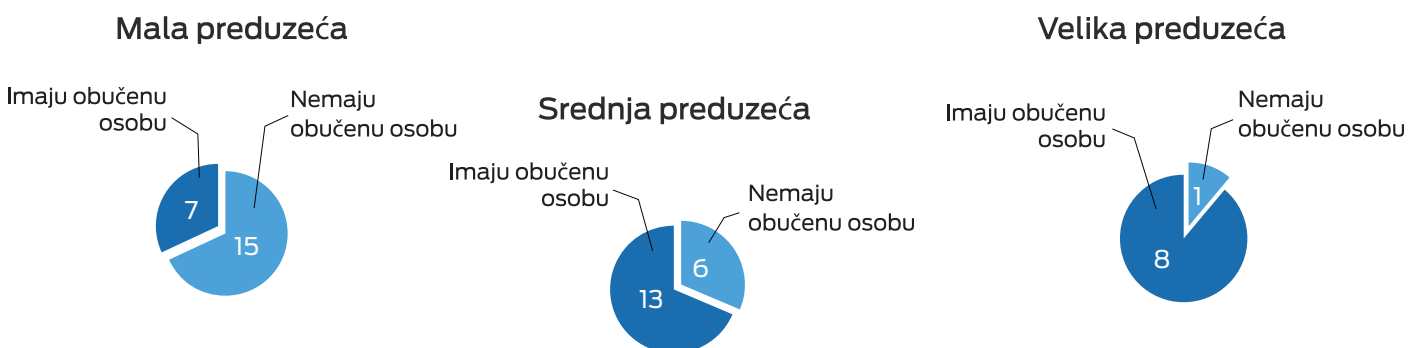
2.3 Zanimarivanje obuka za bezbednost na radu i bezbednost protiv požara

Podaci pokazuju da većina preduzeća nema evidenciju o održavanju obuka za bezbednost na radu, kao što su obavezni po Zakonu o bezbednosti i zdravlju na radu. U članu 19. ovog zakona navodi se da „Poslodavac mora da se konsultuje sa zaposlenima i njihovim predstavnicima, omogućavajući im da učestvuju u razgovorima koji se odnose na pitanja bezbednosti i zdravlja na radu, među kojima je i plan i organizacija obuke zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu“.



*Obuke za bezbednost na radu

Osim nedostatka obuka za bezbednost na radu, skoro polovna preduzeća nema odgovornu obučenu osobu za sigurnost od požara. Međutim, član 11, paragraf 3, obavezuje poslodavca da obučeni osobe koje će vršiti evakuaciju, spasavanje, gašenje vatre i davanje prve pomoći.



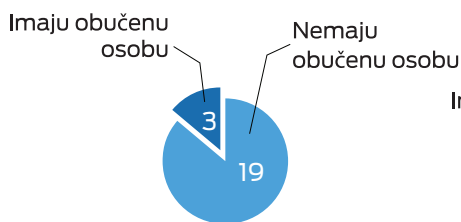
*Obučena osoba za bezbednost od požara

Više od polovine preduzeća koja imaju obučenu osobu za bezbednost od požara, nisu obučila ostalo osoblje o ovim procedurama.

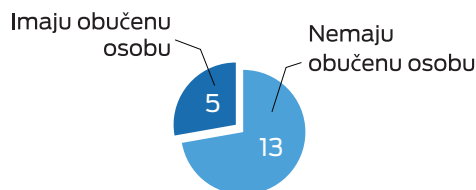
Nedostatak obuka o bezbednosti na radnom mestu i bezbednosti od požara predstavlja ozbiljan problem na radnom mestu, posebno u kriznim i hitnim situacijama kada je ugrožen život zaposlenih.

Veći broj kosovskih preduzeća nema obučenu osobu za zdravlje na radu. Zakon o bezbednosti i zdravlje na radu dozvoljava poslodavcima da sami preuzmu odgovornost kada je broj zaposlenih niži od 50. Iz tog razloga, poslodavac mora biti sertifikovan i licenciran najmanje kao stručnjak osnovnog znanja za bezbednost i zdravlje na radu.

