

MKS COVID-19 Izvještaj

Glavna pitanja vezana za povratak na posao

Kako se razvija situacija sa pandemijom COVID-19, vlade počinju sa ollašavanjem mjera izolacije i ponovno otvaraju radna mjesta. Važno je da sindikati budu uključeni u ovaj proces kako bi bila zaštićena radnička prava i sigurnost, a kako se krećemo u pravcu planiranja *oporavka i otpornosti*, da države idu u pravom smjeru – budućnosti zasnovanoj na *novom društvenom ugovoru*.

Virus će biti među nama još dugo nakon početnog talasa zaraze, a stalna budnost i mjere usmjerene na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu ostaće ključni za prevenciju i ublažavanje nove epidemije. Ključno je razviti tretman i vakcinu, ali oni nisu krajnje rješenje, naročito ako imamo na umu slabost zdravstvenog sistema u velikom broju država i mogućnosti da vakcina ne može osigurati dugoročnu zaštitu.

Većina slučajeva širenja virusa i dalje se dešava na radnim mjestima. Pravilna zaštita radnih mjesta je veliko sredstvo za suzbijanje daljeg širenja virusa i novih epidemija.

Hitne mjere koje su provodile vlade, uključujući i zatvaranje radnih mjesta, često su bile rezultat savjeta organa javnog zdravlja. Ponovno otvaranje radnih mjesta je složeno pitanje, te ono mora uzeti u obzir smjernice organa javnog zdravlja, ali i standarde i procese zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Ovo su ključne osnove za ponovno otvaranje radnih mjesta, a ipak u velikom broju država, savjet organa javnog zdravlja ne daje ovim standardima dovoljan stepen prioriteta¹.

To je razlog zašto je važno klasificirati COVID-19 u okviru nacionalnih odredbi i propisa o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu. Ova kriza takođe naglašava važnost klasificiranja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu kao temeljnog prava na rad u okviru MOR-a.

Ove smjernice se zasnivaju na iskustvima sindikata u onim državama koje su prve ponovno otvorile radna mjesta i MKS anketama sindikalnih odgovora na pandemiju, a cilj je da budu korisne u različitim okolnostima širom svijeta. Elementi ovih smjernica ne mogu biti sveobuhvatni: potrebno je da se one dopune kako bi se mogle prilagoditi nacionalnim okolnostima. Ako su Vam potrebne dodatne informacije, molimo Vas da kontaktirate MKS. MOR je pripremio druge mjernice, koje su takođe dostupne².

Ove smjernice su namijenjene nacionalnim odlukama vezanim za povratak na radno mjesto, govore o sektorskim i dogovorima na nivou preduzeća samo ako to zahtijevaju nacionalne akcije.

¹ Relevantni standardi MOR-a mogu se naći na: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/occupational-health/WCMS_738178/lang--en/index.htm.

² https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745568/lang--en/index.htm

Deset ključnih pitanja vezanih za nacionalne sindikate

1. Pripreme za povratak na posao

Ponovno otvaranje radnih mjesta i povratak na posao moraju se provoditi u fazama kako bi se izbjegao 'drugi talas' zaraze. U nekim slučajevima, procjena rizika bi mogla ukazati da se još uvijek ne treba otvarati radno mjesto. Biće potrebno izmijeniti veliki broj radnih mjesta i radnih procesa, naročito onih koji uključuju veliki broj radnika, a ovo redizajniranje mora uključiti konsultacije sa sindikatima. Potrebno je provjeravati procese i sisteme čime će se osigurati da su radna mjesta sigurna za ponovni početak, naročito jer nisu neko vrijeme bili u funkciji.

Povratak na radno mjesto treba krenuti od najneophodnijih funkcija, koje se mogu obavljati uz pridržavanje mjera društvenog distanciranja i zaštite radnika. Sektori i preduzeća gdje ljudi mogu raditi od kuće trebaju se kasnije pokrenuti, kao i ona u kojima velike grupe ljudi trebaju raditi blizu jedni drugih. Slično, najugroženiji radnici, zbog godina starosti ili medicinskih stanja ne bi se trebali vraćati na posao, te ne bi smjeli zbog toga trpjeti gubitak prihoda.

