



**STBIH PRAVNA MREŽA**  
**ANALIZA UPITNIKA 2015.**

Autor:  
Za:

Zlatko Jakšić  
Sindikata radnika trgovine i uslužnih djelatnosti Bosne i Hercegovine

Sarajevo, 13. novembar 2015. godine

## Sadržaj

Uvod.....	2
Metodologija prikupljanja podataka.....	2
Rodna zastupljenost.....	3
Zastupljenost ispitanika po preduzećima .....	4
Članstvo u STBiH .....	7
Članstvo u STBiH po polnoj strukturi .....	7
Članstvo u STBiH po regiji .....	9
Kršenja prava iz radnog odnosa .....	10
Kršenja prava iz radnih odnosa po spolu .....	13
Najučestalija kršenja prava iz radnog odnosa po regijama .....	17
Mobing.....	20
Vrste Mobinga.....	20
Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom .....	23
Diskriminacija na radnom mjestu .....	26
Period kršenja prava radnika .....	28
Drugi/e radnici/e sa istim problemom.....	30
Zabilježeni problemi u preduzeću.....	31
Rješavanje problema.....	32
Razlozi zašto pomoć nije tražena .....	33
Način obraćanja za pomoć radi ostvarivanja radnih prava.....	34
Kome su se obratili za pomoć? .....	36
Pregovori sa poslodavcima .....	38
Pokretanje sudskog spora.....	40
Uloga STBiH.....	41
Oblik pomoći ponuđen od strane STBiH .....	41
Situacija nakon razgovora sa predstavnicima/cama STBiH .....	42

## Uvod

Sindikata Radnika trgovine i uslužnih djelatnosti (u nastavku teksta STBIH) je i u 2015. godini provodio prikupljanje informacija o problemima sa kojima se radnici/ce u Bosni i Hercegovini susreću u polju radnih odnosa, njihovom odnosu naspram problema i ishodu ovih slučajeva. Analizirani rezultati ove ankete pružaju uvid sa terena o stanju i položaju radnika te pomažu predstavnicima STBiH pri savjetovanju i usmjeravanju radnika sa ciljem poboljšanja zaštite i ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

## Metodologija prikupljanja podataka

Informacije su prikupljane putem anketnog upitnika koji su članovi/ice mreže STBIH širom Bosne i Hercegovine popunjavali po uputama dobivenim od STBIH. Sve anketirane osobe su dobrovoljno pristale na anketiranje, a istima je zagarantovana anonimnost i povjerljivost podataka. Iako je, u cilju pokrivenosti cijele teritorije Bosne i Hercegovine, raspoređenost članova/ica mreže STBIH na cijelom području Bosne i Hercegovine ravnomjerna, zainteresovanost radnika/ca za učestvovanje u prikupljanju podataka za ovu analizu nije svugdje jednaka, tako u ovogodišnjoj analizi, 2015. godine, nisu bili uključeni ispitanici iz regija „Sarajevo“ i „Sjeverozapad“. Obzirom na to da su i broj anketiranih osoba, kao i njihova teritorijalna rasprostranjenost neravnomjerni, ova analiza nije u mogućnosti dati statistički precizne pokazatelje koji bi mogli biti smatrani reprezentativnim za područje cijele BiH. Međutim, nalazi iz uzorka svakako mogu pomoći u stvaranju okvirne slike sa fokusom na: najčešće narušavana prava radnika/ca, njihovu upoznatost sa mogućim metodama postizanja prava radnika/ca i ishod u njihovoj borbi za postizanje svojih zakonom zagarantovanih prava. STBiH počeo je da prikuplja i analizira podatke iz ove oblasti na ovaj način u 2012. godini, što je činio periodično i tokom 2013. i 2014. godine. Ova analiza pruža i komparativni uvid, upoređujući stanje radnih prava radnika/ca u BiH u 2015. godini sa cjelokupnim stanjem iz prethodnih perioda kada je vršena ista ovakva analiza. S obzirom na odstupanja u broju ispitanika 2015. godine, u odnosu na prethodni trogodišnji period, te zbog relevantnosti podataka, uspoređivanje je izraženo u procentima.

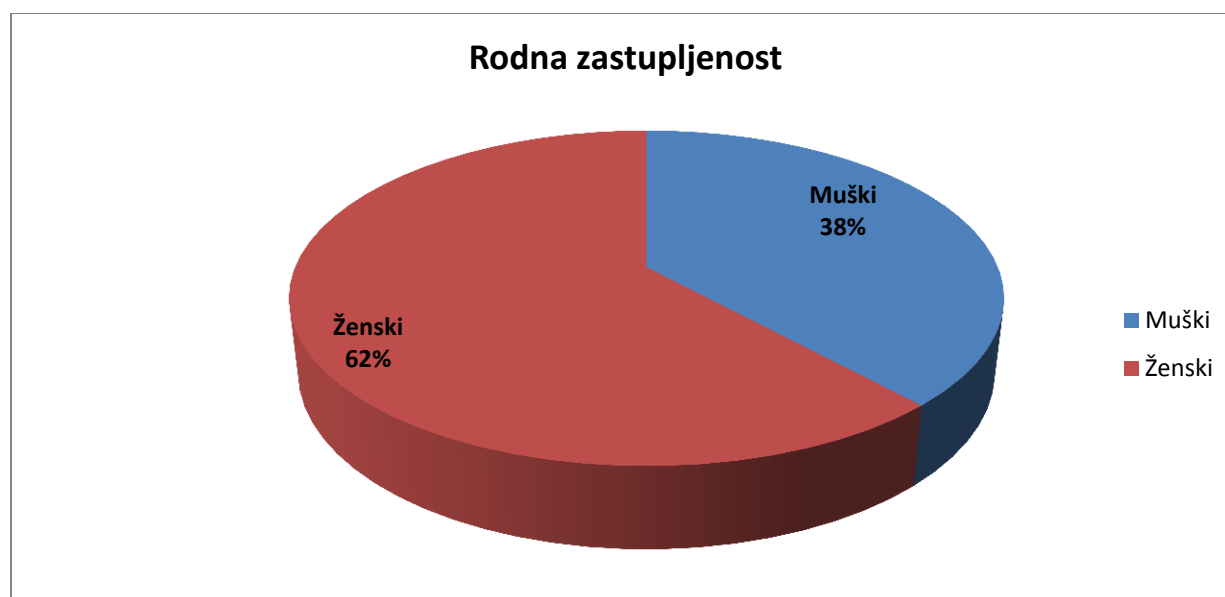
## Rodna zastupljenost

Za potrebe prikupljanja podataka, u 2015. godini, tokom 133 održana sastanka anketirana je 91 osoba. Sa nekim osobama sastanci su održavani više puta, to jest 42 sastanka su održana sa osobama koje su najmanje jednom održale razgovor sa predstavnicima STBiH. Od 91 anketirane osobe u ovoj godini, 55 osoba je bilo ženskog roda, 34 osobe muškog roda, dok su u 2 slučaja anketirane grupe radnika.

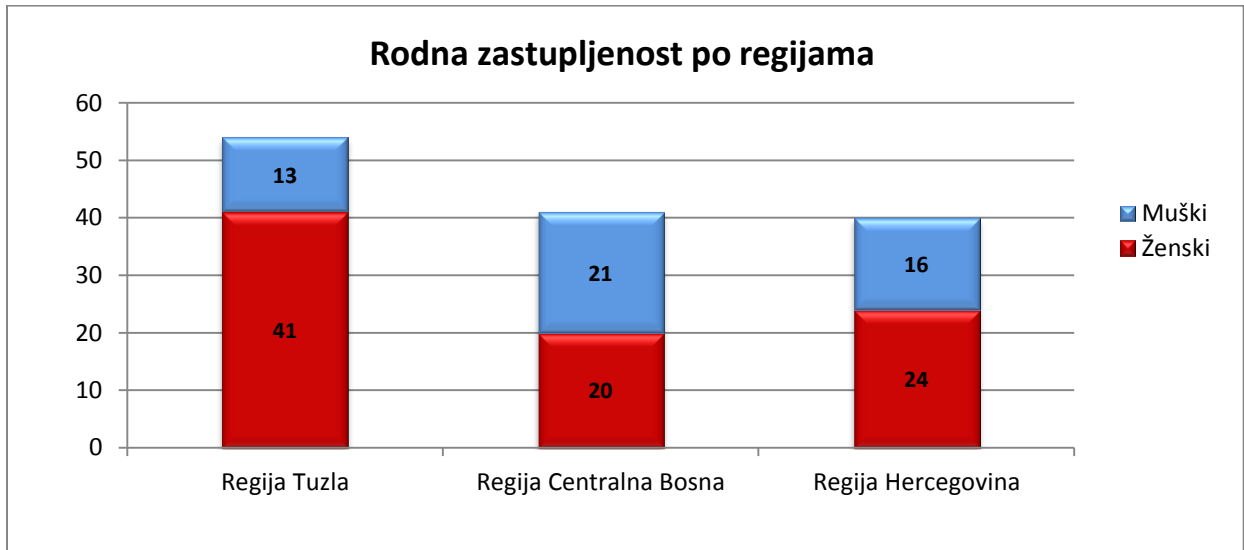
Od ukupnog broja onih koji su se obratili predstavniku/ci STBiH za pomoć, odnosno onih koji su učestvovali u ovom istraživanju, osoba ženskog roda ima 21% više nego osoba muškog roda, statistički predstavljeno to je skoro 62% više, a taj broj može ukazivati na jednu od slijedećih mogućnosti: Žene su više izložene kršenjima prava iz radnog odnosa nego muškarci, žene su bolje upoznate sa svojim pravima, kao i na to da su žene otvorenije kada je potrebno tražiti pomoć ukoliko dođe do kršenja radnih prava.

BiH je tradicionalno patrijarhalno društvo u kojem, u mnogim pogledima, žene još uvijek nemaju ravnopravan položaj sa muškarcima. Ova činjenica se odražava i u percepciji, kako muškaraca, tako i žena, te su stoga žene više izložene nepoštivanju, mobingu i diskriminaciji, što se očituje u češćem kršenju njihovih radnih prava. Takođe, s obzirom na majčinsku ulogu žene u porodici, poseban značaj za njihov radni odnos predstavljaju često prekršena prava koja se odnose na porodijsko odsustvo i naknade, što je, u odnosu na muškarce, značajna otežavajuća okolnost za žene.

*Pregled rodne zastupljenosti anketiranih osoba:*



Uvidom u rodnu zastupljenost anketiranih osoba po regijama, uočava se povećan trend učešća žena u borbi za svoja radna prava u odnosu na isti kod muškaraca, u regijama Tuzla i Hercegovina. U Centralnoj Bosni je broj osoba ženskog i muškog spola podjednak.

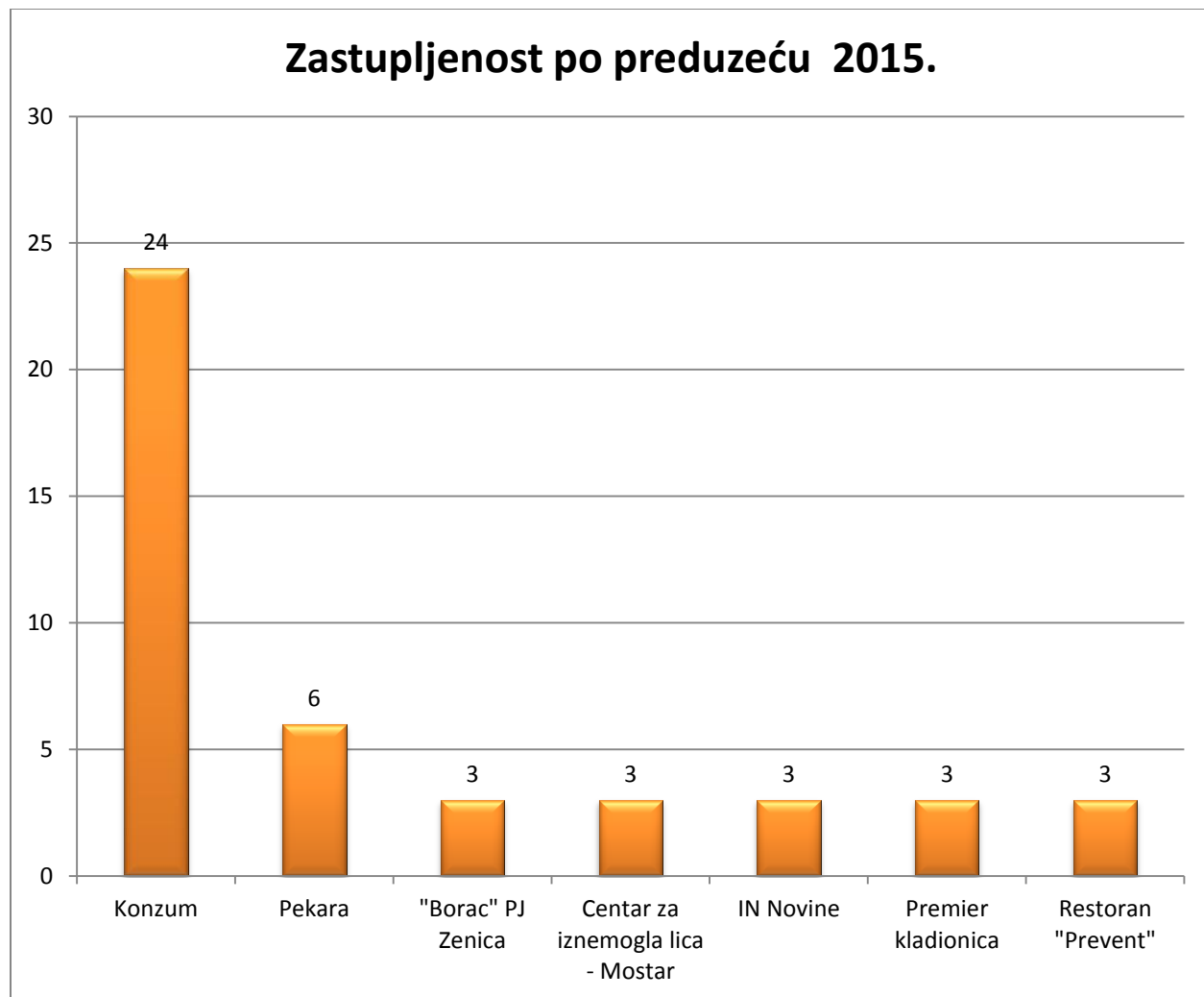


Napomena: Ispitanici iz regija Sarajevo i Sjeverozapad nisu učestvovali u anketnom ispitivanju u 2015. godini.

## Zastupljenost ispitanika po preduzećima

U 2015. godini, od ukupno 133 održana sastanka, 121 anketirana osoba navela je preduzeće u kojem je zaposlena. Lanac supermarketa „Konzum“ je najzastupljenije preduzeće navedeno od strane ispitanika, a navedeno je u 24 instance ili u skoro 20% odgovora. Zatim slijede pekare koje su navedene 6 puta. Tvornica konfekcije „Borac“ PJ Zenica, „Centar za iznemogla lica - osobe“ Mostar, „IN“ Novine, kladionica i Restoran „Premier“, kao i tekstilna fabrika „Prevent“ navedeni su po tri puta.

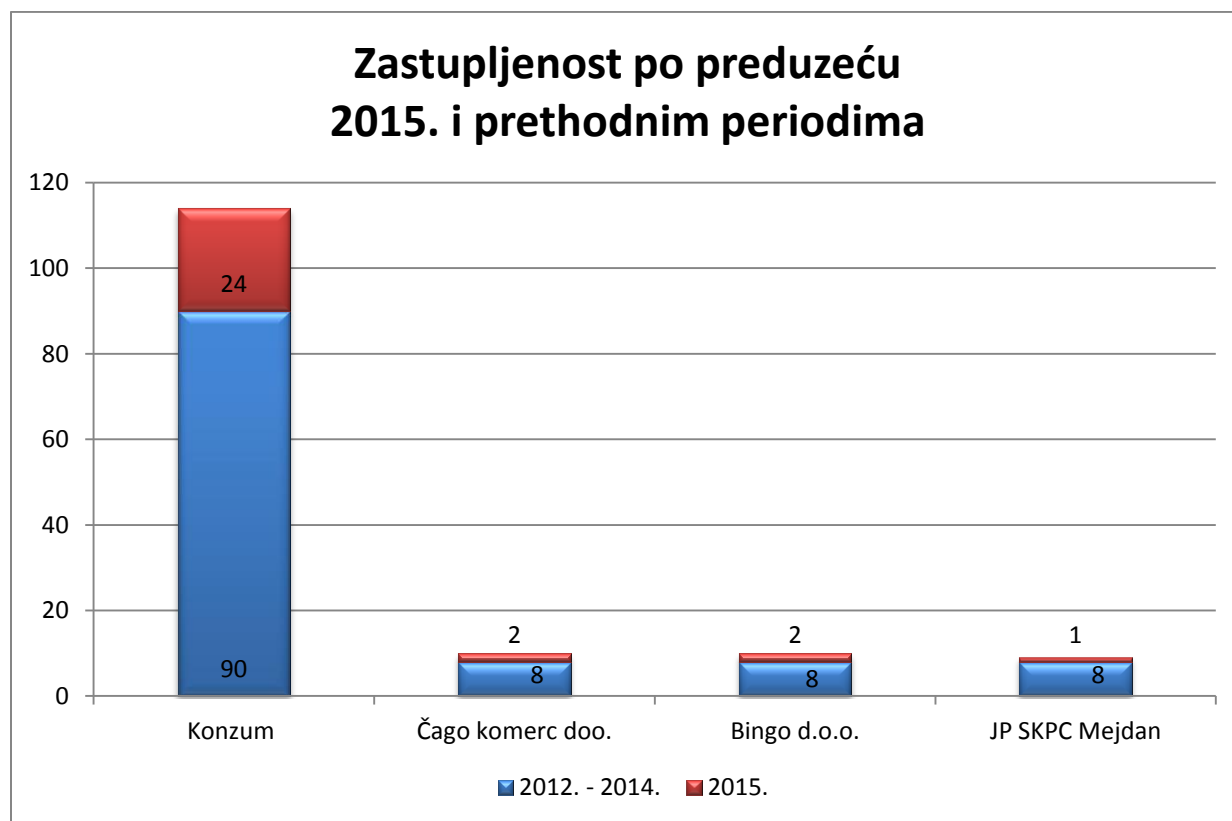
*Tabela pruža uvid u najzastupljenije organizacije među anketiranim osobama u 2015. godini:*



Napomena: Isti ispitanici su mogli uložiti odgovor više od jednom, te gore navedene brojke predstavljaju broj instanci kada je preduzeće navedeno, a ne i broj anketiranih osoba koje rade u tim preduzećima.

