



Centar za građansku suradnju Livno
Gabrijela Jurkića 8a (Livnopotovi)
80101 Livno, Bosna i Hercegovina
Tel/fax: +387 34 202770, E-mail: cgs-li@tel.net.ba

ISTRAŽIVANJE O INFORMIRANOSTI RADNIKA/CA O RADNIČKIM PRAVIMA

Centar za građansku suradnju Livno je, u okviru projekta "Zajedno za radnička prava" koji podržava Međunarodni Olof Palme Centar, proveo istraživanje o informiranosti radnika/ca o njihovim pravima s ciljem stvaranja osnova za planiranje kvalitetnih aktivnosti za bolju zaštitu radničkih prava. Istraživanje je rađeno putem online upitnika koji je sadržavao 31 pitanje iz oblasti radnog prava. U istraživanju je sudjelovalo 238 radnika/ca sa područja 10 kantona FBiH.

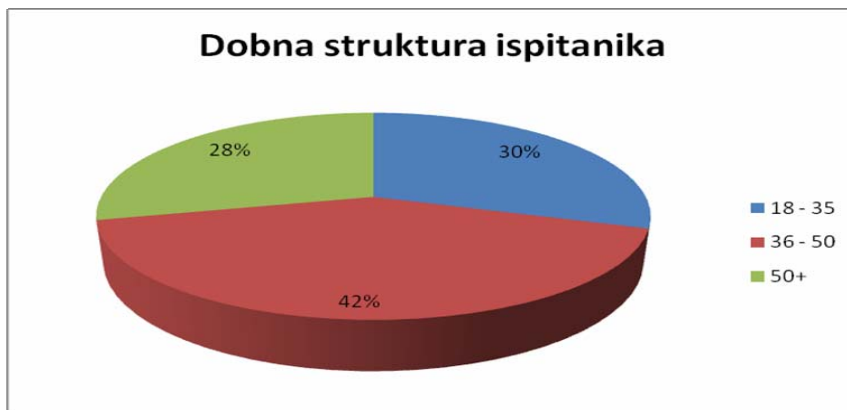
Spolna struktura ispitanika

Od 238 ispitanika, u istraživanju je sudjelovalo 123 ili 52% žena i 115 ili 48 % muškarca.



Dobna struktura ispitanika

Najveći broj anketiranih radnika/ca pripada dobnoj skupini 36-50 godina, ukupno 99 ili 42% ispitanika, zatim 71 ili 30% ispitanika pripada dobnoj skupini 18-35 godina, dok 68 ili 28% ispitanika pripada dobnoj skupini 50+.



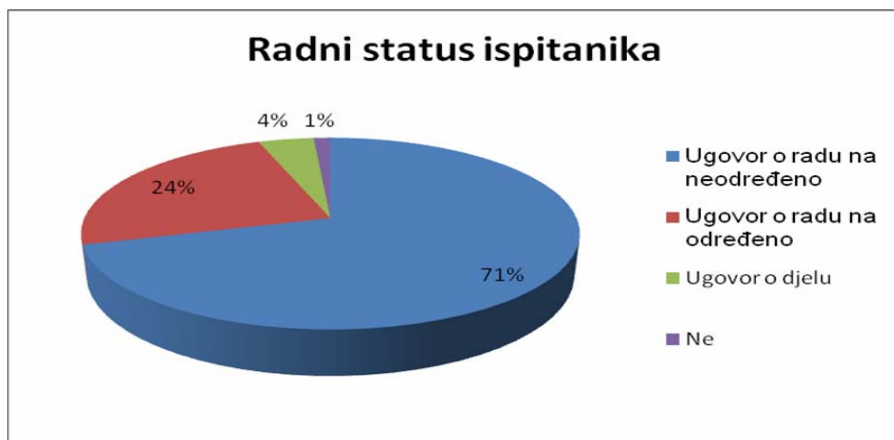
Sektor rada ispitanika

Svih 238 ispitanika je u radnom odnosu, a prema sektoru u kojem su zaposleni najviše je ispitanika, odnosno više od polovice, iz privatnog realnog sektora, ukupno 122 ili 51% ispitanika, zatim 101 ili 43% ispitanika iz javnog sektora, dok najmanji broj ispitanika dolazi iz nevladinog sektora tj. 15 ili 6% ispitanika.