Kako dokazi upućuju da od COVID-19 umire veći broj muškaraca nego žena, ekonomski uticaji i izloženost na radnom mjestu, kao što je slučaj sa zdravstvenim i sektorom njege, neproporcionalno utiču više na žene. Dramatičan rast nasilja nad ženama širom svijeta je usko povezan sa zahtjevima za izolacijom. Iz ovih, ali i drugih razloga, sindikalne akcije moraju uzeti rodne dimenzije u obzir, te posebno osigurati zaštitu žena. To znači da članice sindikata i predstavnici moraju biti u potpunosti uključeni.

2. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje su ključni dijelovi rješenja

- a. Potrebno je uspostaviti nacionalne procese za oporavak ili organe koji će pratiti i prilagođavati planove za povratak na posao. Oni bi trebali uključiti socijalne partnere i imati pristup informacijama i stručnom savjetu. Mogu se zasnivati na proširenju postojećih mehanizama socijalnog dijaloga gdje oni dobro funkcioniraju. Potrebno ih je stvoriti tamo gdje ne funkcioniraju dobro.
- b. Sektorski planovi su ključni, naročito za radna mjesta koja uključuju direktan kontakt sa javnošću. Tijela i procesi koji trebaju izrađivati planove moraju biti tripartitni. Takve institucije dozvoljavaju radnim mjestima koja nemaju sindikalnog predstavnika, naročito malim i srednjim preduzećima da budu obuhvaćeni socijalnim dijalogom i kolektivnim pregovaranjem. Globalne federacije sindikata osiguravaju smjernice za sektorski i podsektorski pristup.
- c. Na nivou preduzeća, sindikati moraju biti uključeni u planiranje povratka na posao tako da mogu osigurati da su pogledi radnika uzeti u obzir, te da su zaštićeni sigurnost i sredstva za život radnika. Predstavnici sindikata mogu takođe osigurati da je uprava upoznata sa pogledima i iskustvima zaposlenih, te da su radnici upoznati sa svakim korakom u procesu. Preduzeće koje ne uključi sindikate izlaže riziku živote radnika i javnosti.
- d. Bilo koje izmjene u zakonima moraju biti dogovorene sa sindikatima. Mogu se javiti slučajevi da je neophodna privremena fleksibilnost kako bi se osiguralo da

povratak na posao funkcionira učinkoviti i djelotvorno (npr. promjene radnog vremena, broj osoblja, itd.). Ali ovo se smije dešavati samo gdje postoje konsultacije i dogovori sa sindikatima.

- e. Moraju se ojačati zakoni o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu (OHS), a broj inspektora i njihova ovlaštenja se moraju povećati, pod uslovom da su za to osigurana sredstva za rad, radni prostor, obuka i plate. Sindikati trebaju osigurati da u situacijama gdje je potrebno unaprijediti zakone o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i inspekcije kako bi se zadovoljile potrebe dogovora o povratku na posao, da se to i dešava.