Lanac supermarketa „Konzum“ je u prethodnim anketnim periodima, tokom 2013. i 2014. godine, bio najzastupljenije preduzeće među ispitanicima, a taj trend se nastavlja i u 2015. godini. Međutim, to se ne odnosi i na ostala preduzeća zabilježena u najviše instanci u ranijim periodima gdje su osim „Konzuma“ , još 3 poduzeća ponovo navedena i u ovoj godini.

*Komparativni pregled firmi organizacija navedenih u 2015. godini kao i u ranijim periodima:*



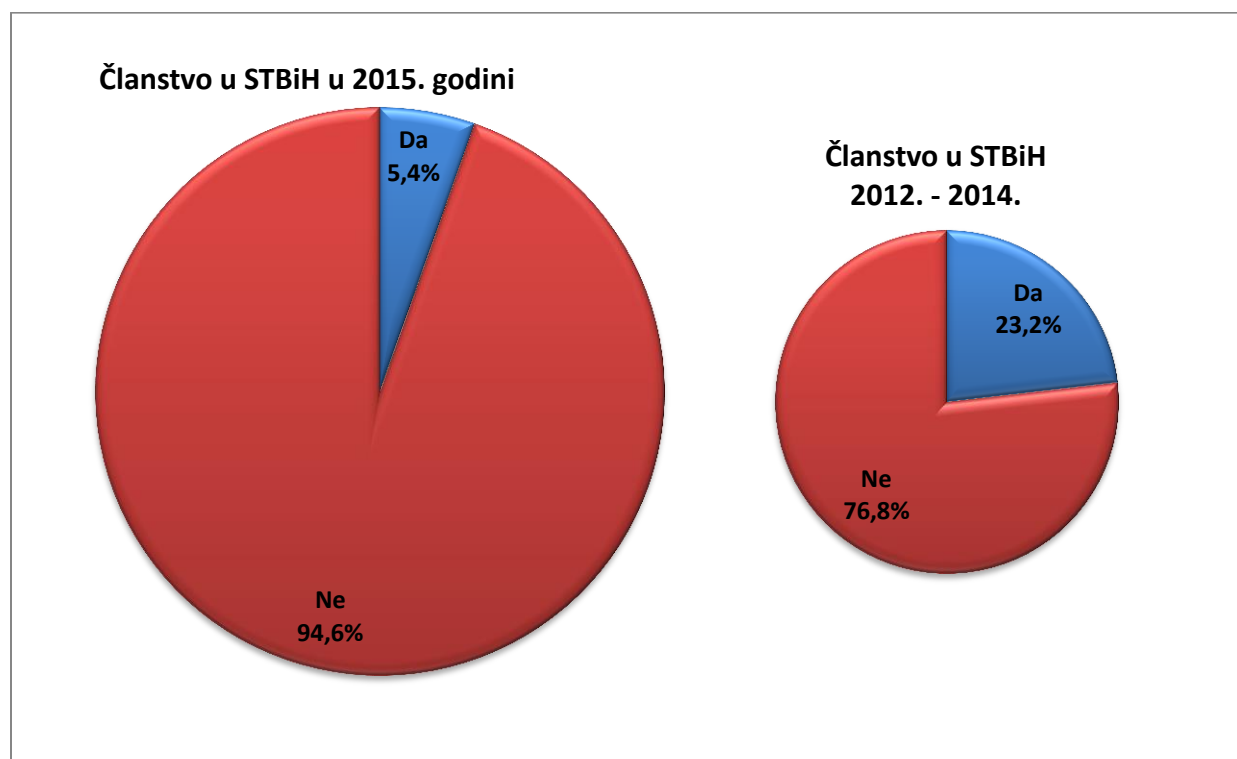
Napomena: Isti ispitanici su mogli uložiti odgovor više od jednom, te gore navedene brojke predstavljaju broj instanci kada je preduzeće navedeno, a ne i broj anketiranih osoba koje rade u tim preduzećima.

Činjenica da je „Konzum“ zastupljen u toliko većem broju slučajeva nego bilo koje drugo preduzeće, može da ukazuje na jednu od slijedeće dvije stvari:

1. Da je Konzum poslodavac koji zapošljava veliki broj ljudi, kao i većinu ispitanika obuhvaćenih ovom anketom;
2. Da su radni uslovi u Konzumu vrlo loši te njegovi uposlenici imaju najviše potrebe da traže pomoć u ostvarivanju svojih prava, a što i čine razgovorom sa predstavnicima STBiH, te su stoga obuhvaćeni ovom analizom.

## Članstvo u STBiH

Od anketiranih osoba koje su se izjasnile o članstvu u STBiH u 2015. godini, potvrdno je odgovorilo 5,4%, dok je 94,6% izjasnilo da nisu članovi STBiH. Uvidom u ispod navedeni grafički pregled broja članova u 2015. godini i u prethodnim periodima, evidentno je da je među anketiranim osobama bilo 17,8% više članova u prethodnim periodima.



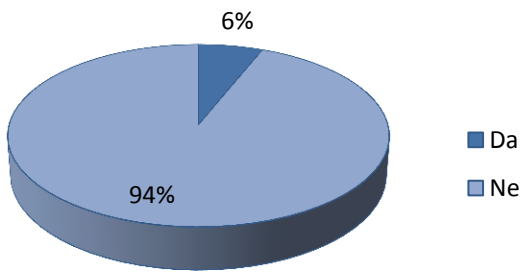
## Članstvo u STBiH po polnoj strukturi

Gledajući članstvo u STBiH po polnoj strukturi, iako se u slučaju oba pola znatno veći broj osoba izjasnio da nije učlanjen u STBiH. Učestalost članstva je nešto veća kod osoba ženskog pola gdje se 57% ispitanica koje su odgovorile na ovo pitanje izjasnilo članicom STBiH, dok je kod osoba muškog pola 43% odgovorilo potvrdno.

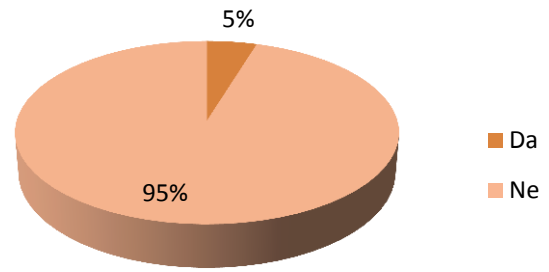


## Članstvo u STBiH po spolu

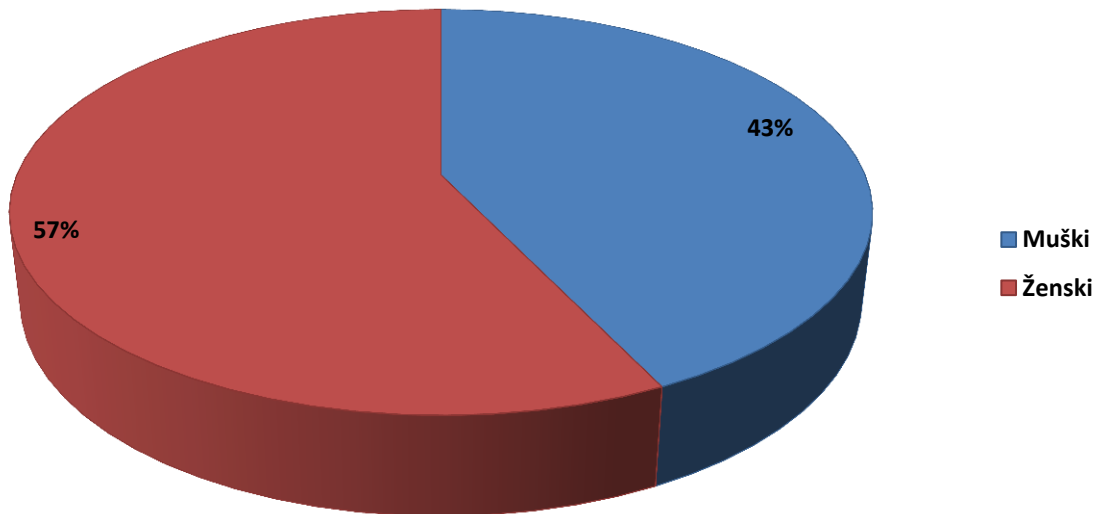
### Muški



### Ženski

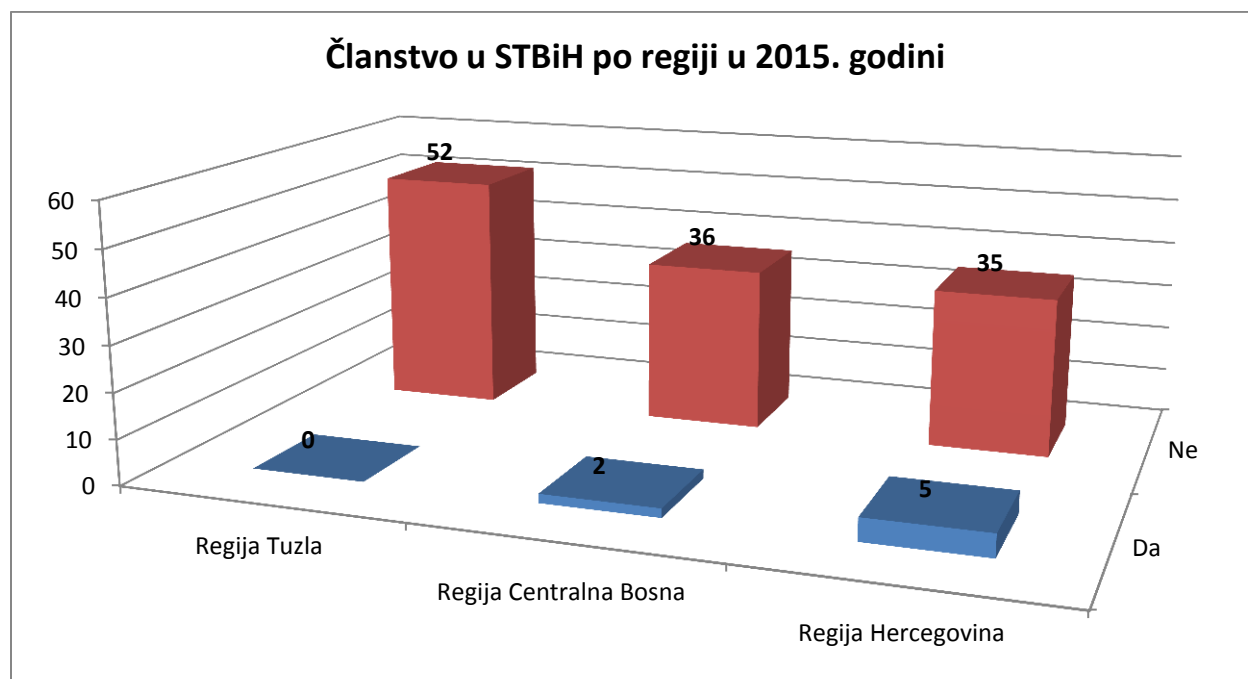


## Članovi



## Članstvo u STBiH po regiji

Najviše ispitanika koji su učlanjeni u STBiH dolazi iz regije Hercegovine gdje se u 5 slučajeva se ispitanik/ca izjasnio/la kao član/ica STBiH, a to je 12,5% od ispitanih iz ove regije. Članstvo u ovoj regiji je bilo najveće i u prethodnim periodima, tj. tokom 2013. i 2014. godine. Zatim, slijedi regija Centralna Bosna gdje je u dvije instance odgovoreno potvrdno na ovo pitanje. U regiji Tuzla je na ovo pitanje odgovoreno u najviše, tj. u 52 navrata u 2015. godini, ali se niko nije izjasnio kao član/ica STBiH, što nastavlja trend prethodnih perioda, kada je zabilježeno veoma nisko članstvo od 11%. Ovogodišnjim anketnim ispitivanjem nisu obuhvaćene ostale regije STBiH: Regija Sarajevo i Regija Sjeverozapad.



Napomena: Isti ispitanici su mogli uložiti odgovor više od jednom, te gore navedene brojke predstavljaju broj instanci kada se ispitanik/ca izjasnio/la o članstvu, a ne i broj anketiranih osoba koji su članovi.

## Kršenja prava iz radnog odnosa

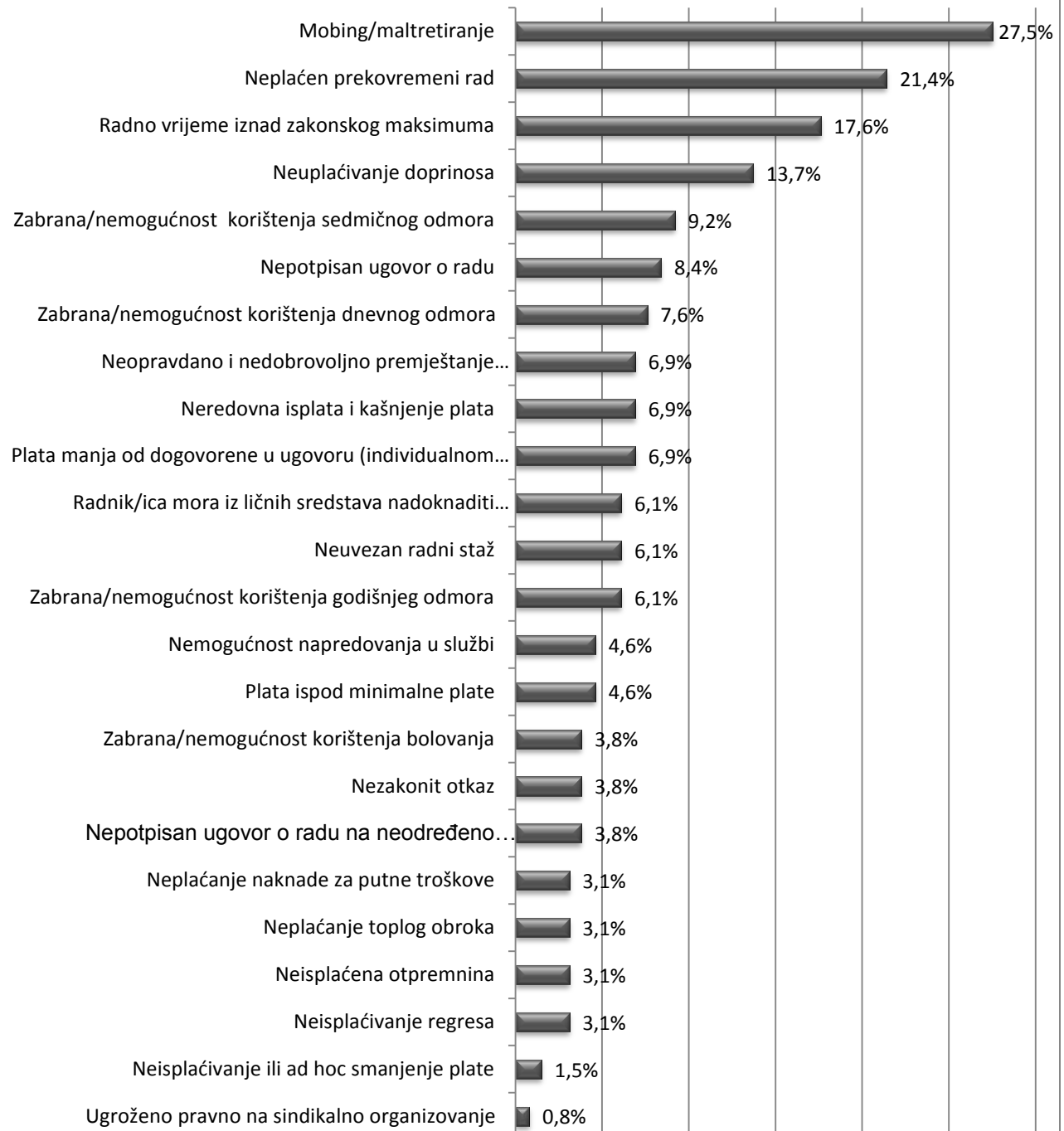
U slijedećem dijagramu je prikazan odnos i zastupljenost 7 najprisutnijih narušavanja prava iz radnog odnosa radnika/ca zabilježenih u 2015. godini.



**Napomena:** Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

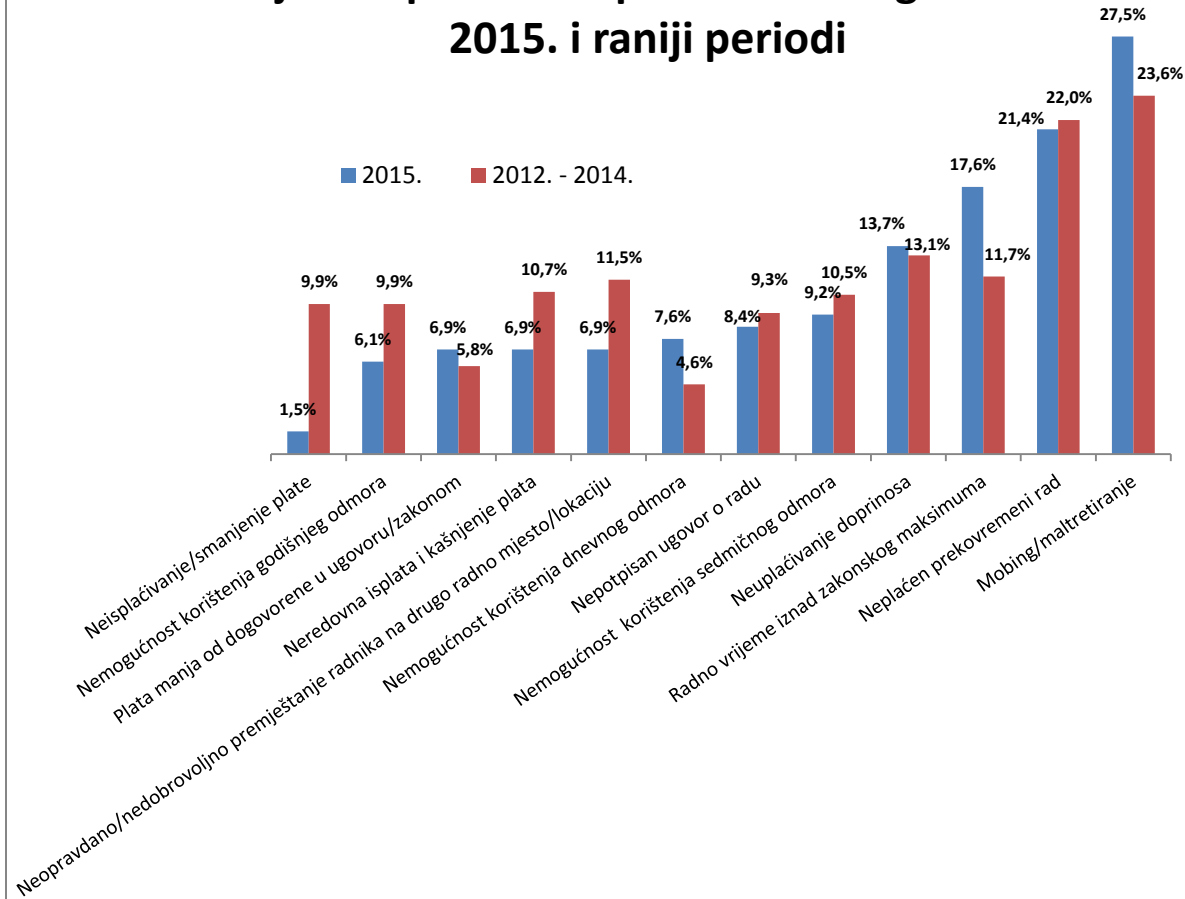
Iz ankete može se zaključiti da su dva najučestalija problema sa kojima se radnici susreću mobing i neplaćen prekovremeni rad, što nastavlja trend iz prethodnih anketnih perioda kada su ista dva problema bila najčešće identifikovana. Ispod slijedi detaljniji pregled učestalosti oblika kršenja prava iz radnog odnosa u 2015. godini, kao i komparativni preglede najučestalijih kršenja prava u ovoj godini sa prethodnim periodima:

## Prekršena prava iz radnog odnosa 2015.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

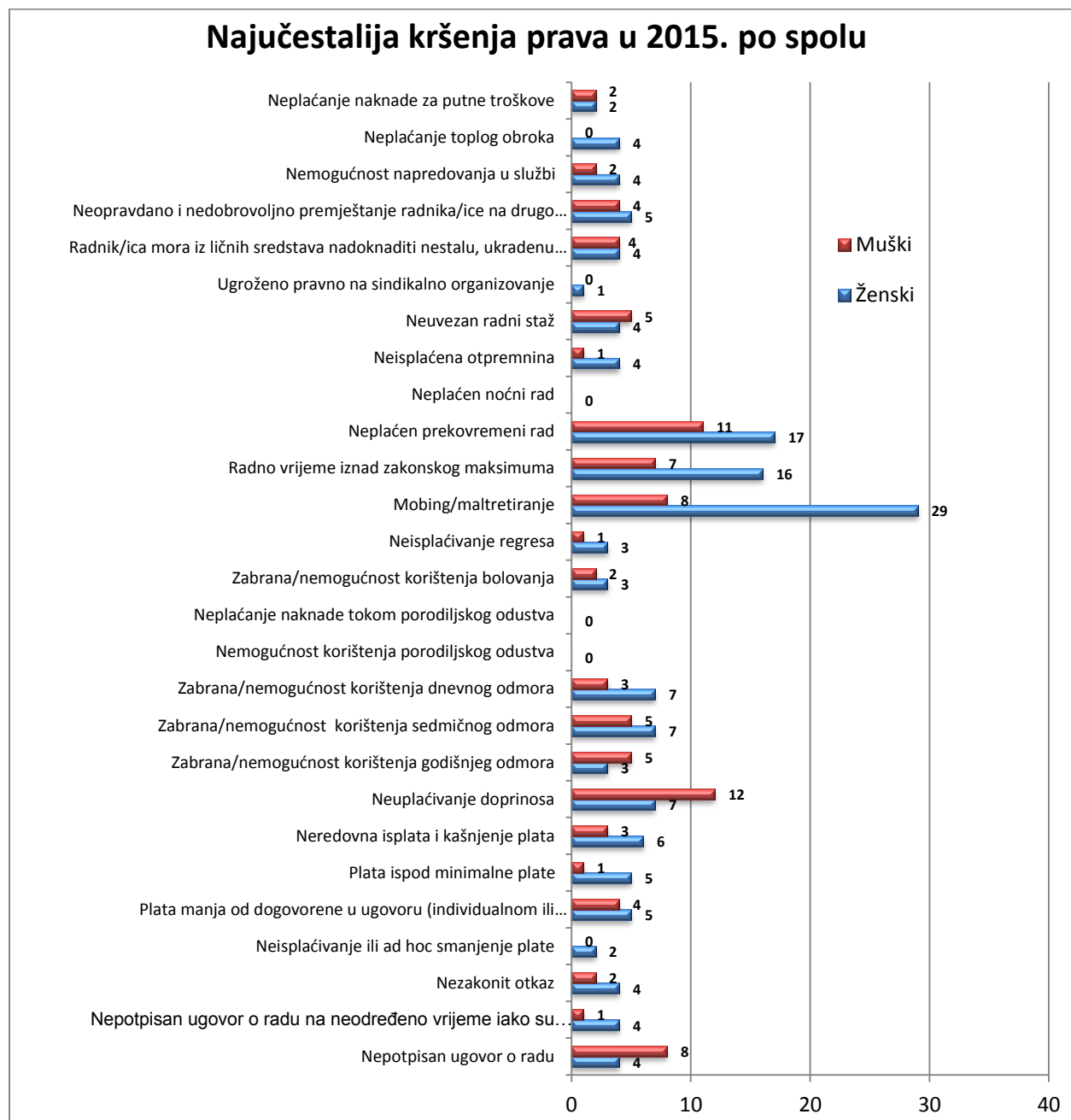
## Najčešće prekršena prava iz radnog odnosa 2015. i raniji periodi



**Napomena:** Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

Poredeći odgovore u 2015. godini sa ranijim periodima, može se zaključiti da su učestalosti slične kod većine oblika kršenja prava iz radnog odnosa. Najprimjetnija razlika je veliki pad instanci smanjenja ili neisplaćivanja plate, sa 9,9 na 1,5%. Uočava se i znatno smanjenje slučajeva zabrane, odnosno nemogućnosti korištenja godišnjeg odmora, kao i slučajeva neredovne isplate i kašnjenja plata, te slučajeva neopravdanog ili nedobrovoljnog premještanja radnika/ca na drugo radno mjesto ili lokaciju. Međutim, u 2015. godini primjetan je i značajan porast instanci mobinga odnosno maltretiranja, sa 23,6 na 27,5%, te instanci radnog vremena iznad zakonskog maksimuma, koje su se povećale sa 11,7 na 17,6%.

## Kršenja prava iz radnih odnosa po spolu

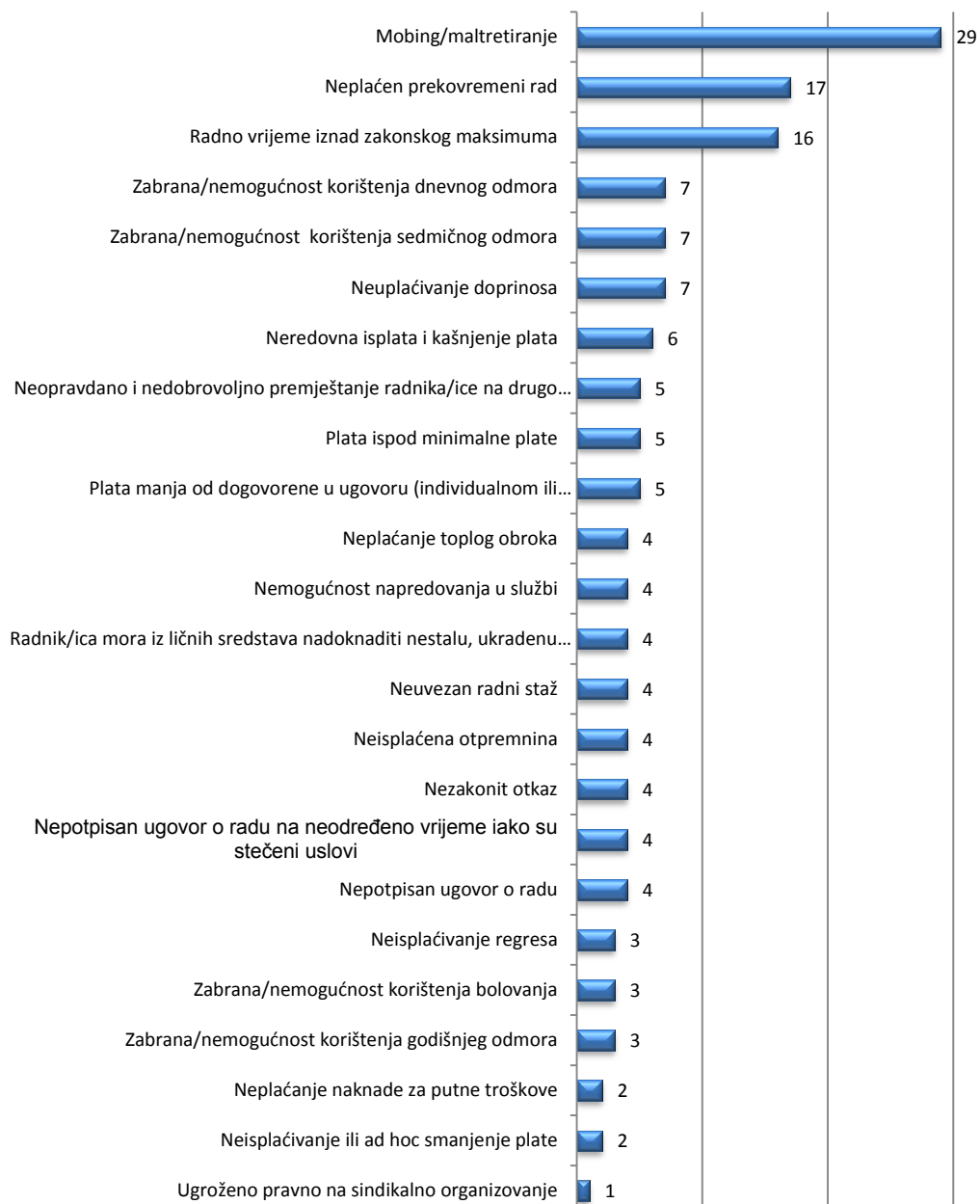


Napomena: ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.

U skoro svim kategorijama kršenja prava iz radnog odnosa, veći broj žalbi su uložile žene. Najveća razlika je primjetna u kategoriji „Mobing/maltretiranje“, u kojoj je zabilježen i najučestaliji vid kršenja prava iz radnog odnosa, gdje su žene prijavile kršenje u 29 slučajeva, a muškarci u 8 slučajeva, te u kategoriji „Radno vrijeme iznad zakonskog maksimuma“, koje su ispitanice ženskog roda navele 16 puta, dok su ispitanici muškog roda to učinili 7 puta. Potom, u kategoriji „Neplaćeni prekovremeni rad“ žene su prijavile kršenje u 17 slučajeva, a muškarci u 11 slučajeva. Dva oblika kršenja prava iz radnog odnosa, gdje su muškarci zabilježili više instanci nego žene su: „Nepotpisan ugovor o radu“, prijavljen 8 puta od strane muškaraca i 4 puta od strane žena, te „Neuplaćivanje doprinosa“, na šta su se muškarci požalili u 12 instanci dok su žene to uradile u 7. „Neuplaćivanja doprinosa“ je i najčešće prijavljen problem kod muškaraca. I dok su problemi sa kojim se oba pola suočavaju vrlo slični, u 2015. godini najveći zabilježeni problemi ženskog pola su vezani za odnos na radnom mjestu, dok se kod osoba muškog pola najveći broj prijavljenih problema odnosi na socijalnu zaštitu.

*Slijedi pojedinačni pregledi najčešćih kršenja prava iz radnog odnosa koja su prijavljena od strane oba spola pojedinačno.*

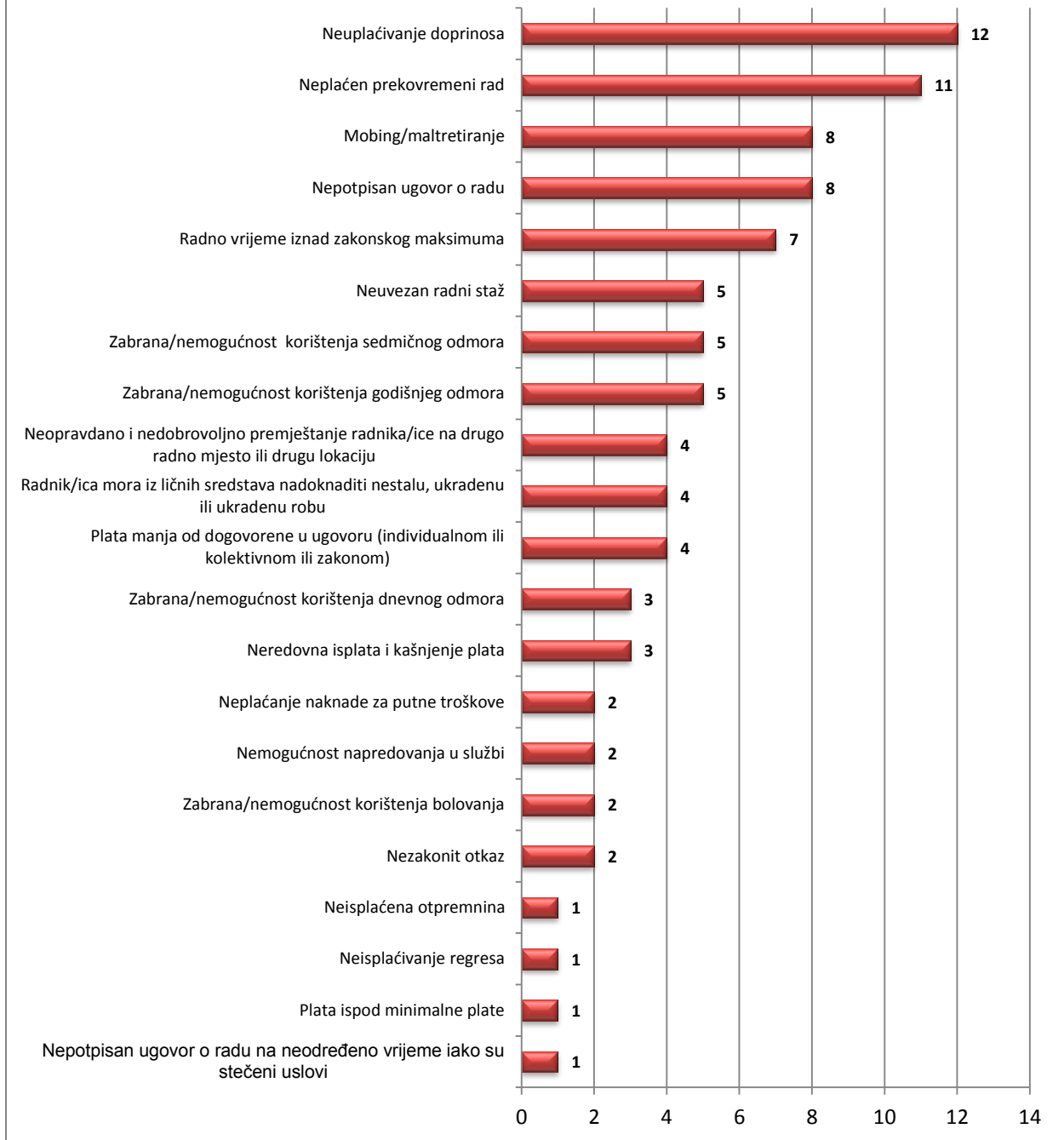
## Najčešća kršenja prava prijavljena od strane žena



Napomena: ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.



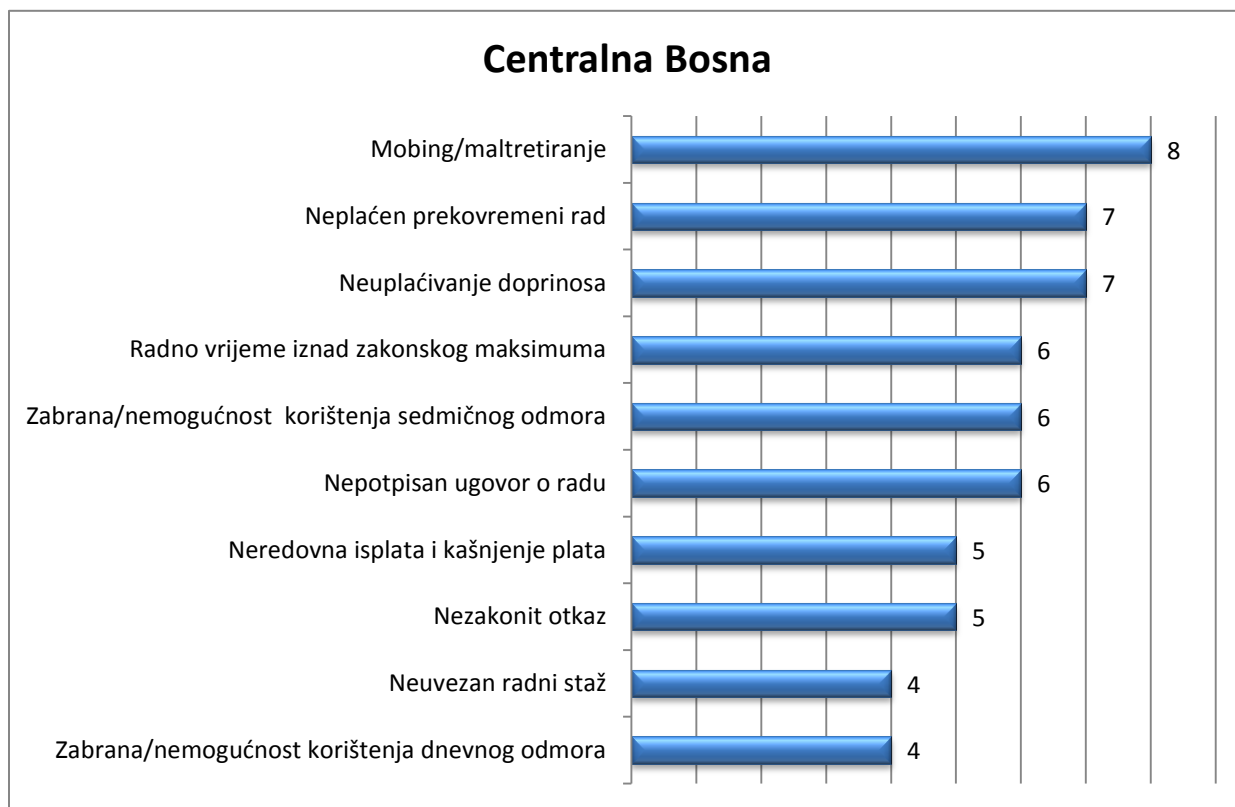
## Najčešća kršenja prava prijavljena od strane muškaraca