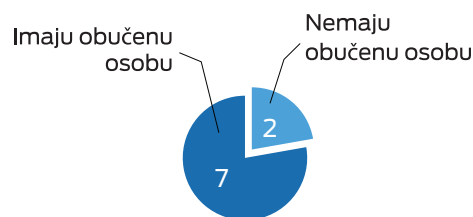
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Odgovorna obučena osoba za zdravlje na radu

Većinski broj preduzeća je naveo kako nema poteškoća za obezbeđivanje protiv-požarne opreme kako zakon nalaže u članu 13, paragraf 1.10, Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu.

46 preduzeća poseduje kutiju prve pomoći (prema članu 15, paragraf 1.5, Zakona o bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac je obavezan da obezbedi potrebu opremu za prvu pomoć i prostor neophodan za pružanje iste).

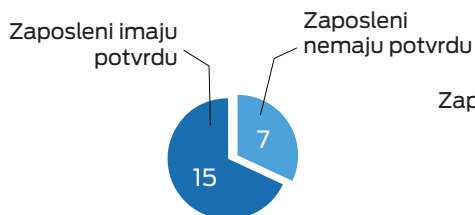
Samo tri od 49 preduzeća koja poseduju protiv-požarne aparate i kutiju prve pomoći su rekla da oprema nije primereno održavana. Primereno održavana oprema je dužnost poslodavca prema članu 13, paragraf 1.16 Zakona za bezbednost i zdravlje na radu.

2.4 Neopremanje zaposlenih zdravstvenom potvrdom

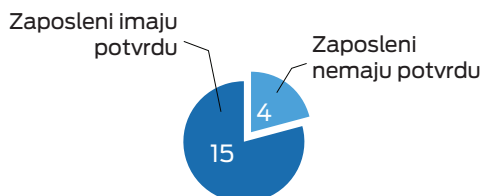
Pri zapošljavanju svi radnici moraju uraditi detaljni lekarski pregled koji se dokumentira zdravstvenom potvrdom. Ova potvrda dokazuje da je zaposleni zdravstveno sposoban za rad. Zakon za bezbednost i zdravlje na radu zahteva da se lekarski pregledi vrše svake tri godine, a u slučajevima specifičnih poslova i češće. Prema članu 22, poslodavac mora zaposlene slati na lekarski pregled najmanje jednom u 3 godine.

Međutim, podaci ankete pokazuju da 24% preduzeća nije opremilo zaposlene zdravstvenom potvrdom.

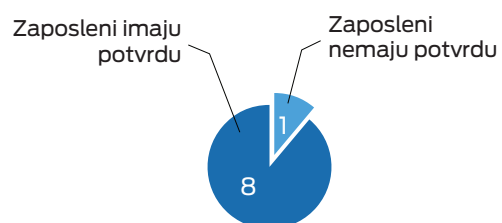
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Opremanje zaposlenih zdravstvenom potvrdom

Štaviše, saznajemo da preduzeća ne uspevaju da obezbede zdravstvene potvrde za zaposlene.

U toku anketiranja, BIRN je pitao preduzeća koji su razlozi neispunjavanja ove zakonske obaveze i 22 preduzeća je izjavilo da je cena potvrde visoka za njih i zbog toga odlučuju da ne ispoštuju tu zakonsku obavezu. Činjenica da je cena razlog neispunjavanja obaveze ukazuje na to da preduzeća svojevlasno odlučuju da ne ispoštuju zakonsku obavezu.

Što se tiče zaposlenih, 11 od 20 zaposlenih je izjavilo da nemaju zdravstvenu potvrdu.

3. Diskriminacija osoba sa posebnim potrebama

Preduzeća snose veliku odgovornost za zapošljavanje i profesionalno osposobljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima pošto prema Zakonu za osposobljavanje i ponovno osposobljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima, preduzeća moraju garantovati podobno okruženje za zapošljavanje ove kategorije.

Osim toga, svako preduzeće koje zapošljava 50 radnika je dužno da zaposli jednu osobu sa ograničenim sposobnostima.

Poslodavac koji ne ispunjava dužnosti iz stava 1 i 2 ovog člana je dužan da u svrhu podsticanja zapošljavanja osoba sa ograničenim sposobnostima, u budžet Kosova mesečno uplati jedan (1%) iznosa minimalne plate.