3. **Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu**

- a. Konsultacije sa sindikatima i predstavnicima radnika (u zavisnosti od struktura koje postoje) su ključne za osiguranje da su radnici zaštićeni tokom povratka na posao, te da osiguraju da su njihova iskustva uzeta u obzir prilikom usvajanja odluka i praksi. Radnici trebaju biti u potpunosti upoznati sa opasnostima i rizicima sa kojima se suočavaju, te poduzetim mjerama, uključujući da budu upoznati sa onim šta se od njih očekuje.
- b. Potrebno je uraditi procjenu rizika prije nego se radnici vrata na posao, sindikati moraju biti uključeni u konsultacije, te je neophodno stalno praćenje i unapređenja. To bi trebala biti osnova za jasan i nedvosmislen plan, javno dostupan, u kojem su jasno navedene odgovornosti i uloge koje se očekuju od svih učesnika.
- c. Moraju se osigurati adekvatna i dovoljne količine opreme za ličnu zaštitu (OLZ), bez dodatnih troškova za radnike koji putuju na posao i dok su na poslu, uključujući i odgovarajuće maske (u zavisnosti od izloženosti lica radnika, npr. zdravstveni radnici i njegovatelji trebaju maske kojim će biti zaštićeni od izlaganja, zatim mantili, viziri, itd., dok će drugm radnicima trebati maske kojim se osigurava da ne šire zarazu), te pristup sapunu, vodi i sredstvima za dezinfekciju ruku.
- d. Takođe je ključno prijavljivanje vlastima simptoma COVID-19 među onima koji se vraćaju na posao, higijeni na radnom mjestu (uključujući čišćenje radnog mjesta), prozračivanja radnog mjesta (potrebno je imati na umu da sistemi za cirkulaciju zraka mogu povećavati rizike od zaraze), te mjerama za socijalno distanciranje.
- e. Radnici bi trebali imati pravo da se povuku u slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti, bez negativnih posljedica kao što su gubitak plate ili disciplinski postupak. Ovo bi moglo zahtijevati promjenu propisa, ali u principu ovo bi trebala biti srž prava ljudi na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu – a radnici trebaju znati da će dobiti podršku u slučaju da koriste ovo pravo.

4. **Organizacija rada**

Organizacija rada je ključna za uspjeh povratka na posao, te se o tome mora razgovarati sa sindikatima na radnom mjestu i na nivou preduzeća, a idealno bi bilo u kontekstu nacionalnog i sektorskog plana prethodno dogovorenog sa socijalnim partnerima. Neki od ključnih elemenata će obuhvatati:

- a. Priprema rotacije za prisustvo osoblja na radnom mjestu, sa fleksibilnim početkom i završetkom radnog vremena kako bi se smanjio pritisak na putovanje do radnog mjesta, te smanjenje broja ljudi na radnom mjestu u bilo kom trenutku. Potrebno je takođe uzeti u obzir faktor pauza i obroka, te ostaviti dovoljno vremena za osoblje podrške kao što je osoblje održavanja i upravljanja objektom koje takođe mora raditi u sigurnim uslovima. Brzina linija, zahtjevi rada i tako dalje moraju biti prilagođeni kako bi se osigurala zaštita radnika bez gubitka plate.
- b. Rad od kuće biće potreban u velikom broju preduzeća, gdje je to moguće, gdje će nastupiti promjena od hitne mjere do dugoročne pojave, te će biti potrebni dodatni naponi da se osigura da osoblje ima adekvatna sredstva za obavljanje radnih zadataka, koji će se obavljati na sigurnom, npr. zajedno sa procjenom ergonomske uslova, osiguranjem opreme kao što su radni stolovi, stolice i IT oprema. Neka preduzeća već prelaze na rad od kuće na dugoročnoj ili stalnoj osnovi, čime se nastoje smanjiti troškovi. Radnici ne bi smjeli biti primorati da to prihvate, i mora se čuti njihovo mišljenje, putem sindikata, kako preduzeća trebaju funkcionirati u budućnosti. Tamo gdje rad od kuće postaje norma, radnici moraju dobiti adekvatnu naknadu za dodatne troškove prebacivanja radnih zadataka u svoja domaćinstva na dugoročnoj osnovi.
- c. Podjela rada i smanjenje broja radnih sati moraju se takođe dogovoriti, uz punu platu, za one radnike koji ne mogu raditi od kuće, a ne savjetuje se puno prisustvo na radnom mjestu. Potrebno je pregovarati i postići dogovor sa sindikatima kako radnici ne bi na kraju bili gubitnici.
- d. Plaćeno odsustvo, uključujući svaki oblik podrške vlade gdje je to potrebno, može biti potrebno radnicima koji se brinu o djeci ili bolesnim članovima porodice, koji su i sami u izolaciji ili pripadaju ugroženim grupama. Poslodavci bi trebali pregovarati sa sindikatima kako bi osigurali da odgovornost za pružanje njege nije prebačena na teret radnika, naročito na žene.
- e. Potrebno je razgovarati o očuvanju mentalnog zdravlja sa sindikatima, uz savjete od stručnjaka za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, kako bi se mogli nositi sa izolacijom i strahom od pandemije.
- f. Potrebno je usvojiti politike protiv zlupotrebe u domaćinstvima, preduzećima i na radnim mjestima kako bi se radnici mogli nositi sa rizicima koji su već utvrđeni tokom karantina, ali se njihovo dejstvo može i dalje nastaviti tokom faze povratka na posao.