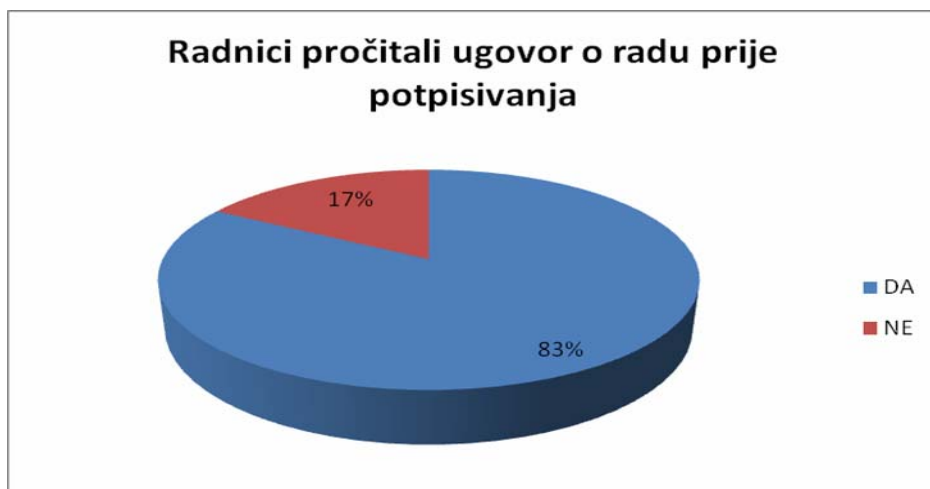
Radno-pravni status ispitanika

Prema podacima istraživanja, najviše ispitanika je zaposleno putem Ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ukupno 168 ili 71% ispitanika, zatim 57 ili 24% ispitanika je zaposleno po Ugovoru o radu na određeno, dok 10 ili 4% ispitanika svoj rad i prava regulira kroz Ugovor o djelu.

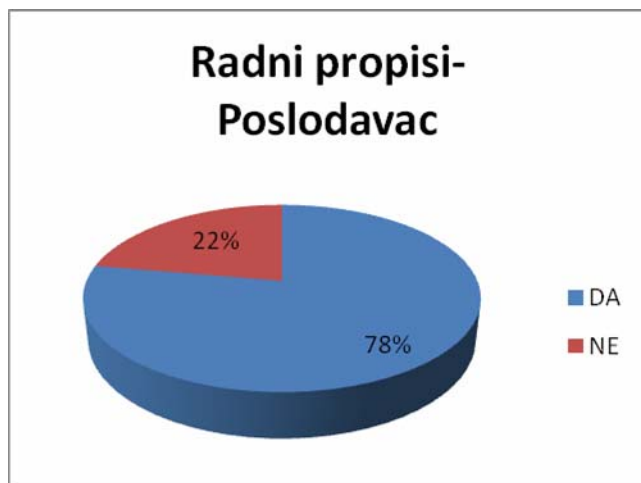


Zabrinjavajuća je činjenica da je ovim istraživanjem zabilježeno 3 slučaja rada na “crno“ tj. tri radnika nemaju potpisan ugovor kojim bi regulirali svoj rad i prava, te su u tom segmentu potpuno nezaštićeni i prepušteni volji poslodavca koji krši zakon.

Također, zabrinjavajuća je i činjenica da od 238 ispitanika, samo je 198 ili 83% ispitanika pročitao ugovore kojima reguliraju radno –pravni status, dok 40 ili 17% ispitanika ugovor nije pročitao prije potpisivanja.