**Napomena:** ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.

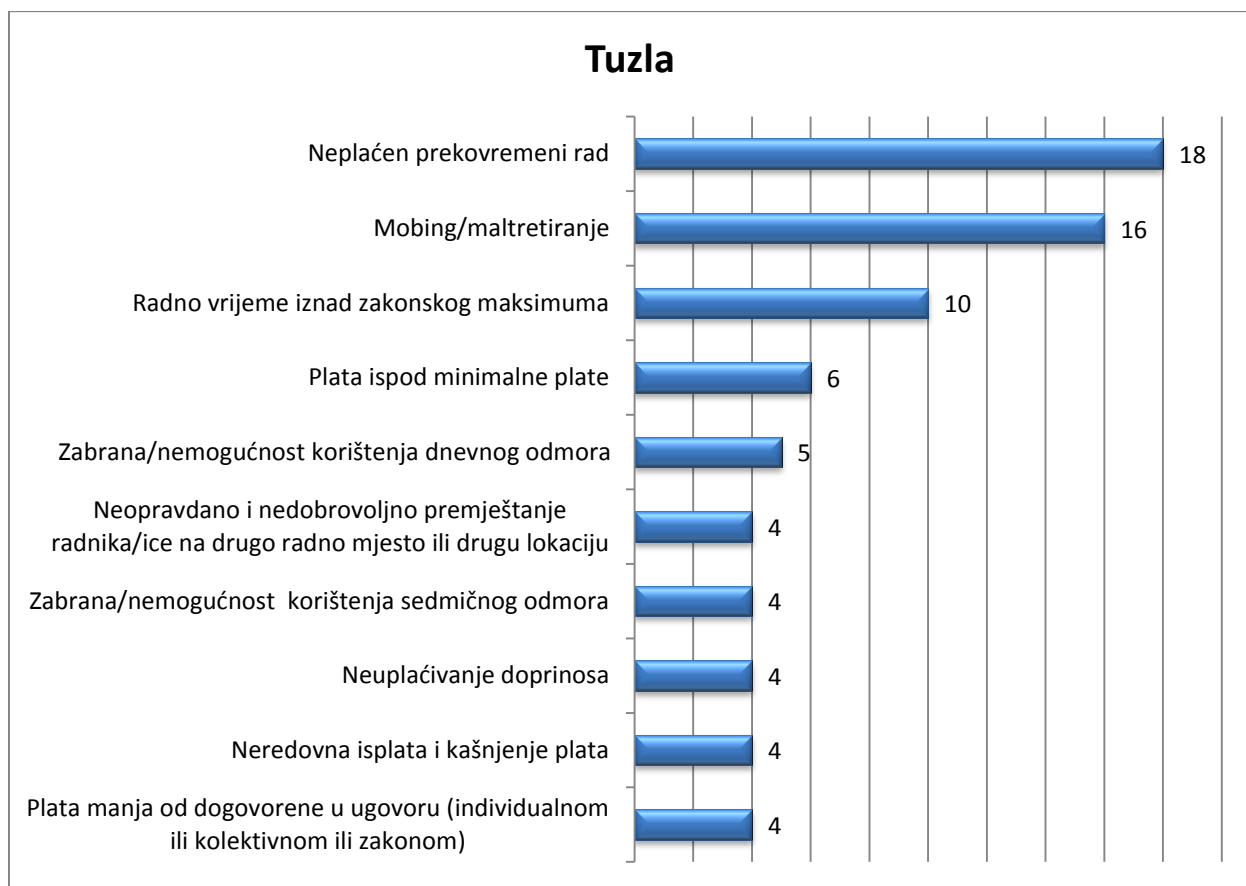
## Najučestalija kršenja prava iz radnog odnosa po regijama

U regiji **Centralna Bosna**: najprisutniji oblika kršenja prava iz radnog odnosa je „Mobing/maltretiranje“ zabilježen u 8 slučajeva, te „Neplaćen prekovremeni rad“ i „Neuplaćivanje doprinosa“ koji su prijavljeni u 7 slučajeva. Nadalje, evidentna su učestala kršenja prava koja se odnose na trajanje radnog vremena, uskraćivanje odmora i sigurnost radnog mjesta.



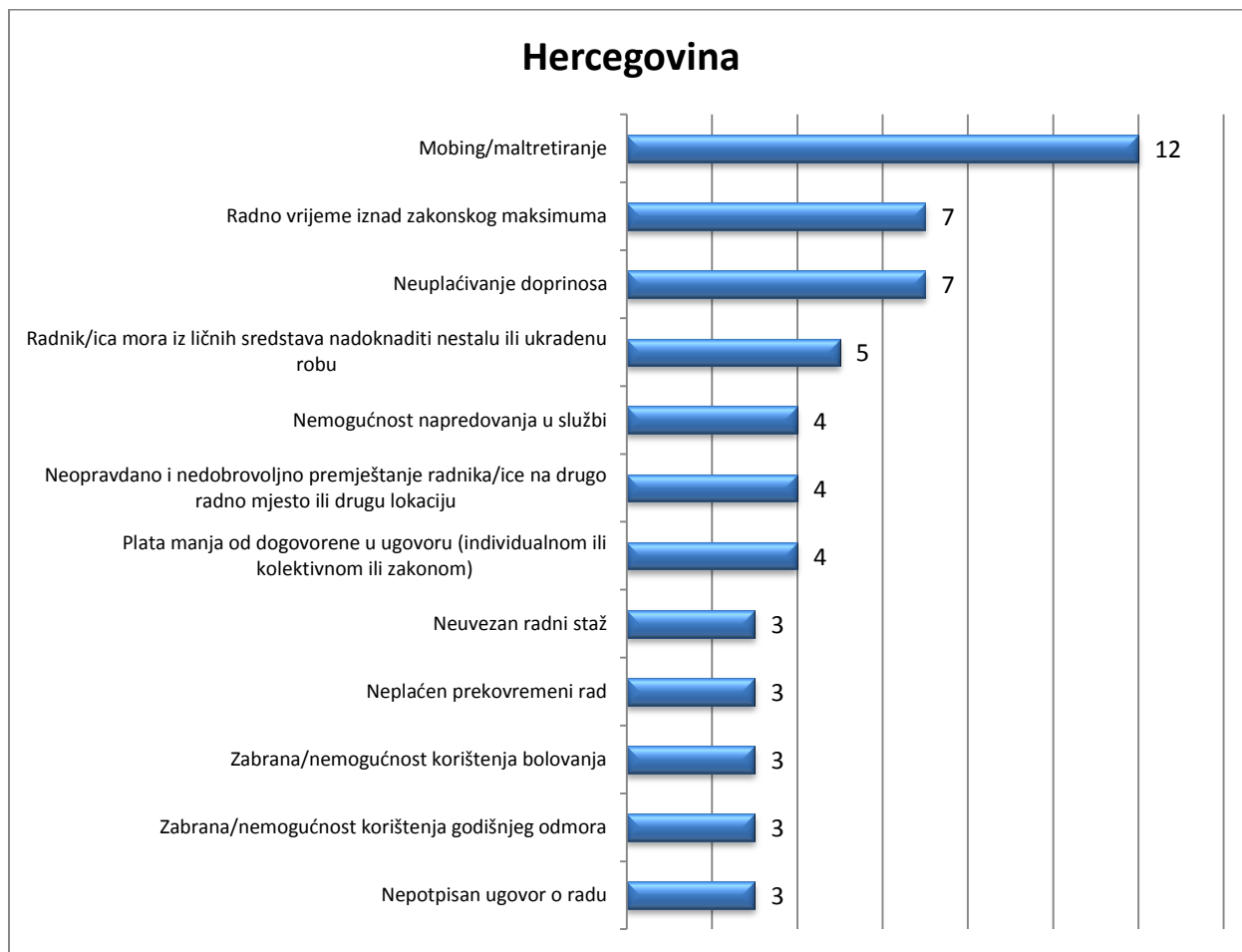
Napomena: ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.

**U Regiji Tuzla** je „Neplaćen prekovremeni rad“ prijavljen u najviše, 18 instanci. „Mobing/maltretiranje“ zauzima drugo mjesto, evidentiran u 16 slučajeva, dok je predugo trajanje radnog vremena zabilježeno u 10 instanci. Ostali najčešće prijavljivani problemi u ovoj regiji se odnose na platu, uskraćenje korištenje odmora, premještanje radnika te socijalnu zaštitu.



Napomena: ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.

**U Regiji Hercegovina**, vrsta kršenja koja je prijavljena najviše puta je „Mobing/maltretiranje“, zabilježena u 12 slučajeva, zatim „Radno vrijeme preko zakonskog maksimuma“ i „Neuplaćivanje doprinosa“ prijavljeni su u po 7 slučajeva. Za razliku od drugih regija, u Hercegovini je obaveza radnika/ce da nadoknadi štetu za nestalu ili ukradenu robu. Nemogućnost napredovanja na radnom mjestu je čest problem u odnosu na ostale probleme koji su zabilježeni. I u ovoj regiji česti su problemi vezani za platu, socijalnu zaštitu i odmor.



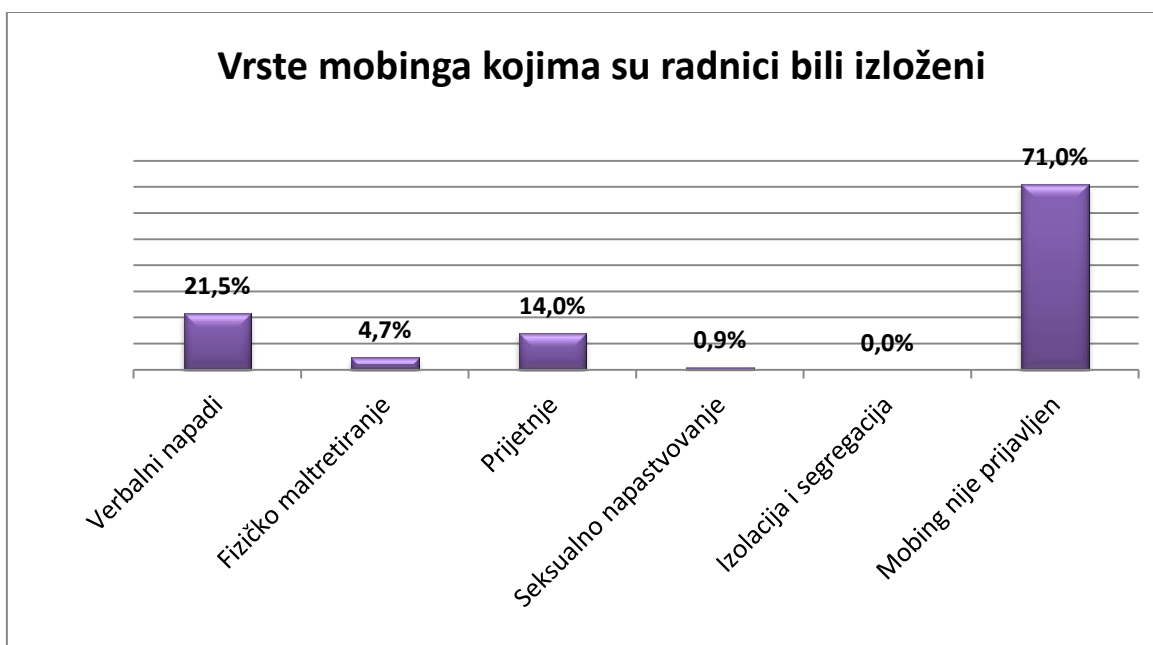
Napomena: ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.

## Mobing

Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili grupa, sistematski, psihički i moralno zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije sa radnog mjesta. Za potrebe ove ankete, uzeta su u razmatranje 4 oblika mobinga: verbalni napadi; prijetnje; izolacija i segregacija; te seksualno napastovanje.

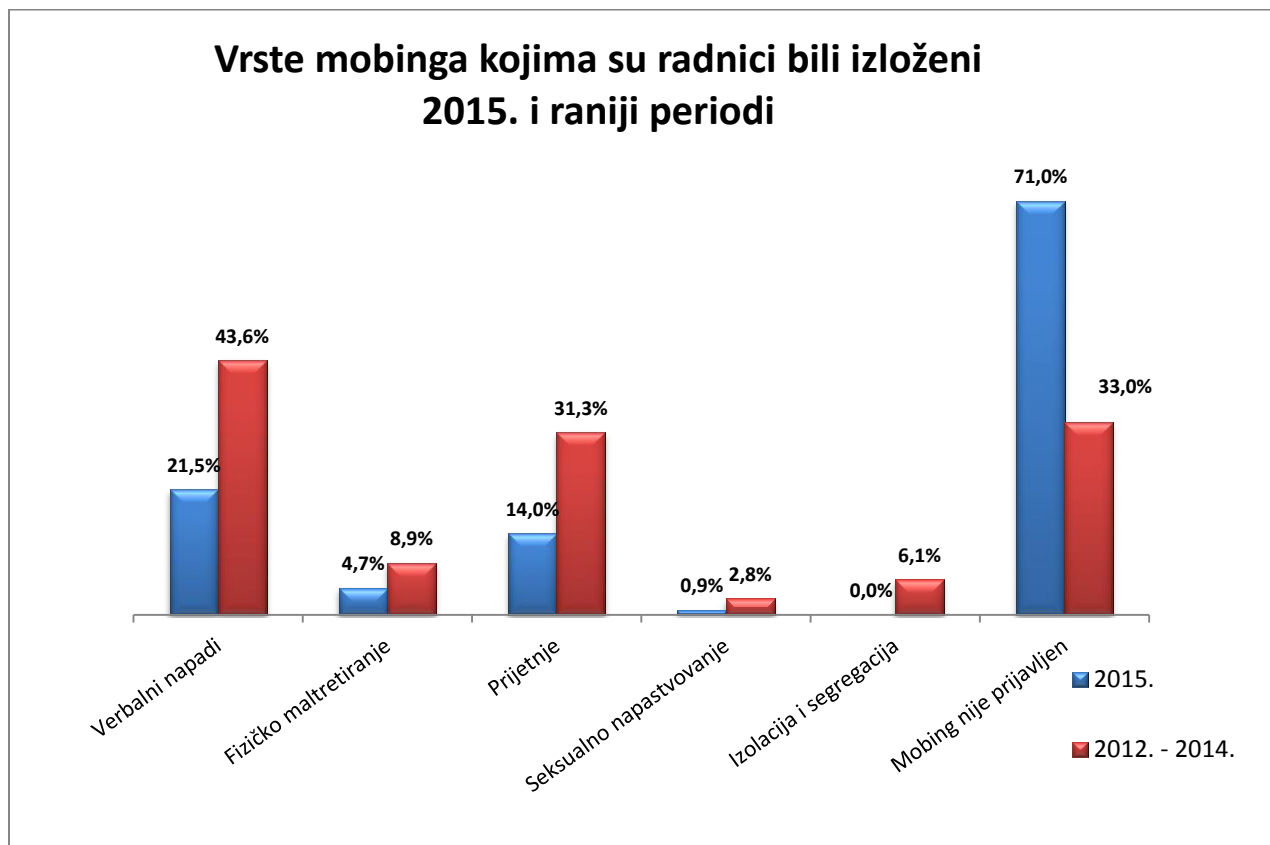
### Vrste Mobinga

Od 107 sastanaka tokom kojih se anketirana osoba izjasnila da je bila izložena mobingu na radnom mjestu, verbalni napadi su prijavljeni u 21,5% slučajeva. Prijetnje su prijavljene u 14% slučajeva, fizičko maltretiranje u 4,7%, dok je seksualno napastovanje prijavljeno u 0,9% slučajeva. U 2015. godini, niti jedna osoba koja je učestvovala u ispitivanju nije prijavila izolaciju i segregaciju kao vrstu mobinga. U čak 71% instanci, ispitanici su naveli da su bili izloženi mobingu, ali ga nisu prijavili.



**Napomena:** Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

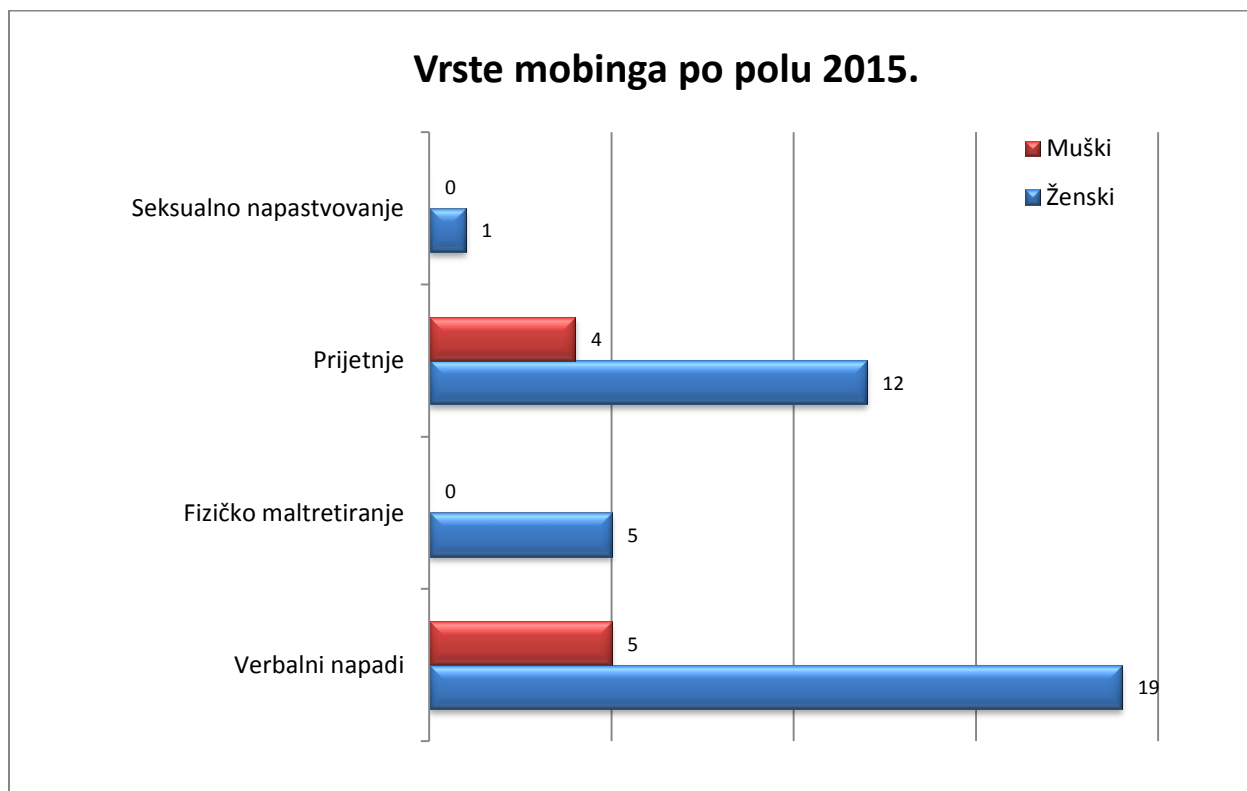
Poredeći rezultate ovogodišnjeg ispitivanja sa ranijim periodima, evidentno je veliko povećanje u postotku ispitanih koji su naveli da doživljeni mobing nisu prijavili, a čiji broj je porastao sa 33% na 71%. Sa druge strane primjetan je i pad u postotku ispitanika koji su prijavili instance verbalnih napada, prijetnji, fizičkog maltretiranja, seksualnog napastovanja, izolacije i segregacije. Iako ovogodišnjom analizom nisu obuhvaćene sve STBiH regije, ovaj trend ukazuje na to da sve veći broj radnika i radnica koji su doživjeli mobing oklijeva da isti prijavi.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