5. **Podrška prihodima**

- a. Potrebno je insistirati kod vlada da nastave pružati podršku u platama tokom faze povratka na posao, čime će se osigurati fleksibilnost, jer neće se svi radnici odmah moći, na određenim radnim mjestima, vratiti na puno radno vrijeme, dok veliki broj sektora ekonomije zasnovanih na masovnom učešću (npr. turizam, hotelijerstvo, izvođenje umjetnosti, itd.) neće se još izvjesno vrijeme otvoriti ili mogu ostati na udaru mjera socijalnog distanciranja tako da ne mogu djelovati ekonomski ili sa svim osobljem.

- b. Naročito će podjela radnih zadataka i smanjen broj sati biti vjerovatniji kod promjenljivih radnih rutina, a planovi za podršku trebaju dobiti finansijsku podršku vlada, koje se trebaju primijeniti i na neformalne, samozaposlene i radnike na platformama.
- c. Potrebno ja nastaviti sa podrškom radnicima u sektoru njege, onima u izolaciji ili ugroženim, ako oni nisu u poziciji da se oslone na vlastita uobičajena sredstva sticanja prihoda.
- d. Vlade trebaju nastaviti sa podrškom, možda je čak i povećati, za otplatu ili olakšice za otplatu kredita, plaćanje iznajmljivanja ili hipoteke, hrane i tako dalje, a sve u vezi sa pandemijom. Postepeno ponovno otvaranje ekonomija i tržišta rada vjerovatno neće zaustaviti ove potrebe, brzo ili potpuno.

6. **Plaćeno bolovanje i subvencije na plate**

- a. COVID-19 stečen na radnom mjestu treba se naći na spisku profesionalnih oboljenja, kako je to navedeno u MOR preporuci 194³, što zahtijeva prijavljivanje, ljekarsku njegu i naknadu.
- b. Bez obzira kako se zarazili, radnici bi trebali dobijati punu platu ako su na bolovanju zbog COVID-19, bilo da je zaraza potvrđena, da imaju simptome, ili su u bliskom kontaktu sa osobama iz bilo koje od ove dvije kategorije, zbog čega moraju biti u izolaciji. Ovo im neće samo osigurati podršku u prihodima, već će osigurati da ne izlože druge mogućoj zarazi, bili oni radne kolege, transportni i drugi radnici, ili ugrožene kategorije osoba koje žive u njihovim domaćinstvima. Mjere izolacije bi se u svim mogućim situacijama trebale provoditi kući, a ako to nije moguće, u dobrim uslovima.
- c. Potrebno je proširiti naknade za nezaposlene za one koji ne mogu raditi zbog dejstava pandemije, sve dok je to potrebno. Potrebno je povećati maksimalno isplaćene iznose kako bi se osiguralo da ljudi ne gube prihode. A potrebno je osigurati pristup ovim sredstvima i za grupe slobodnih radnika, radnika na platformama i samozaposlenima.

7. **Prevoz do posla**

Veliki broj radnika će morati koristiti javni ili prevoz koji organizira poslodavac da dođu na posao, a vodiće se složene diskusije o tome kakav prioritet dati prevozu za radnike u vitalnim sektorima i onima koji ne mogu dolaziti na posao pješke, biciklom ili vlastitim prevozom, ili koji rade od kuće. U najmanju ruku, potrebno je razgovarati sa sindikatima radnika u transportu o brojevima i mjerama socijalnog distanciranja, opremi za ličnu zaštitu, te drugim zdravstvenim i sigurnosnim pitanjima. Za radna mjesta koja imaju potrebu za prevozom, potrebno je takođe riješiti niz pitanja:

³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R19_4 COVID-19 je već obuhvaćen klauzulom 1.3.9 u Preporuci; ali, potrebno je da ona bude eksplicitno uključena u nacionalni spisak oboljenja.