Tokom anketiranja preduzeća BIRN je naišao na 9 preduzeća koja trebaju zaposliti osobe sa ograničenim sposobnostima. Samo 3 preduzeća su zaposlila osobe sa ograničenim sposobnostima. Kako bi shvatio celokupno stanje, BIRN je svim preduzećima postavio pitanje da li su zaposlili osobe sa ograničenim vrednostima. Samo 4 od 50 preduzeća je izjavilo da među zaposlenima imaju i osobe sa ograničenim sposobnostima.

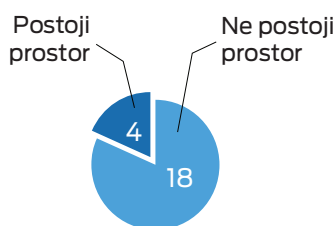
3.1 Preduzeća bez radnog prostora za osobe sa ograničenim sposobnostima

Osim zapošljavanja, preduzeća koja žele da promovišu zapošljavanje osoba sa ograničenim sposobnostima moraju pružati okruženje i prostor koji omogućuje zapošljavanje ovih kategorija.

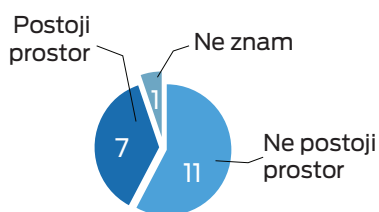
Postavljanje rampi, posedovanje (izgradnja) radnih prostora, kupatila i postavljanje signalizacije za osobe sa ograničenim sposobnostima čini radno mesto podobnijim za njih.

Tokom istraživanja, 70% preduzeća je potvrdilo da nemaju prostore u svojim preduzećima prilagođene osobama sa invaliditetom. Podaci pokazuju da ni velika preduzeća nemaju odgovarajuća radna mesta za osobe sa invaliditetom.

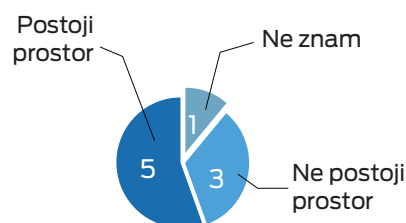
Mala preduzeća



Srednja preduzeća



Velika preduzeća



*Radni prostor za osobe sa ograničenim

Pored odgovarajućih prostora, preduzeća su obavezana da održavaju obuke i podižu profesionalne kapacitete osoba sa invaliditetom. Međutim, podaci istraživanja pokazuju da su samo 2 od 50 preduzeća ponudila obuku za ove kategorije.

3.2 Diskriminacija u platama kod osoba sa ograničenim sposobnostima i radnicima iz manjinskih zajednica

BIRN je anketirao pet radnika sa ograničenim sposobnostima koji su napustili posao.

Neki od njih su napustili posao zbog svoje ograničene sposobnosti, dok drugima nije odgovaralo radno vreme, nisu bili zadovoljni sa platom i uslovima rada, ili sa ophođenjem poslodavca.

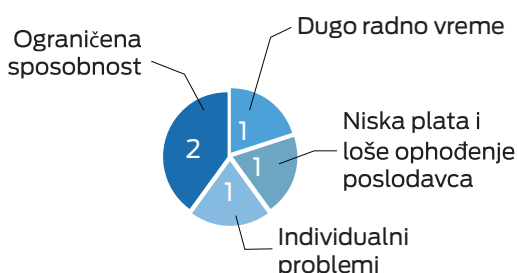
Četiri građevinska radnika su izjavila da su napustili bivši posao zbog plate. Ostali razlozi napuštanja posla od strane građevinskih radnika su: nedostatak lične bezbednosne opreme, odsutnost pravila, putovanje i smanjenje broja zaposlenih.

Uslužni radnici navode da su napustili svoje ranije poslove jer su čekali radne vize za odlazak iz zemlje, tražili napredovanje u karijeri i zbog zdravstvenih problema.

Pet anketiranih osoba iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana navode da su napustili posao zbog plata, etničke diskriminacije, nezgodnog radnog vremena, udaljenosti radnog mesta, nastavka školovanja i bankrota preduzeća u kojem su radili.