## Vrste mobinga po spolnoj osnovi

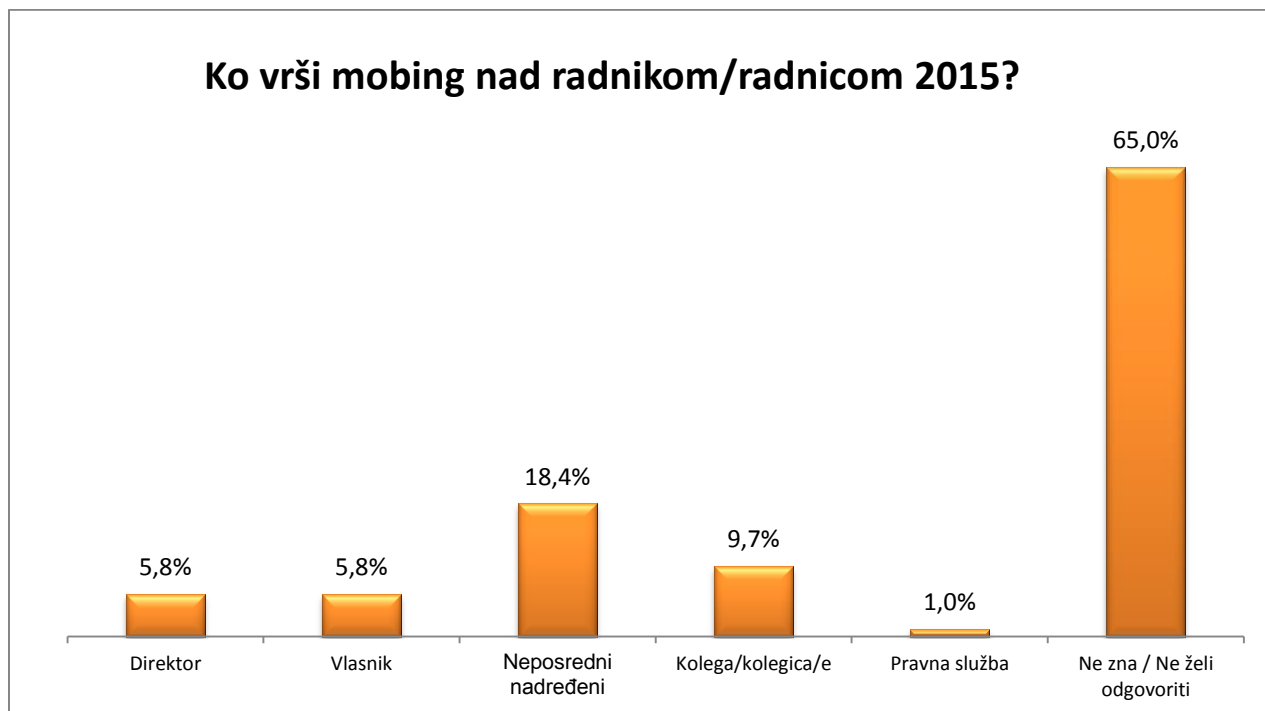
Očigledno je da su žene, na radnom mjestu, izloženije mobingu nego muškarci, te da one češće trpe sve vidove mobinga od muškaraca. Odgovor na ovo pitanje je dat tokom 46 sastanka, gdje su u 9 slučajeva muškarci dali potvrđan odgovor, dok je kod žena potvrđan odgovor dat u 37 slučajeva. Ispitanici su mogli da daju više puta više odgovora na ovo pitanje i zato se broj odgovora ne podudara sa brojem ispitanika. Najučestaliji oblik mobinga kojem su žene izložene su verbalni napadi, koji su navedeni u 19 slučajeva od strane žena, a u 5 slučajeva od strane muškaraca. Zatim slijede prijetnje, navedene 12 puta od strane žena, a 4 puta od strane muškaraca. Osobe ženskog spola su prijavile 5 slučajeva fizičkog maltretiranja, dok osobe muškog nisu prijavljivale takvu vrstu mobinga. U jednom zabilježenom slučaju je ženska anketirana osoba prijavila seksualno napastovanje.



Napomena: Isti ispitanici su mogli uložiti odgovor više od jednom, te gore navedene brojke predstavljaju broj instanci kada se ispitanik/ca izjasnio/la o ovom pitanju, a ne i ukupan broj anketiranih osoba.

## Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom

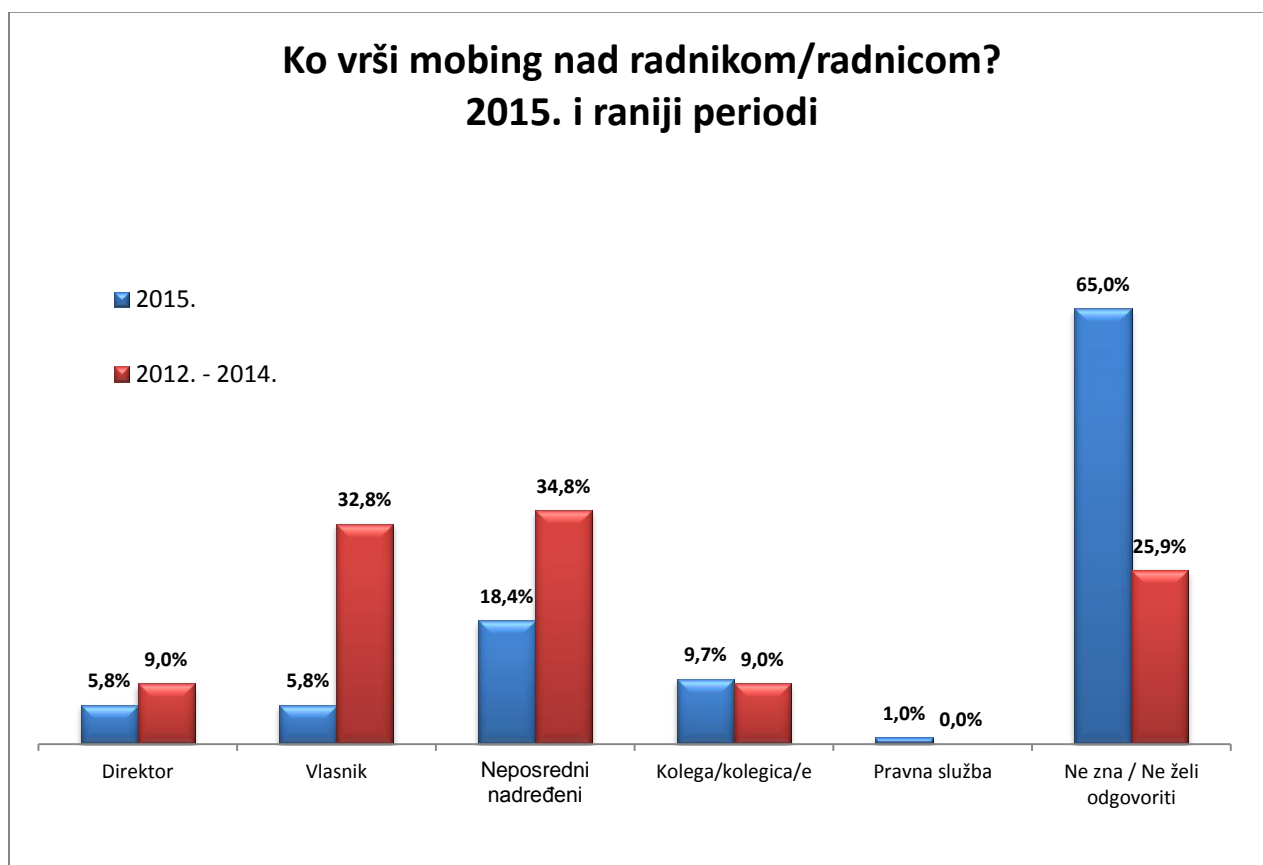
Mobing nad radnicima/cama u 18,4% prijavljenih slučajeva vrše neposredni nadređeni, dok u 9,7% slučajeva to čine radne kolege. U 5,8% slučajeva mobing vrše vlasnici odnosno direktori, a pravna služba je u ovom kontekstu evidentirana u 1% slučajeva. Zanimljivo je da je čak 65% anketiranih osoba odgovorilo da ne zna ko vrši mobing ili da ne želi dati odgovor na ovo pitanje.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.



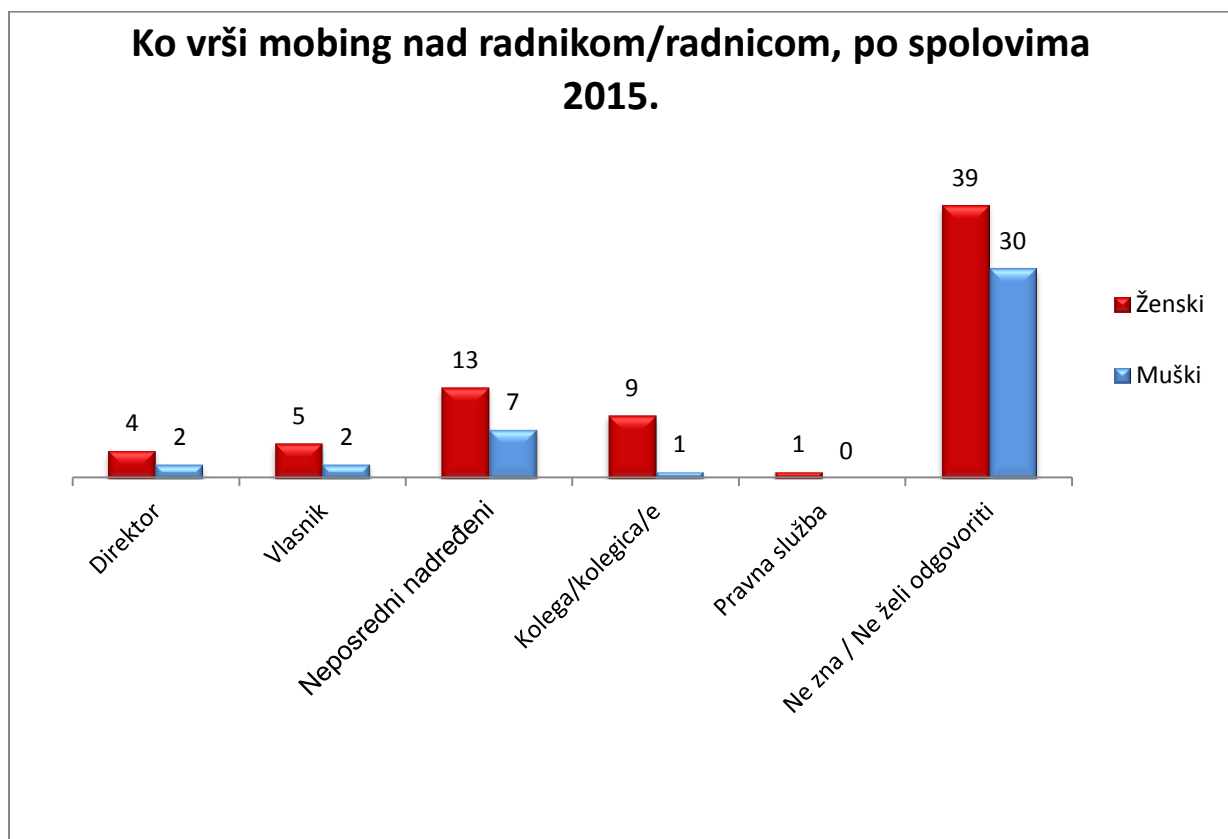
Po pitanju ko vrši mobing u 2015. godini, očita je sličnost sa prethodnim pitanjem koje se odnosi na doživljeni oblik mobinga, a to je trend rasta postotka osoba koji su odgovorili sa „Ne zna/Ne želi odgovoriti“. Učestalost ovog odgovora u tekućoj godini je 65%, što je i veliki porast sa 25,9% učestalosti koja je zabilježena u prethodnim periodima. Shodno tome, manji je i postotak prijavljenih instanci u kojima vlasnik, neposredni nadređeni, odnosno direktor vrši mobing. Radne kolege kao vršitelji mobinga su evidentirani u skoro istom intenzitetu kao i u prethodnim periodima.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

## Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom po spolu?

Uvidom u statistiku o tome ko vrši mobing nad radnikom/radnicom na osnovu pola vidimo da su prijavljeni činitelji mobinga isto rangirani po učestalosti i od strane žena i od strane muškaraca. Najveća razlika između polova odražava se u postotku prijavljenih radnih kolega odnosno kolegica, te u odgovoru „Ne zna/Ne želi da odgovori“.



## Diskriminacija na radnom mjestu

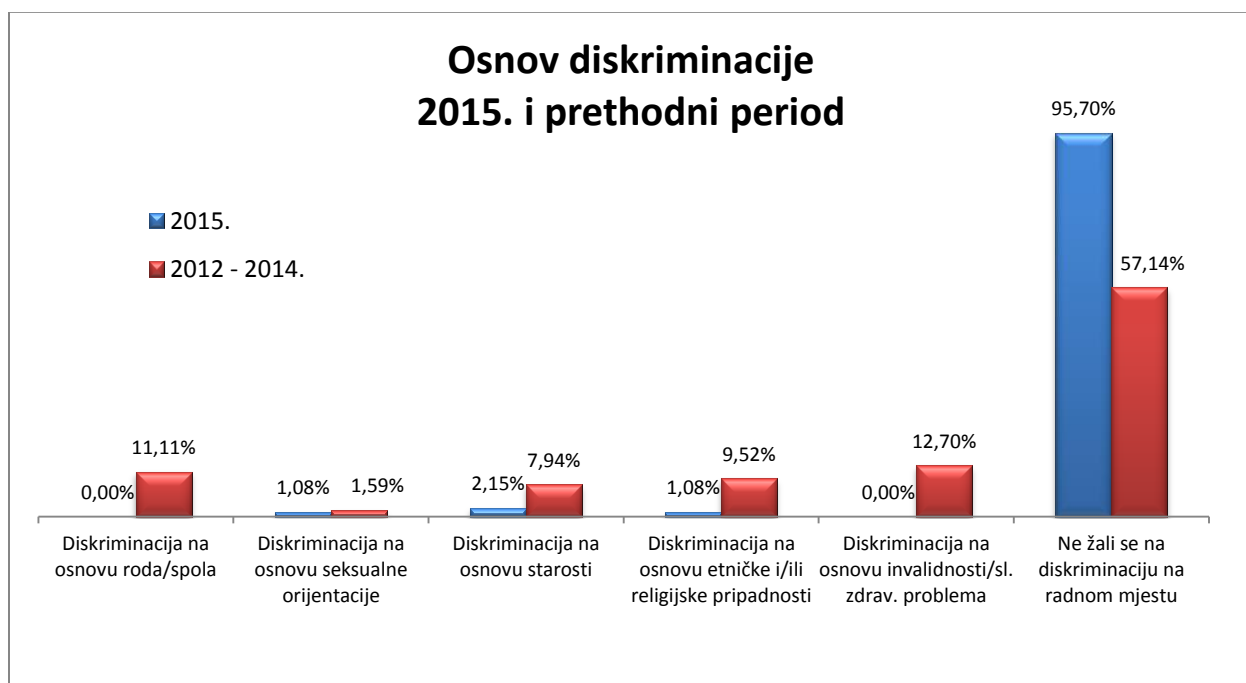
Diskriminacija je svaki postupak razlikovanja i/ili nejednakog tretmana osobe ili grupe osoba, a na osnovu njihovog spola, roda, nacionalne, vjerske pripadnosti, ekonomskog statusa, seksualne orijentacije, ili nekog drugog osnova. Diskriminacija može biti neposredna ili posredna, a može se sprovesti kroz isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti individui ili grupi, na osnovu ličnih karakteristika/identiteta. Za potrebe ove analize korišteno je pet oblika diskriminacije: diskriminacija na osnovu roda/spola; diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije; diskriminacija na osnovu starosti; diskriminacija na osnovu religijske i/ili etničke pripadnosti; te diskriminacija na osnovu invalidnosti i/ili sličnih zdravstvenih problema.

Na pitanje koje se odnosi na vrstu diskriminacije, na radnom mjestu, na koju se radnik/ca žali, dat je odgovor u 93 instance, gdje je najčešće (2 puta) prijavljena diskriminacija na osnovu starosti. Po jednom je navedena diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije, te na osnovu vjerske ili etničke pripadnosti. Od datih odgovora na ovo pitanje, u čak 89 slučajeva se osoba ne žali na diskriminaciju na radnom mjestu. Ova činjenica ukazuje na to da se većina anketiranih osoba ne osjeća diskriminirano, vodeći se pretpostavkom da anketirane osobe koje se nisu izjasnile po ovom pitanju, nisu to uradile zato što nemaju problema sa diskriminacijom koje bi željele izraziti u anketi.



Napomena: Anketirane osobe su mogle da zabilježe više od jednog odgovora, te se zbir navedenih odgovora ne podudara se ukupnim brojem osoba koje su odgovorile na ovo pitanje.

Kao što je bio slučaj u periodičnim analizama vršenim od 2012. i u 2015. godini, u najvećem broj slučajeva anketirane osobe su izjavile da se ne žale na diskriminaciju na radnom mjestu. Međutim u ovoj godini taj je broj porastao sa 57,7% na čak 95,7%. Pored toga evidentan je značajan pad u prijavljenim slučajevima diskriminacije na osnovu roda/spola, starosti, etničke odnosno vjerske pripadnosti, te na osnovu invalidnosti i sličnih zdravstvenih problema. Procenat slučajeva prijavljene diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije vrlo je sličan kao i u prethodnom periodu, 1,08% u 2015. u poređenju sa 1,59% u ranijim periodima.