- a. Dogovori o vremenu dolaska na posao će morati uzeti u obzir dostupnost prevoza. Kašnjenje zbog gužvi mora se priznati u radnim satima i sistemu plaćanja.
- b. Sigurnost osoblja na putu do i sa posla mora biti tema razgovora na nivou preduzeća (npr, osiguranje maski, rješavanje problema i strahova).
- c. Ako prevoz do posla tokom pandemije iziskuje dodatne troškove za osoblje, a radnici za to neće dobiti naknadu od države, biće možda potrebno da to osigura poslodavac za svoje radnike koji putuju na posao.

8. Ponovno otvaranje škola i obdaništa

Potrebno je konsultirati sindikate obrazovanja o zdravlju i sigurnosti, higijeni, te implikacijama socijalnog distanciranja – za nastavnike i drugo osoblje, djecu, roditelje i ostale njegovatelje – u vezi sa ponovnim otvaranjem škola (i obdaništa, gdje se mogu pojaviti slični problemi)⁴.

Sindikati trebaju pregovarati sa vladama kako ove mjere utiču na roditelje djece školskog uzrasta u smislu učenja na daljinu (koje je mnogo teže organizirati gdje su ograničene mogućnosti IKT-a) i o finansijskoj podršci kada se roditelji staraju o djeci koja su kući tokom dana ili manje od uobičajenog školskog dana ili sedmice.

9. Testiranje, praćenje, nadzor

Kad testiranje, praćenje i nadzor postane moguće i pouzdano, velika je vjerovanoća da će to biti bitan element u procesu povratka na posao. Vlade bi trebale blagovremeno raditi sa socijalnim partnerima kako bi riješile način djelovanja ovih procesa na način da oni daju prioritet onima kojima je to najviše potrebno, a da testiranje bude dostupno ljudima prema definiranim prioritetima i dovoljno često da napravi razliku. Pravo na privatnost i zaštitu vlastitih podataka radnika i javnosti trebaju biti ključni element u diskusijama na nacionalnom, sektorskom i nivou preduzeća.

10. Međunarodna solidarnost

- a. Neto donatori bi trebali podržati programe međunarodne pomoći, tako da će sindikati morati vršiti pritisak na svoje vlade da pripreme specifične finansijske ponude. MKS naročito poziva na Globalni fond za socijalnu zaštitu kojem će trebati posebne finansijske obaveze vlada.
- b. Potrebno je pozvati vlade da se obavežu prema multilateralnim koracima usmjerenim na pomoć državama kojima treba pomoć, kao što je otpis dugova bez zahtijevanja štednje ili strukturalnog prilagođavanja, te izdavanje Posebnih prava na povlačenje od MMF-a⁵.

⁴ Za više informacija od Međunarodnog obrazovanja, vidjeti <https://www.ei-ie.org/en/detail/16760/education-international-guidance-on-reopening-schools-and-education-institutions>.

⁵ Ostali zahtjevi MKS-a upućeni Međunarodnim finansijskim institucijama mogu se naći na <https://www.ituc-csi.org/covid-19-responses>.

- c. Vlade bi trebale držati otvorene granice za trgovinu esencijalnim materijalima i razmjenu informacija, lijekova i medicinske opreme.
- d. Potrebno je uspostaviti posebne mjere zaštite migranata i izbjeglica na tržištu rada, te osigurati da su zadovoljene njihove posebne potrebe, uključujući da mogu po potrebi putovati. Trebali bi imati jednak pristup socijalnoj zaštiti i zdravstvenoj njezi. Potrebno je usvojiti i mjere za borbu protiv predrasuda, rasizma i ksenofobije.