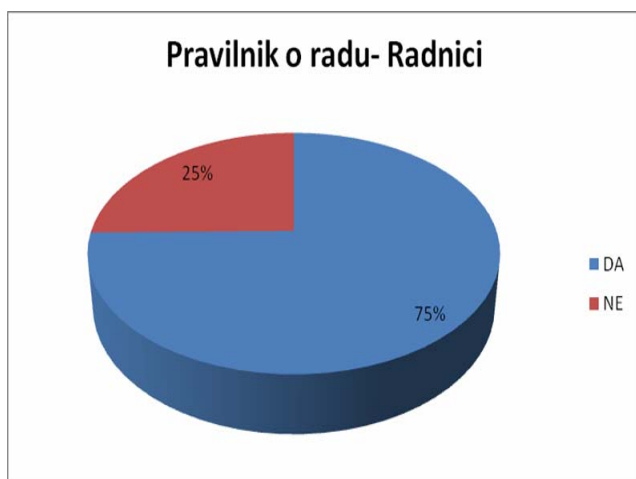


Poznavanje radno –pravnih propisa

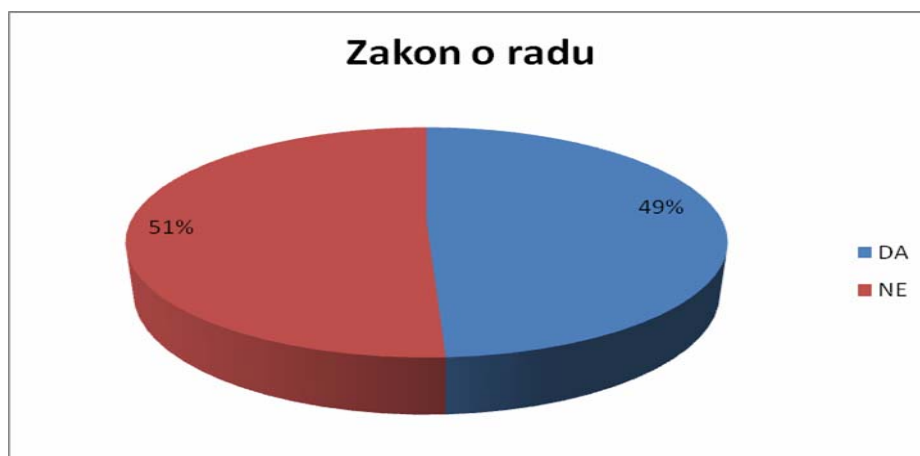


U vezi zakonske obaveze poslodavca da upozna radnika s radno- pravnim propisima, istraživanje je pokazalo da je u 185 ili 78% slučajeva poslodavac upoznao radnike s radno-pravnim propisima te omogućio uvid u propise, kolektivni ugovor i pravilnik o radu, dok u 53 ili 22% slučajeva isto nije uradio ili nije omogućio.

Međutim, kada smo upitali radnike da li su pročitali Pravilnik o radu, odgovore koje su dostavili su zabrinjavajući. Naime, od ukupno 238 ispitanika, samo 178 ili 75% ispitanika je pročitalo Pravilnik o radu poduzeća, dok 60 ili 25% ispitanika nije upoznato sa sadržajem Pravilnika o radu poduzeća.



S obzirom na usporedni prikaz podataka iz grafikona, evidentno je da i pored ispunjenje zakonske obaveze poslodavca da upozna radnike sa sadržajem Pravilnika o radu (što je i učinio u 185 slučajeva, a uskratio u 53 slučaja), ipak 7 radnika je odbilo pročitati isti.



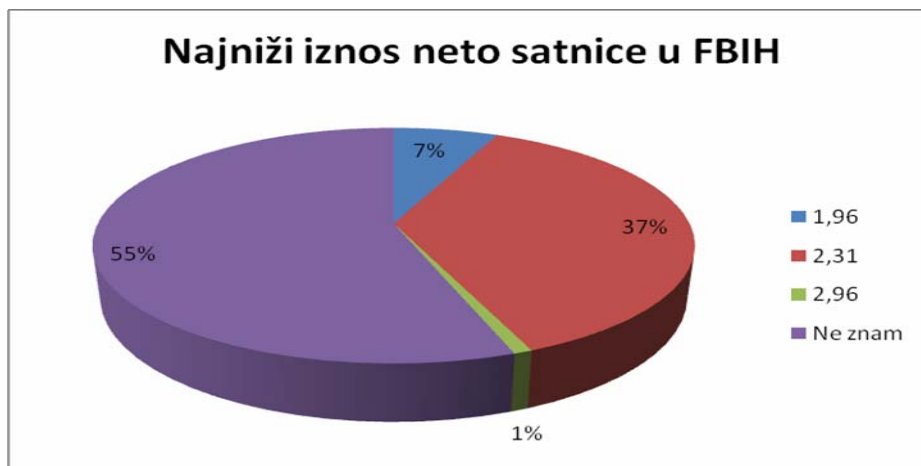
Prema istraživanju, više od polovine ispitanika-zaposlenika tj. 121 ili 51% nije pročitalo Zakon o radu, dok njih 117 ili 49% jest. Zabrinjava činjenica, da je ovako mali broj radnika pročitalo navedeni zakon, s obzirom da iz Zakona o radu radnici ostvaruju i reguliraju svoja temeljna radna prava.