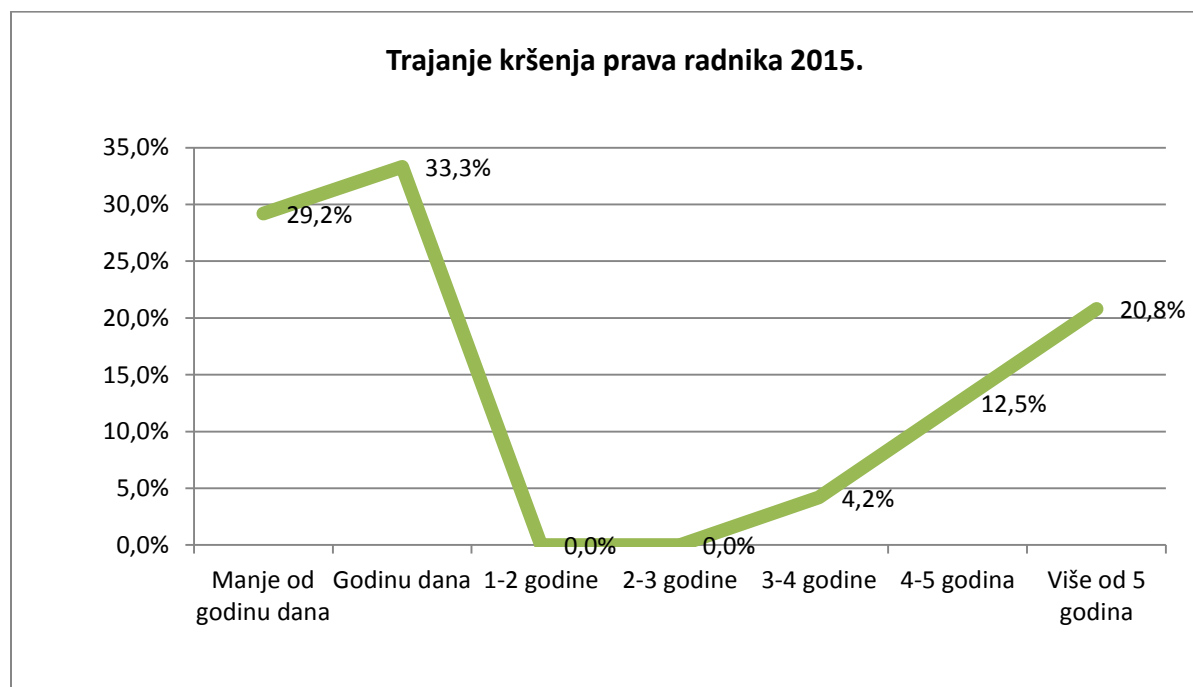


Napomena: Anketirane osobe su mogle da zabilježe više od jednog odgovora, te se zbir navedenih odgovora ne podudara se ukupnim brojem osoba koje su odgovorile na ovo pitanje.

## Period kršenja prava radnika

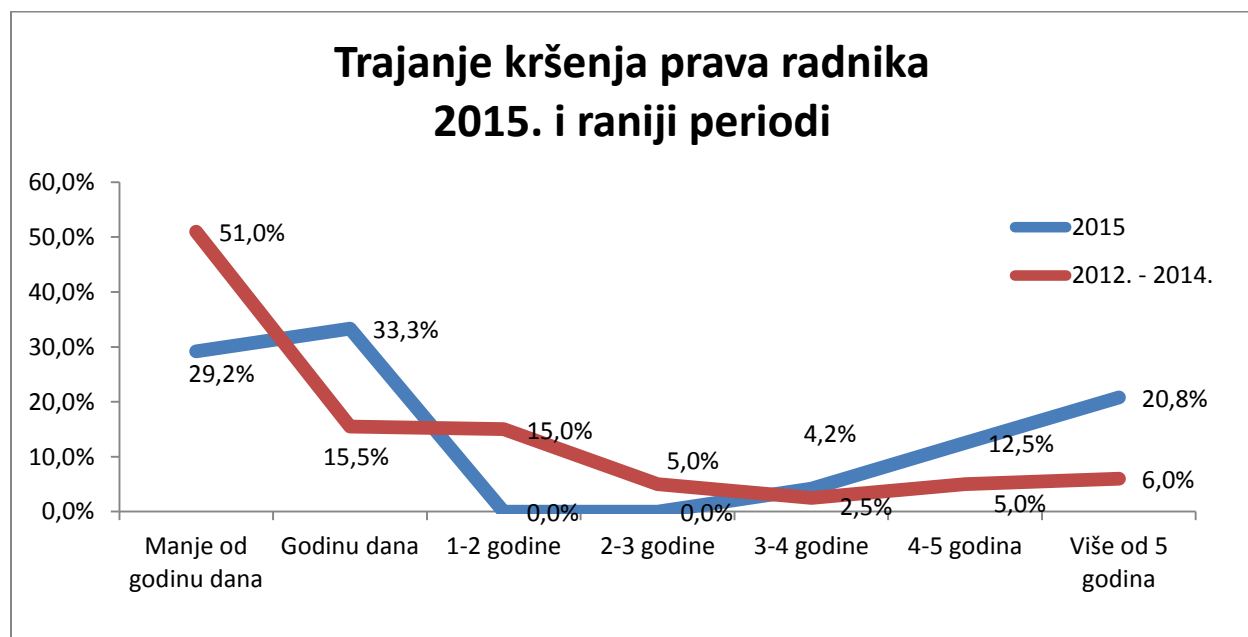
Kako bi dobili uvid o efikasnosti samih radnika/ca, poslodavaca i organizacija kojima se radnici/e mogu obratiti za pomoć u rješavanju problema, kao i o kompleksnosti problema sa kojima se radnici suočavaju, ova analiza je istražila period trajanja kršenja prava radnika.

Na ovo pitanje u 2015. godini odgovor je dat u 24 instance, od kojih je u 29,2% slučajeva izjavljeno da se prava radnika/ca iz radnog odnosa krše manje od godinu dana, odnosno u posljednjih godinu dana. U 33,3% instance, osoba je izjavila da joj se prava krše godinu dana. U ovoj godini niko nije prijavio kršenje radnih prava u trajanju od 1 do 3 godine. U 4,2% slučajeva navedeno je da se prava krše 3 do 4 godine, u 12,5% slučajeva prave se krše između 4 i 5 godina, dok je u čak 20,8% slučajeva izjavljeno da se prava radnika odnosno radnica krše preko 5 godina. Činjenica da je 62,5% posto ljudi izjavilo da im se prava krše u zadnjih godinu dana može da ukazuje na jednu od dvije stvari: veliki porast u broju novih slučajeva mobinga ili da se slučajevi mobinga brzo rješavaju i stoga većina njih traju samo godinu dana.



**Napomena:** Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

U 2015. godini primjetan je porast ispitanika koji su prijavili da im se prava krše duže od 4 godine. U ovoj godini, u 12,5% instanci anketirane osobe su izjavile da im se prava krše 4 do 5 godina, za razliku od 5% slučajeva istog trajanja zabilježenog u prethodnim periodima, dok je u čak 20,8% u 2015. navedeno da se prava krše duže od 5 godina, što je bio slučaj u 6% instanci u ranijim periodima. Zanimljivo je i da se skoro prepolovio postotak ispitanika koji su naveli da im se prava krše manje od godinu dana, sa 29,2% u ovoj godini u odnosu na 51% iz prošle godine. Međutim, ovaj podatak odražava činjenica, da je u anketnim istraživanjima sprovedenim u 2015. godini učestvovao izuzetno veliki broj ispitanika/ca koji su već prethodno razgovarali sa predstavnikom STBiH.

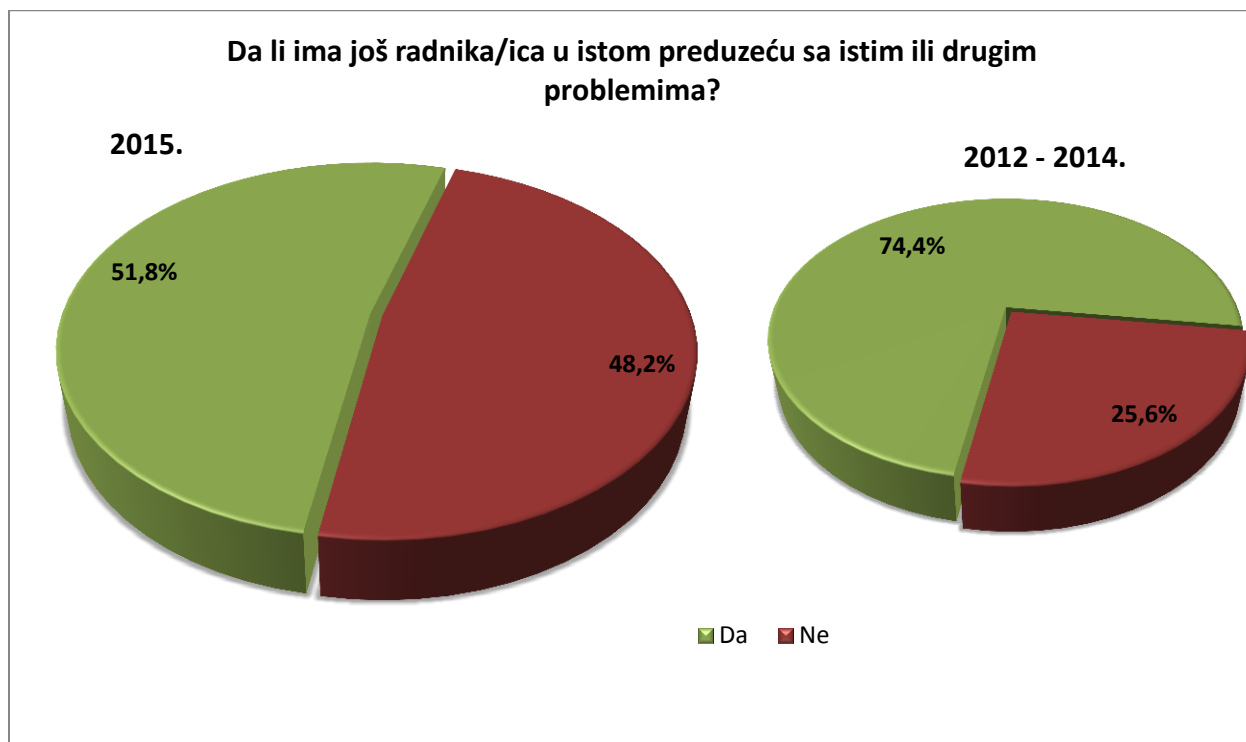


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

## Drugi/e radnici/e sa istim problemom

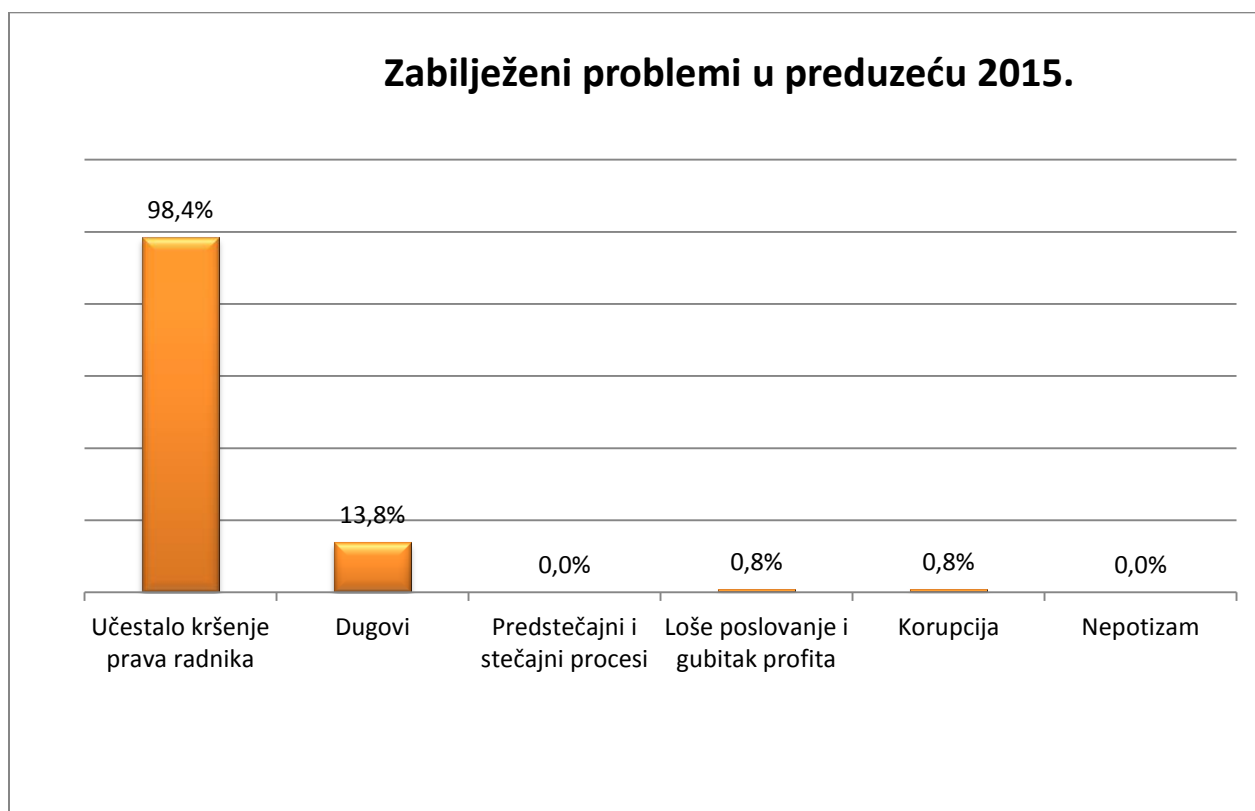
S ciljem dobivanja informacija o učestalosti kršenja radnog prava, iz šireg uzorka zaposlenika/ca, nego što je obuhvaćen anketom, ispitanicima je postavljeno pitanje: *“Da li ima još radnika/ica u istom preduzeću sa istim ili drugim problemima?”*, na koje je odgovoreno tokom 83 sastanka. Od 83 odgovora, potvrđan odgovor, evidentiran je 43 puta (51,81%), naspram 90 puta (48,196%) kada su se ispitanici izjasnili da njihove radne kolege/ice nemaju istih ili sličnih problema na radnom mjestu.

Primjetan je veliki pad u postotku ispitanika/ca, koji/e smatraju da u njihovom preduzeću ima još radnika sa istim ili drugim problemom. U ovoj godini 51,8% odgovora na ovo pitanje su bili potvrđni za razliku od 74,4% u prethodnim periodima. Unatoč tome i činjenica da njih 51,8% tvrdi da u istom preduzeću ima još zaposlenih sa istim ili drugim problemima, ukazuje na to da je učestalost kršenja radnih prava veća nego što to rezultati ankete prikazuju. Zaposlene osobe mogu biti žrtve kršenja prava, a da nisu imale priliku da razgovaraju sa anketarom, tako da narušavanje njihovih prava nije zvanično zabilježeno, ali je ono evidentno u rezultatima ankete odgovorom na ovo pitanje.



## Zabilježeni problemi u preduzeću

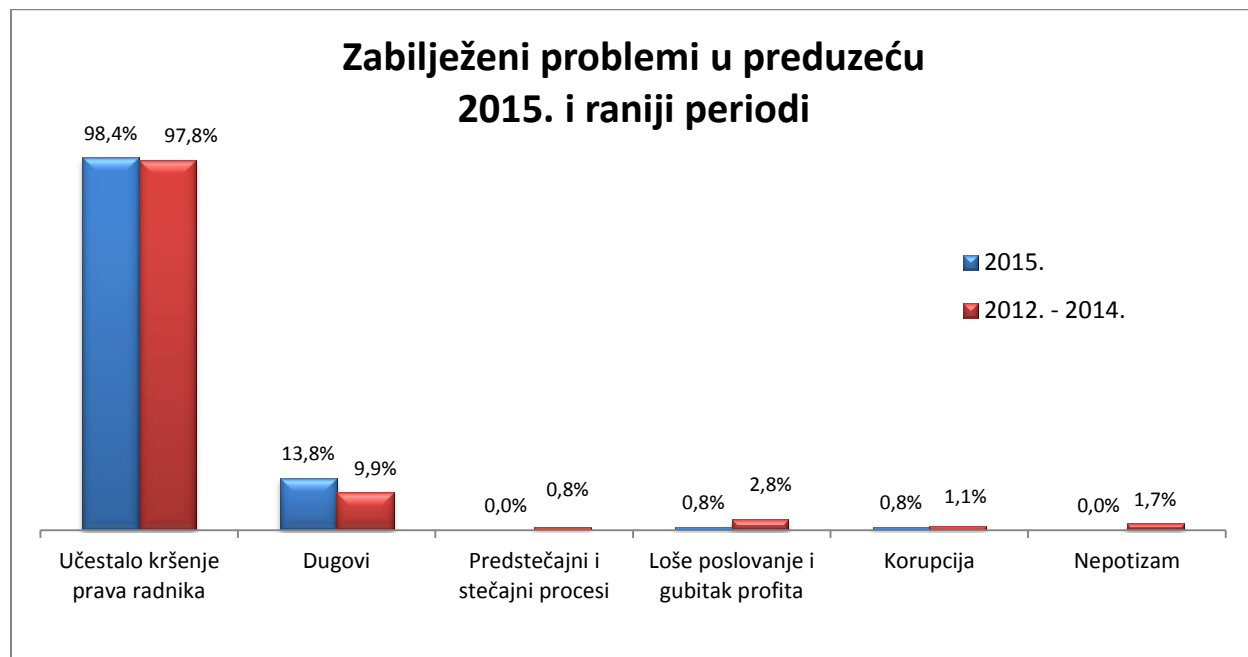
Od ukupnog broj pruženih odgovora na pitanje: „Zabilježeni problemi u preduzeću?“, u 98,4% slučajeva, učestalo kršenje prava radnika je navedeno kao prvi i najveći problem. U 13,8% slučajeva, dugovi su smatrani najvećim problemom u preduzeću, dok se u 0,8% slučajeva navodi loše poslovanje i gubitak profita, odnosno korupcija. Evidentno je da najviše osoba navodi učestalo kršenje prava radnika kao najveći problem u preduzeću, što ukazuje na sve veću prisutnost nekorektnog ophođenja poslodavaca prema radnicima/ama. Razlozi ovome su brojni, uključujući nesavjesnost poslodavaca koji stavljaju ličnu dobit ispred prava radnika, lošu zaštitu i loše mehanizme zaštite radnika kroz zakonski okvir, provedbu zakona, slab uticaj udruženja radnika, te nemogućnost radnika da pristupe onima koji će ih zaštititi.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog problema, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.



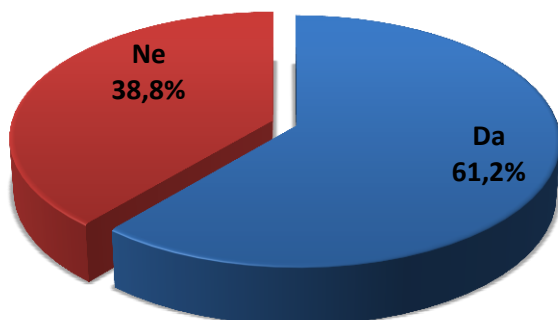
U 2015. godini je zabilježena velika sličnost sa prethodnim anketnim periodom po ovom pitanju. Učestalost kršenja prava radnika je prijavljivana u skoro 98% slučajeva, što može da ukazuje na relativno stagnirajuću situaciju u odnosu na ovaj problem.