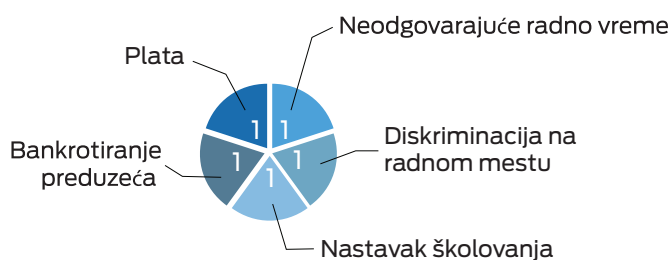
Razlozi napuštanja posla prema radnicima

Radnici sa ograničenim sposobnostima



*Razlog napuštanja posla

Radnici iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana



*Razlog napuštanja prošlog posla

Skoro 1/3 radnika nije imalo ugovor o radu.

Iz anketa sa građevinskim radnicima proizilazi da 3 od 7 zaposlenih nije imalo ugovor o radu na prošlom poslu.

Slično, jedan od tri uslužna radnika je rekao da mu bivši poslodavac nije ponudio ugovor o radu.

Anketirani radnici koji pripadaju jednoj od zajednica Roma, Aškalija i Egipćana, su rekli da su na prošlom poslu dobili ugovor o radu.

Podaci govore da od pet radnika sa ograničenim sposobnostima, njih dvoje nisu imali ugovor o radu sa prethodnim poslodavcem.

Ugovor o radu je jedan od bitnih elemenata radnog odnosa – poslodavac-zaposleni. Kao takav ima poseban tretman u Zakonu o radu. Prema članu 10, ugovor mora biti u pisanoj formi i sadržati ključne elemente kao što su: trajanje, radno mesto, raspored, odmori koje pripadaju zaposlenom, visina zarade i sl., u zavisnosti od delatnosti poslodavca.

Osim ovih podataka, istraživanje pokazuje da polovina radnika koji su imali ugovor o radu kaže da taj ugovor nije u skladu sa realnošću. Najčešća nepoklapanja između ugovora i prakse su izražena u godišnjim odmorima i plati. Četiri radnika su istakla da plata koju su dobili u stvarnosti nije ista kao plata deklarirana u ugovoru. Radnik koji je potpisao ugovor kaže da mu nije plaćen prekovremeni rad. Četiri radnika su navela da uopšte nisu imali godišnji odmor ili da im poslodavac nije isplatio godišnji odmor.

Većina radnika kaže da su po zakonu znala svoja prava. Međutim, skoro polovini njih poslodavci nisu objasnili njihova prava. Četiri od pet radnika sa invaliditetom odgovorilo je da im poslodavci nisu objasnili njihova prava. Slično, četiri od 10 građevinskih i uslužnih radnika navode da ih poslodavac nikada nije obavestio o njihovim pravima.

Radnici iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana navode da im je poslodavac ukazao na njihova prava, ali dvojica od njih kažu da se poslodavac nije pridržavao prava.

Većina anketiranih radnika kaže da je poznavala osobu zaduženu za upravljanje osobljem.

Četvoro od 20 ispitanih radnika izjavilo je da ne poznaju osobu koja je upravljanje osoblje na bivšem poslu.

25% anketiranih radnika nije bilo upoznato sa pravilima i disciplinskim postupcima preduzeća.

Više od polovine radnika nije imalo zdravstvenu potvrdu.

5 od 7 građevinskih radnika navodi da na prethodnom poslu nisu imali zdravstvenu potvrdu.

Slično, 2 od 3 uslužna radnika navode da nisu opremljeni takvom potvrdom.

Tri od pet radnika sa ograničenim sposobnostima navode da nisu imali zdravstvenu ponudu na prethodnom poslu.

Od radnika iz romske, aškalijske i egipćanske zajednice samo jedan nije imao takvu potvrdu.

Oko 1/3 radnika nije bilo upoznato sa pravilima bezbednosti na radu.

Tri od pet radnika sa ograničenim sposobnostima nisu bila upoznata sa pravilima o bezbednosti na radu.