Slični odgovori su zabilježeni i u vezi poznavanja propisa kojim se reguliraju plaće i naknade u FBiH.



Ukupno 123 ili 52% zaposlenih ispitanika ne poznaje zakonske propise kojima se reguliraju plaće i naknade zaposlenika u FBiH, dok 115 ili 48% zaposlenika je upoznato sa navedenim propisima.

Iako je 115 ili 48% ispitanika odgovorilo da poznaju zakonske propise kojima se reguliraju plaće i naknade u FBiH, prema dubljoj analizi kroz naredni grafikon, evidentno je da zaposlenici nisu dovoljno upoznati sa zakonskim propisima koji reguliraju navedeno pravo.



Prema provedenom istraživanju, od ukupno 238 ispitanika, 132 ili 55% ispitanika-zaposlenika ne zna koliki je najniži iznos neto satnice u FBiH, 88 ili 37% ispitanika-zaposlenika smatra da je najniža neto satnica 2,31 KM, zatim 16 ili 7 % ispitanika smatra da je navedena satnica 1,96 KM, 2 ili 1% ispitanika smatra da najniža satnica u FBiH iznosi 2,95 KM. Međutim na području FBiH, najniža satnica određena je Općim kolektivnim ugovorom, sklopljenog između Saveza samostalnih sindikata BiH i Udruženja poslodavaca FBiH, te iznosi 2, 31 KM.

Kroz anketni upitnik, ispitanicima je postavljeno pitanje u vezi poznavanja vremenskog roka u kojem je poslodavac obavezan pismeno zaključiti ugovor o radu prilikom zaposlenja radnika. Iz grafikona je vidljivo da 91 ili 38% ispitanika smatra da je navedeni rok 7 dana, 37 ili 16% ispitanika smatra da je rok 15 dana, 29 ili 12% ispitanika smatra da je rok 30 dana, dok je 88 ili 34 ispitanika odgovorilo da ne zna u kojem roku je poslodavac obavezan pismeno zaključiti ugovor o radu prilikom zaposlenja.



S obzirom da se Zakonom o radu (Službene novine FBiH, br.26/2016 i 89/18) uređuje zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu i druga pitanja iz radnog odnosa, a da je u članu 4. navedenog zakona određeno: (1) *Stupanjem na rad radnika na osnovu zaključenog ugovora o radu zasniva se radni odnos.* (2) *Nakon zaključivanja ugovora o radu poslodavac je dužan prijaviti radnika na penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i osiguranje za slučaj nezaposlenosti tj. obavezno osiguranje u skladu sa zakonom.* Iz navedenog proizilazi, da je poslodavac obavezan sklopiti pisani ugovor o radu sa radnikom prije stupanja radnika na rad, minimalno dan prije nego je ugovorom određen datum početka rada, a prijaviti radnika na PIO/MIO i zdravstveno osiguranje s danom stupanja na rad.