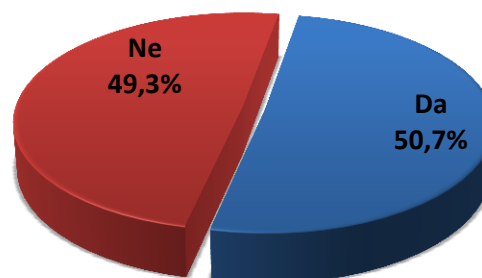
## Rješavanje problema

U većini slučajeva, radnici/ce nisu samostalno u mogućnosti da riješe probleme sa kojima se susreću na radnom mjestu. No, kako bi ostvarili zaštitu svojih prava iz radnog odnosa, imaju mogućnost da se nekomе obrate za pomoć u rješavanju svojih problema. Tokom ovogodišnjeg istraživanja u 61,2% slučajeva anketirane osobe su izrazile da su zatražile pomoć pri rješavanju problema sa kojim se suočavaju, što je povećanje u odnosu na prethodni period, kada je pomoć tražena u 50,7% slučajeva. Ovaj pozitivan trend može da ukazuje na činjenicu da radnici i radnice u BiH postaju svjesniji o mehanizmima zaštite radnih prava koji postoje i njihovoj važnosti.

**Da li se radnik/radnica obratio/ila nekome za pomoć u rješavanju problema s kojim se suočava?  
2015.**



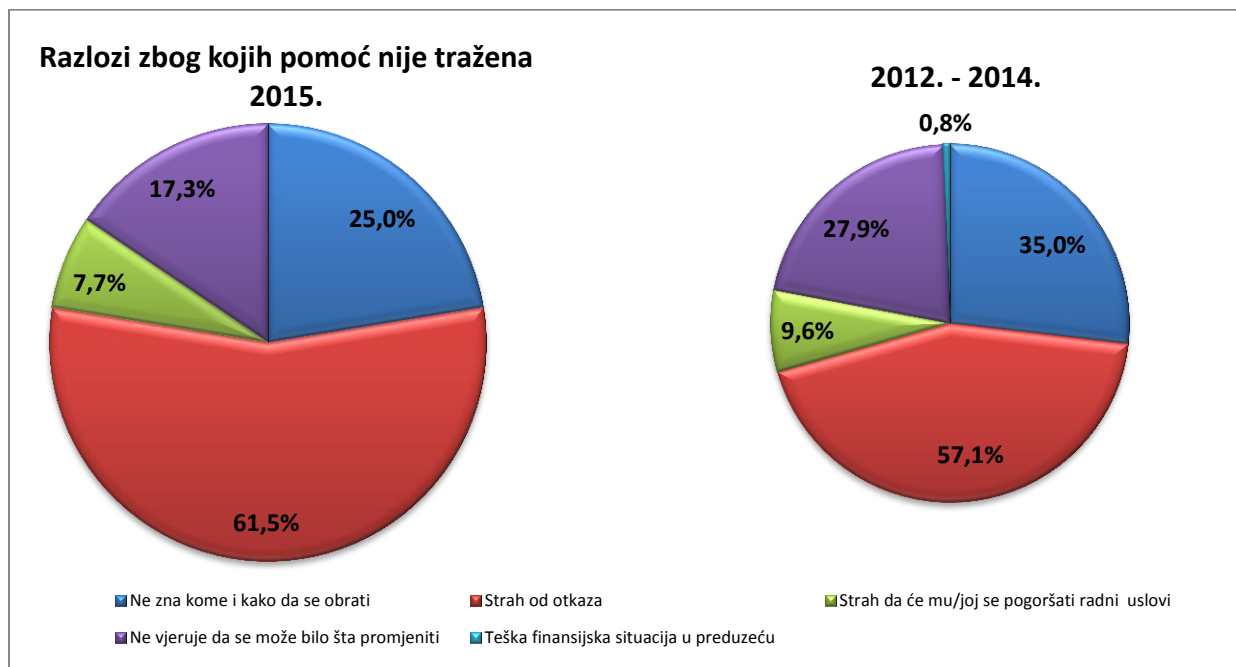
**2012. - 2014.**



### Razlozi zašto pomoć nije tražena

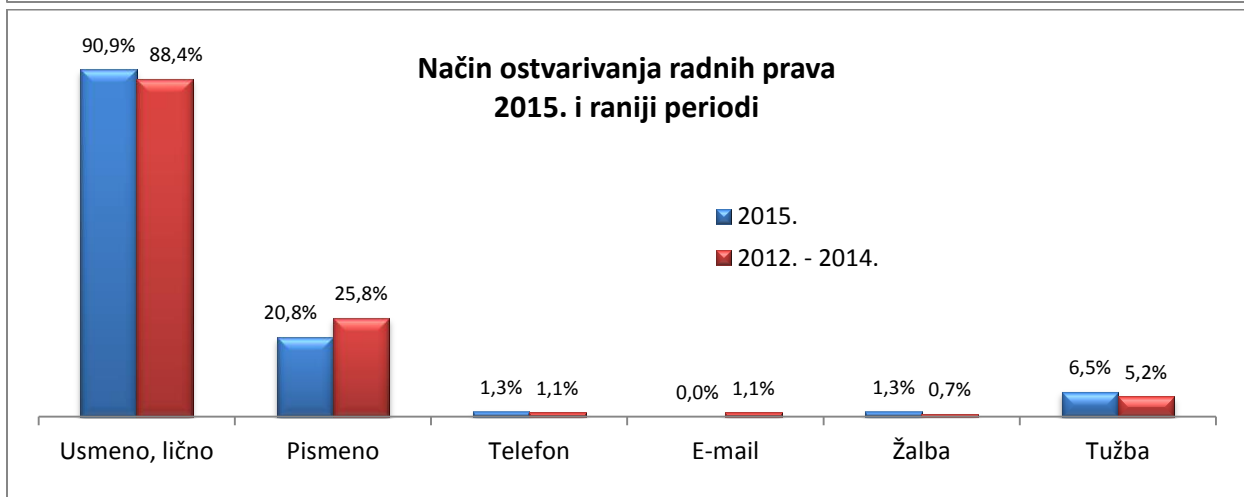
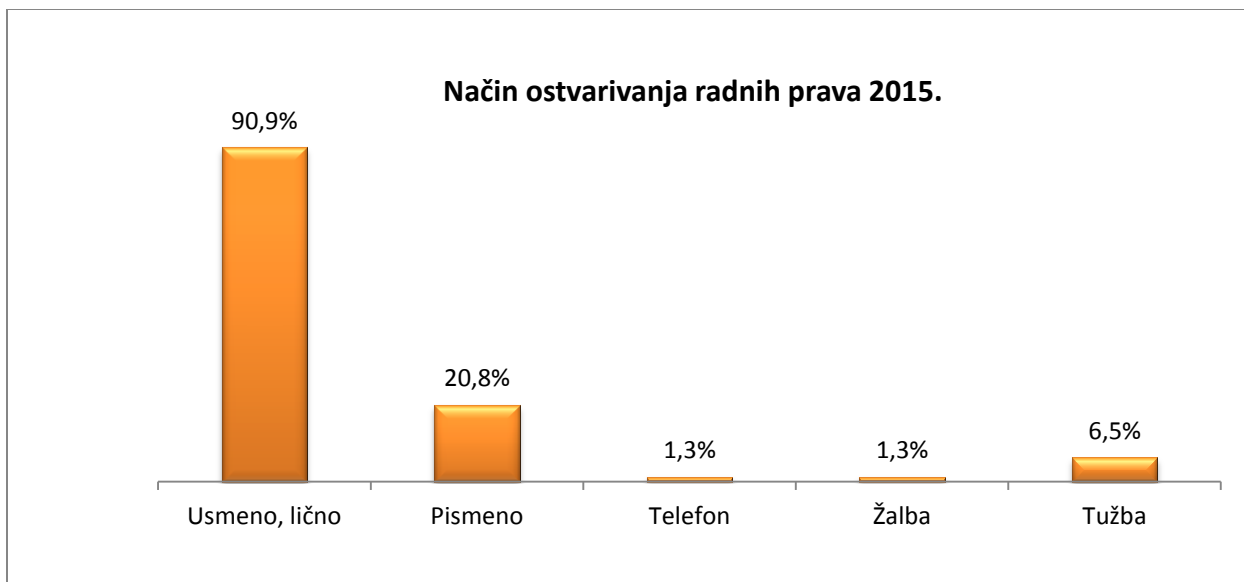
Kod osoba koje se nisu obratile za pomoć najučestaliji razlog bio je strah od otkaza naveden u 61,5% slučajeva. Ova činjenica ukazuje na nepovjerenje radnika u ljude kojima se mogu obratiti, odnosno na neadekvatan sistem podrške i zaštite prava radnika. U četvrtini zabilježenih odgovora, anketirane osobe su izjavile da ne znaju kome da se obrate, što ukazuje na neadekvatnu informiranost zaposlenih osoba o svojim pravima i načinima na koji ih mogu ostvariti i zaštititi. U 17,3% instanci, radnici se nisu nikome obratili jer tvrde da ne vjeruje da se išta može promijeniti, dok se u 7,7% instanci navodi strah od pogoršanja radnih uslova, što takođe ukazuje na nepovjerenje tih radnika/ca u postojeće sisteme podrške i zaštite njihovih prava. U 2015. niti jedna anketirana osoba nije izjavila da se nije nikome obratila radi teške finansijske situacije u preduzeću.

U odnosu na prethodne periode, u 2015. godini primjetno je smanjenje postotka osoba koje su izjavile da ne znaju kome da se obrate, što se odražava i u činjenici da se ove godine znatno više anketiranih osoba obratilo nekome za pomoć pri rješavanju problema, u odnosu na ranije periode. Nadalje, evidentno je i smanjenje postotka osoba koje ne vjeruju da se bilo šta može promijeniti. Ova zadnja dva pokazatelja se mogu interpretirati kao rezultati konstantnih aktivnosti STBiH po pitanju zaštite radnih prava radnika. Ipak, evidentan je i porast postotka osoba koje su izjavile da nisu tražile pomoći kako bi zaštitile svoja radna prava radi straha od otkaza, što može da ukazuje na nedovoljnu zakonsku zaštitu radnika.



## Način obraćanja za pomoć radi ostvarivanja radnih prava

Od ukupnog broja radnika odnosno radnica koji su tražili pomoć prilikom ostvarivanja svojih radnih prava, 90,2% se obratilo usmeno, odnosno lično. Dok se 20,8% njih obratilo pismenim putem, 6,3% je pokušalo da ostvari svoja prava putem tužbe dok je 1,3% to učinilo putem telefona ili zvaničnom žalbom. Rezultati ovogodišnje ankete su vrlo slični rezultatima iz prethodnih perioda, kada je najveći broj (88,4%) anketiranih osoba izrazio da je pokušao svoja prava zaštititi lično odnosno usmeno. Primjetan je i pad od 5% u pismenim obraćanjima, te blagi porast u broju tužbi sa 5,2% na 6,5%, a zanimljivo je da u ovoj godini niti jedna od anketiranih osoba nije pokušala ostvariti svoja radna prava putem e-maila, dok je u prethodnim periodima to učinilo 1,1% ispitanika/ca.



Ovi rezultati ukazuju da su zaposlenici u najviše slučajeva skloni neformalnom, direktnom i ličnom obraćanju za rješavanje svojih problema. Ovaj način obraćanja jeste potencijalno najfleksibilniji i najbrži, međutim s obzirom da on za sobom ne povlači formalnu težinu kakvu može nositi zvanična žalba ili tužba, on je često neefikasan u rješavanju problema. Takođe, ovaj način ne ostavlja pismeni trag kao vid dokaza o dogovorenim rješenjima i poduzetim mjerama te su dogovori skloni naknadnoj manipulaciji. Iako ovaj način može da djeluje kao diplomatski način rješavanja problema, jer ne narušava odnos sa poslodavcem, tereteći ga žalbom ili tužbom, ipak ostavlja zaposlenu osobu na milosti dobre volje i razuma poslodavca koji je odgovoran za rješavanje određenog problema.

## Kome su se obratili za pomoć?

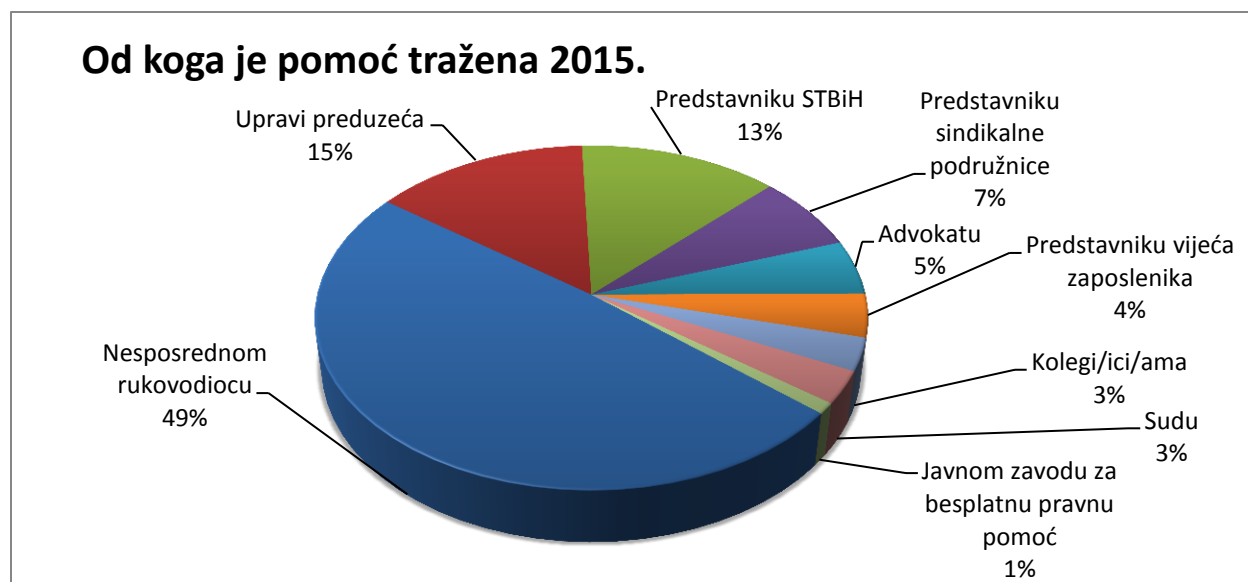
Od osoba koje su se nekome obratile za pomoć najveći broj, njih 49% osoba se obratio neposrednom rukovodiocu. Zatim, 15% osoba se obratilo upravi preduzeća. Predstavniku STBiH se obratilo 13% osoba, a 7% se obratilo predstavniku sindikalne podružnice. Advokatu se obratilo 5% osoba, predstavniku vijeća zaposlenika se obratilo 4%, kolegama odnosno sudu se obratilo 3%, dok se 1% osoba obratilo javnom zavodu za besplatnu pravnu pomoć. Tokom prethodnih perioda zabilježen je veći postotak osoba koje su se obratile upravi preduzeća, dok se manji postotak njih obraćao neposrednom rukovodiocu, u odnosu na 2015. godinu. Zanimljiv je i podatak da se u 2015. godini niko nije obraćao nevladinim organizacijama niti ombudsmanima, što je u prethodnim periodima učinjeno od strane 1,7% odnosno 1% ispitanika.

Kao i u ranijim periodima, najveći broj osoba se obratio rukovodećim tijelima svojih organizacija/institucija, odnosno neposrednom rukovodiocu ili upravi preduzeća - 63%. Ova činjenica ukazuje na to da zaposlenici/ce najviše povjerenja i očekivanja polažu u organe ili pojedince koji su na rukovodećim pozicijama, s obzirom da su oni ti koji imaju nadležnosti, autoritet i mogućnosti da direktno utiču na poboljšanje situacije.

Ukupno 20% radnik/ca je naveo/la da se obratio/la predstavniku sindikalne podružnice ili predstavniku STBiH. Iako nešto manje nego u prethodnim periodima, kada je to učinilo 26% anketiranih osoba, sindikat je i dalje prva adresa za pomoć izvan organizacije/institucije koja zapošljava radnike čija se prava krše. Ovo ukazuje da oko jedna petina radnika prepoznaje sindikat kao tijelo koje može da im pomogne u zaštiti svojih prava iz radnog odnosa.