Planiranje oporavka, obnove i otpornosti

Kako se popuštaju mjere izolacije, a počinje povratak na posao, potrebno je razmišljati o onome što slijedi – oporavak, obnova i otpornost. MKS će izdati dodatne materijale o ovom procesu, ali potrebno je da određeni elementi budu uspostavljeni tokom faze povratka na posao kako bi vlade bile usmjerene u tom pravcu, kao što su:

- Sistem garancije radnih mjesta, kog planiraju, prate i njime upravljaju socijalni partneri, čime se osigurava da oni koji će najvjerojatnije ostati bez posla zbog ograničenja vezanih za COVID-19 mogu računati na minimalno šestomjesečnu garanciju zaposlenja uz certificiranu obuku, plaćenog u mjeri da najmanje osiguraju dostojanstven život ili po stopi koju je ispregovarao sindikat za određeno radno mjesto, kojigod je povoljniji po radnika, te da se ponudi što većem broju ljudi koji se suočavaju sa dugotrajnom nezaposlenošću – s tim da se prioritet da mladim radnicima i onima koji se suočavaju sa nezaposlenošću u trajanju od šest mjeseci ili duže; zatim da se radnici ne raseljavaju; osiguranje javne pomoći za život u zajednici odnosno pomoć u smanjenju emisija ugljika, čime se osigurava da nova radna mjesta doprinose obnovi države; zadovoljavanje potreba lokalnog tržišta rada; te unapređenje i zaštita jednakosti.
- Vlade moraju osigurati otpornost na korporativne pritiske usmjerene na deregulaciju čime bi se smanjila mogućnost sindikata da štite radnička prava. Veliki broj poslodavaca i poslodavačkih organizacija su se ponašali odgovorno tokom pandemije, ali neki su iskoristili ovu mogućnost za iskorištavanje radnika koji se bore sa krizom, ili su jednostavno iskoristili mogućnost da nastave sa ranijim prijedlozima usmjerenim na deregulaciju i strukturalne reforme. Kako ulazimo u fazu oporavka, sve je veći broj glasova koji se glasno čuju i koji insistiraju da štednja treba platiti cijenu kriznih mjera, te da deregulacija treba 'napustiti' preduzeća i upravu – upravo suprotno svim dokazima iz prethodnih četrdeset godina, ovo ukazuje da štednja i deregulacija samo promoviraju nejednakost i rezultiraju slabim ili nultim rastom. Vlade moraju upravljati u interesu ljudi, ne dobiti.
- Povećanje plata, o kojem pregovaraju sindikati ili se povećanje dogovara putem socijalnog dijaloga na nacionalnom ili sektorskom nivou, za radnike koji se nalaze na prvoj liniji odbrane od pandemije, a kojima je tako često plata zamrzavana ili čak smanjivana tokom prethodne decenije. Stalno i formalno zaposlenje treba osigurati u takvim zanimanjima za osobe koje su samozaposlene, koje rade na platformama ili su neformalni radnici, putem sistema univerzalne zaštite prava na rad, uključujući, putem zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, te minimalnih prihoda koji garantiraju dostojanstven život i

univerzalne socijalne zaštite. Smještanje radnika u kategoriju 'vitalnih' tokom krize, kao što je ova ne treba se koristiti kao prilika za ukidanje njihovih prava, uključujući prava na štrajk.

- Neke izmjene usvojene tokom izloacije su vrijedne i trebeju ostati, kao što su održavanje povećanih fondova za zdravstvene i usluge njege; industrijska transformacija od vojne proizvodnje do društveno korisne ili proizvoda koji štite čovjekovu okolinu; smanjenje emisija ugljika koji imaju potencijal da eliminiraju emisiju ugljika i idu u pravcu Nacionalno definiranih doprinosa iz Pariskog sporazuma; te očuvanje postojećih nivoa prava na socijalne naknade kao što su bolovanje, počevši od prvog dana, koje se odnosi na sve radnike.