Slično, dva od tri uslužna radnika nisu bila upoznata sa ovim pravilima.

Samo jedan od 7 građevinskih radnika nije bio upoznat sa bezbednosnim pravilima, slična situacija je i sa pet radnika iz manjinskih zajednica od kojih samo jedan nije bio upoznat sa ovim pravilima.

Svaki četvrti radnik kaže da je bio stigmatizovan na poslu.

Dvoje od sedam građevinskih radnika je reklo da su bili stigmatizovani na radnom mestu.

Troje od pet radnika iz anketiranih zajednica je reklo da su takođe bili stigmatizovani na prethodnom radnom mestu.

Radnici sa ograničenim sposobnostima, kao i tri uslužna radnika su se izjasnili da nisu bili stigmatizovani.

Preduzeća, prema rečima većine radnika, nisu posedovali radni prostor za osobe sa ograničenim sposobnostima.

12 od 20 anketiranih radnika kažu da u preduzeću u kojem su ranije bili zaposleni nije postojao radni prostor za osobe sa ograničenim sposobnostima.

Petoro radnika je reklo da je postojao taj radni prostor, dok je troje radnika odgovorilo "ne znam".

Većina radnika navodi da preduzeća u kojima su radili nisu imala politiku zapošljavanja osoba sa ograničenim sposobnostima.

Šest od deset građevinskih i uslužnih radnika se izjasnilo da nije postojala politika zapošljavanja osoba sa ograničenim sposobnostima u preduzećima u kojima su radili ranije. Četiri radnika je odgovorilo „ne znam“.

Svi radnici sa ograničenim sposobnostima izjavili su da preduzeća u kojima su radili nisu imala politiku zapošljavanja osoba sa ograničenim sposobnostima, dok se među radnicima iz zajednica Roma, Aškalijske i Egipćanske samo dvoje izjasnilo da je takva politika postojala na njihovom bivšem poslu.

Preporuke

- Inspektoratu rada i privrednim udruženjima se preporučuje da započnu programe kako bi ubedili preduzeća da počnu sa izradom akata za upravljanje radnika.
- Inspektoratu rada se preporučuje da promeni percepciju preduzeća i ponudi savete o procedurama.
- Inspektorat rada treba da pojača kontrolu i onemogući rad preduzeća koja nisu izvršila procenu opasnosti na radu.
- Preporučuje se Inspektoratu rada da pojača kontrole u primeni pravila o zdravlju na radu, posebno kontrole zdravstvenih potvrda.
- Inspektorat treba da izgradi platformu za registraciju zdravstvenih potvrda koje izdaju privatni operateri, kako bi podaci mogli da se uporede.
- Posebne inspekcije treba sprovesti u kompanijama i preduzećima koja zapošljavaju ljude iz marginalizovanih grupa i nevećinskih zajednica, posebno Roma, Aškalija i Egipćana.
- Preduzeća i privredna udruženja trebaju izraditi disciplinske propise koji preciziraju disciplinske postupke u svakom preduzeću.
- Preduzeća treba da izrade unutrašnje propise za prijavljivanje i rešavanje seksualnog uznemiravanja.
- Preduzećima se preporučuje da preduzmu mere za obeležavanje prostora u skladu sa zakonom i opasnih mesta na radnom mestu.
- Preduzećima se preporučuje da izrade programe obuke za osoblje na temu zdravlja i bezbednosti na radu.
- Preporučuje se da Vlada poveća podršku preduzećima koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom.
- Ministarstvo finansija, rada i transfera da pokrene program stručne pomoći/podrške preduzećima u izradi internih akata.
- Razvoj posebnih programa za povećanje kapaciteta upravljanje radnika u preduzećima.
- Univerzitetski programi treba da promovišu smerove za upravljanje ljudskim resursima.



Funded by
the European Union

„Ovaj izvještaj je nastao uz finansijsku podršku Evropske unije u okviru projekta „Zaštita i promocija radnih prava ranjivih grupa na tržištu rada“. Njegov sadržaj je isključiva odgovornost ATRC-a i BIRN Kosova i ne odražava nužno stavove Evropske unije.