*Osobe koje su se odlučile obratiti nekome za pomoć tokom 2015. godine i ranijih perioda, obratile su se:*

Kome se obratio/la	2015.	2012. - 2014.
Neposrednom rukovodiocu	49%	27%
Upravi preduzeća	15%	30%
Predstavniku STBiH	13%	12%
Predstavniku sindikalne podružnice	7%	14%
Advokatu	5%	2%
Predstavniku vijeća zaposlenika	4%	1%
Kolegi/ici/ama	3%	3%
Sudu	3%	6%
Javnom zavodu za besplatnu pravnu pomoć	1%	0
Ombudsmanima	0	1%
Ne-vladinoj organizaciji	0	1,7%

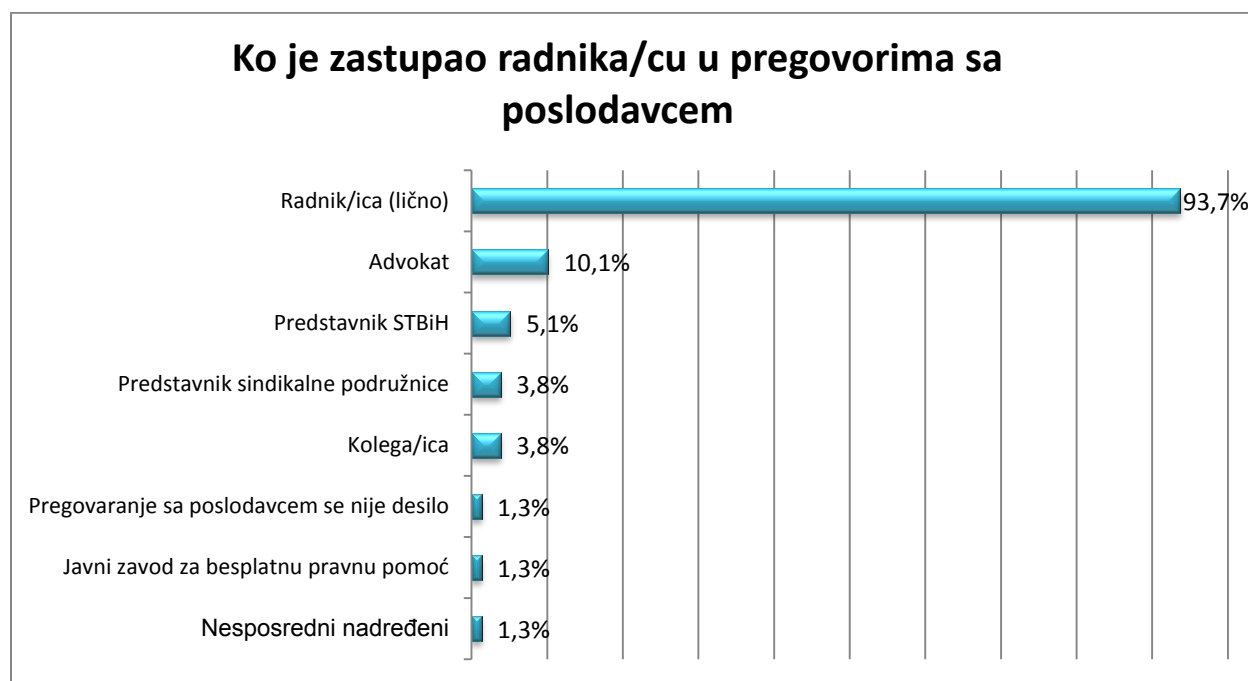


**Napomena:** Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

## Pregovori sa poslodavcima

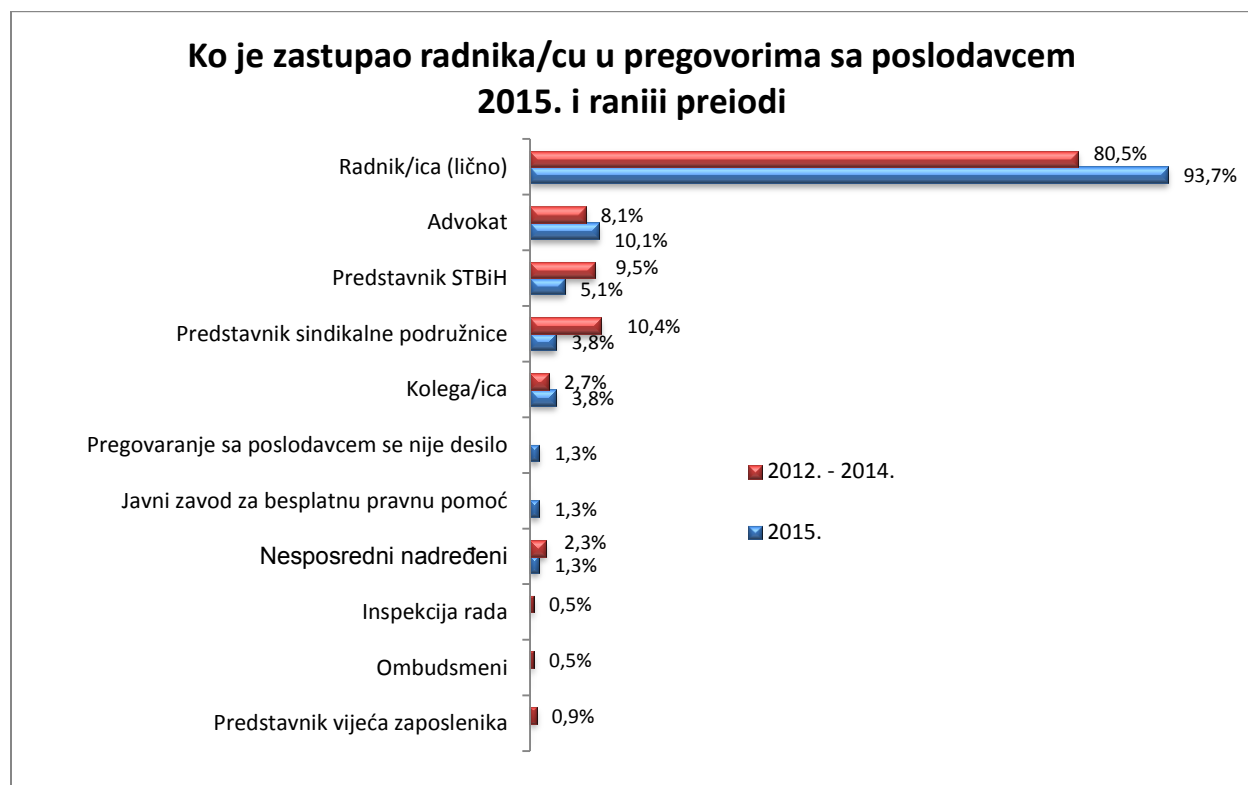
Prilikom ostvarivanja svojih prava iz radnog odnosa radnici/e se često susreću sa potrebom da vrše pregovore sa svojim poslodavcima. Zavisno od okolnosti, radnici/e mogu da vrše pregovore lično ili da angažuju treće lice koje može da im pomogne u ovom postupku. S ciljem određivanja efikasnosti načina kako zaposlene osobe rješavaju svoje probleme, anketirane osobe su se izjasnile o tome ko ih je zastupao u pregovorima. Rezultati pokazuju, da su pregovore sa poslodavcem najčešće obavljali radnici/ce u svoje lično ime. U čak 93,7 % slučajeva radnici/ce su izjavili da su se sami angažovali za zaštitu svojih prava.

U 10,1% slučajeva su u pregovore bili uključeni i advokati. Predstavnici STBiH su učestvovali u pregovorima u 5,1% slučajeva, dok su predstavnici sindikalne podružnice učestvovali u 3,8% slučajeva. 3,8% anketiranih osoba je izjavilo da su ih zastupale kolege, a u po 1,3% instanci, ispitanici su izjavili da se pregovaranje sa poslodavcem nije desilo, da ih je zastupao javni zavod za besplatnu pravnu pomoć ili da ih je zastupao neposredni nadređeni.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100

U odnosu na ranije periode, 13% više radnika je odlučilo da zastupa sebe lično u pregovorima, dok je nešto manji postotak anketiranih osoba odlučio da obrati predstavniku STBiH ili sindikalne podružnice kako bi ih zastupali.



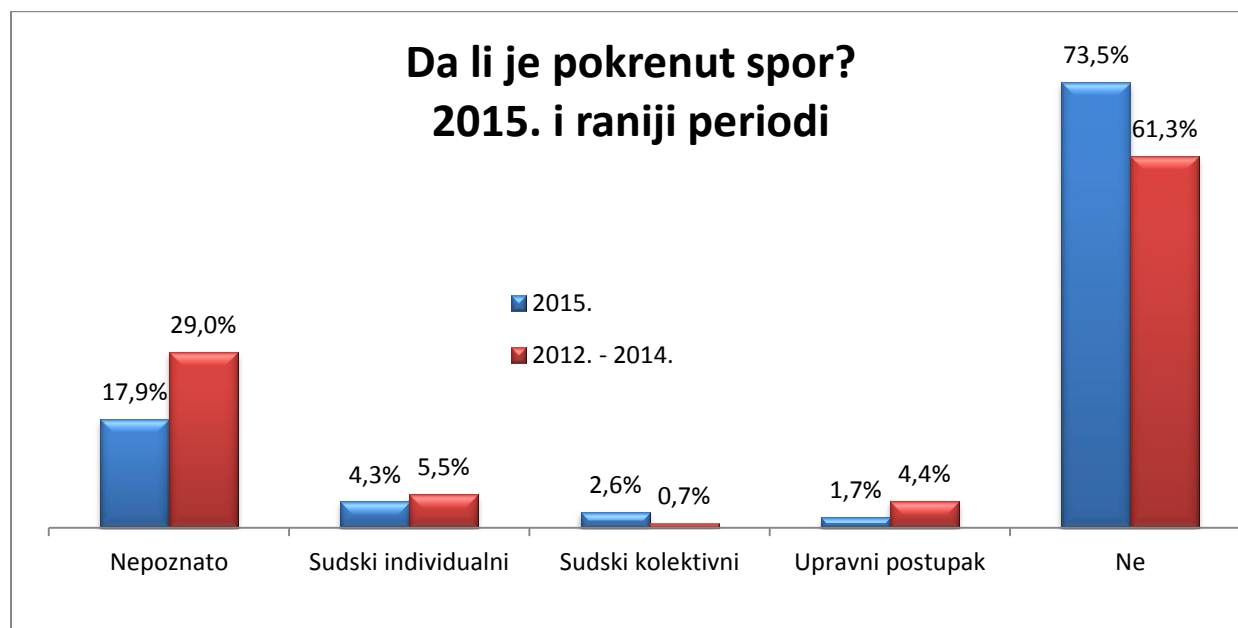
Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

Radnici najčešće zastupaju sebe lično jer im je to najjednostavniji i najbrži način zastupanja, s obzirom da ne moraju da ulažu dodatno vrijeme i trud radi pronalaska adekvatnog zastupnika. Međutim, ta činjenica može i da ukazuje na to da radnici nisu upoznati sa svojim pravima, što znači da često nemaju adekvatnu podršku ukoliko pregovori budu imali rezultate štetne po njih ili su u sukobu sa njihovim interesima.



## Pokretanje sudskog spora

Ukoliko zaposlene osobe, kojima se krše prava iz radnog odnosa, ne uspiju riješiti svoje probleme putem: pregovora sa poslodavcem, posredovanjem trećeg lica, ili drugim neformalnim načinima, tada one imaju mogućnost da pokrenu sudski spor. Osvrćući se na informaciju o broju pokrenutih sudskih sporova, može se dobiti uvid o tome koliko su zaposlene osobe informisane o načinima zaštite svojih prava, kao i o ozbiljnosti problema sa kojima se suočavaju. U 73,5% slučajeva osoba je sa sigurnošću mogla reći da nije pokrenut bilo kakav postupak ili spor (sudski, upravni, i sl.), što je porast za 12,2% u odnosu na prethodne periode. U 17% slučajeva ispitanici/ce nisu raspolagali tom informacijom, što je smanjenje od 11,1% u odnosu na prethodne periode. U 2015. godini je poznato da su sudski ili upravni postupci su pokrenuti u 8,6% slučajeva. Od toga je sudski individualni spor pokrenut u 4,3% slučajeva, sudski kolektivni spor je pokrenut u 2,6% slučajeva, a upravni postupak je pokrenut u 1,7% slučajeva. U odnosu na prethodne periode, očit je pad u postotku pokrenutih upravnih postupaka, dok se postotak sudskih postupaka razlikuje u svega 0,5%.



Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

Iako znatno manji nego u ranijim periodima, podatak da ukupno 17,9% ispitanika ne raspolaže sa informacijom da li je pokrenut sudski spor, ukazuje na činjenicu da značajan broj zaposlenih

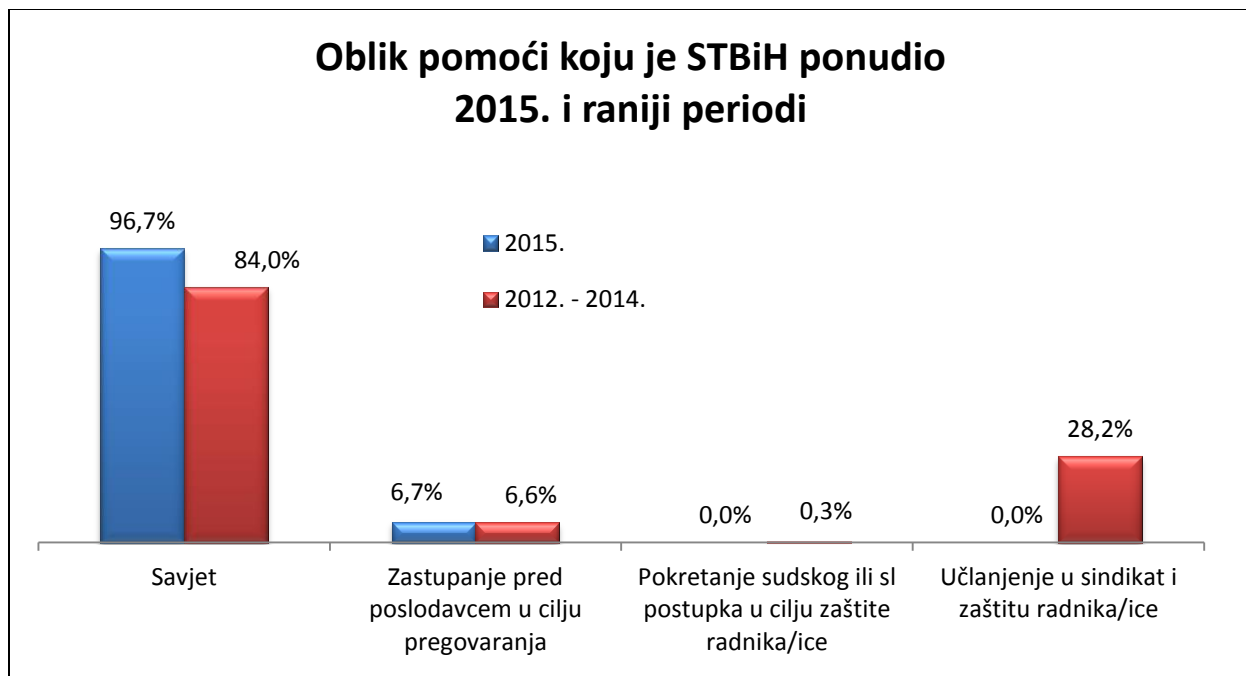
ljudi, koji odluče da poduzmu nešto po pitanju rješavanja problema sa kojim se susreću u radnom odnosu, nije upoznat sa načinima na koje mogu da zaštite svoja prava, odnosno nisu istrajni u rješavanju svojih problema, s obzirom na to da ne prate razvoj situacije do krajnjeg ishoda. Ovaj podatak takođe ukazuje na probleme u komunikaciji između nadležnih organa i javnosti, u ovom slučaju zaposlenicima koji su podnijeli žalbe, uzimajući u obzir to da informacija o stanju njihove žalbe na sudu nije obznanjena na efikasan način.

## Uloga STBiH

Uloga Sindikata radnika trgovine i uslužne djelatnosti u BiH je da predstavlja i zastupa radnike, kako bi se osigurao rad dostojan čovjeka u sektoru trgovine i usluga u BiH. U svrhu praćenja učinkovitosti STBiH u pomaganju radnicima/cama da zaštite svoja prava iz radnog odnosa i unapređenja budućih metoda rada, značajne su informacija o tome koji oblik pomoći je STBiH pružio radnicima, te šta se desilo sa pravima radnika/ca nakon razgovora sa predstavnicima/cama STBiH.

## Oblik pomoći ponuđen od strane STBiH

Od anketiranih osoba koje su odgovorile na pitanje: "*Oblik pomoći koju je STBiH ponudio?*" u 2015. godini njih 96,7% je izjavilo da je primilo savjet od predstavnika/ce STBiH, što je za 12,7% više nego u prethodnim periodima. 6,7% anketiranih osoba je izjavilo da im je ponuđeno zastupanje pred poslodavcem, što je skoro isti postotak kao i u ranijim periodima, kada je to izjavljeno u 6,6% slučajeva. Najveća razlika u odnosu na prethodne periode je činjenica da niko nije izjavio da im je ponuđeno učlanjenje u STBiH u cilju zaštite svojih prava, za razliku od 2012, 2013. i 2014. godine kada je to izjavljeno u 28,2% slučajeva.

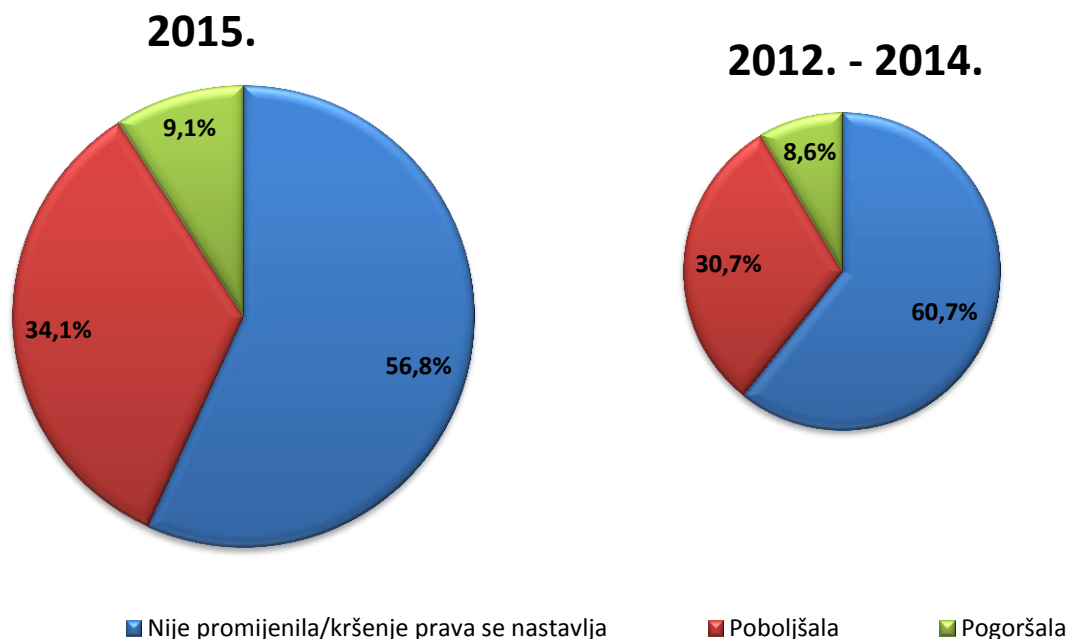


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog oblika pružene pomoći, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

## Situacija nakon razgovora sa predstavnicima/cama STBiH

Na pitanje „*Da li se nakon razgovora sa STBiH situacija promijenila ili ne?*“, u 56,8% instanci, ispitane osobe su izjavile da se situacija nije promijenila i da se kršenja prava nastavljaju. 34,1% ispitanika/ca je izjavilo da se situacija poboljšala, dok je 9,1% izjavilo da se situacija pogoršala. U odnosu na ranije periode, primjetan je porast postotka ispitanih osoba koje tvrde da im se situacija poboljšala, te pad postotka osoba koje tvrde da se njihova situacija nije promijenila i da se kršenje njihovih radnih prava nastavlja. Ovaj pokazatelj ukazuje na pozitivne pomake ostvarene od strane Sindikata Trgovine BiH pri pomaganju radnicima i radnicama da ostvare svoja prava.

## Situacija nakon razgovora sa STBiH



Iz ovih pokazatelja možemo zaključiti da postoji veza između pomoći koja je pružena zaposlenicima od strane STBiH i promjene njihove situacije. S obzirom na to da zaposlenici/e nisu u mogućnosti da sami riješe probleme sa kojima se susreću, da često nisu upućeni kako da se zastupaju i kome da se obrate, te da im je puno komplikovanije i skuplje angažovati pravno lice. Savjeti dati od strane Sindikata Trgovine Bosne i Hercegovine veoma su značajni jer produbljujući nivo znanja, radnici imaju mogućnost za efikasnije ostvarivanje svojih radnih prava. Ohrabrujuće je to da je u odnosu na ranije periode, povećan postotak radnika/ca čija se situacija poboljšala nakon savjetovanja sa predstavnikom, odnosno predstavnicom STBiH, a primjetan je i povećan postotak osoba koje su savjetovane od strane sindikata, što ukazuje na napredak i realnu mogućnost pozitivnih pomaka u budućnosti.