Kada je u pitanju poznavanje zakonskih odredbi o obavezi Vlade FBiH a koja se odnosi na povećanje najmanje bruto satnice u skladu s povećanjem indeksa troškova života, ispitanici su odgovorili:



82 ili 35% radnika smatra da je obaveza Vlade FBiH povećati najmanju bruto satnicu u skladu s povećanjem indeksa troškova života svakih 6 mjeseci, 5 ili 2% ispitanika smatra da je ta obaveza svakih 12 mjeseci, 10 ili 4% ispitanika smatra da je potrebno navedeno učiniti svakih 18 mjeseci, dok je najveći broj ispitanika, tj. njih 141 ili 59% odgovorilo da ne zna ili nije upoznato sa navedenom zakonskom obavezom. Od ukupno 238 ispitanika, samo je 5 ili 2% ispitanika tačno odgovorilo tj. da je Vlada FBiH u obavezi povećati najmanju bruto satnicu u skladu s povećanjem indeksa troškova života svakih 12 mjeseci.

Slični podaci su zabilježeni i u vezi poznavanja prava radnika prilikom formiranja vijeća zaposlenika kod poslodavca. S obzirom da Zakon o vijeću zaposlenika propisuje da *uposlenici kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 15 uposlenih, osim uposlenika u Vojsci FBiH, policiji, organima uprave i službama za upravu, imaju pravo da učestvuju u odlučivanju o pitanjima u s vezi s njihovim ekonomskim i socijalnim pravima i na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom*, pitali smo radnike da li su upoznati s navedenim pravom. Važno je napomenuti da više od polovine anketiranih radnika dolazi iz realnog privatnog sektora, a da podaci koji su dobiveni ovim istraživanjem ukazuju da je poznavanje navedenog prava, a samim tim i stanje po pitanju zaštite prava radnika u ovom sektoru na veoma niskom nivou.

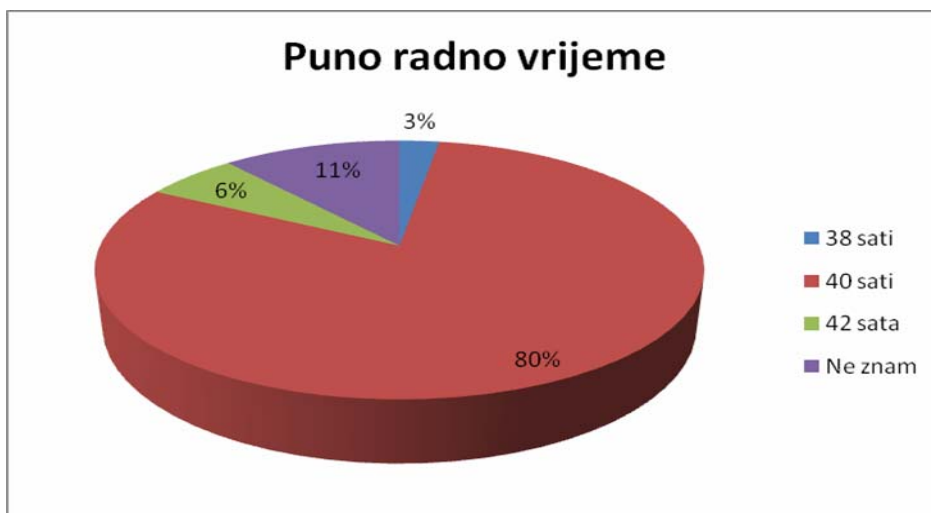
Naime, 133 ili 56% ispitanika nije upoznato sa pravom da kod poslodavca koji broji više od 15 zaposlenika mogu formirati vijeće zaposlenika. 79 ili 33% radnika je upoznato sa navedenim

pravom, 14 ili 6% radnika smatra da radnici mogu formirati navedeno vijeće ukoliko poslodavac zapošljava najmanje 5 radnika, dok 12 ili 5% ispitanika smatraju da mogu ostvariti navedeno pravo ukoliko poslodavac zapošljava najmanje 10 radnika.



S obzirom da u pojedinim poduzećima na području FBiH nema formiranih sindikata, posebno u realnom privatnom sektoru, formiranje vijeća uposlenika bi radnicima pomoglo prilikom ostvarivanja i zaštite njihovih prava, ali ih i ohrabrilo za sindikalno organiziranje. Međutim, dobiveni podaci pokazuju da je potrebno radnike educirati i upoznati sa navedenim pravom, kako bi isto koristili.

Na pitanje koliko najduže traje puno radno vrijeme (tjedno/sedmično), u skladu sa važećim zakonom, ispitanici su odgovorili:

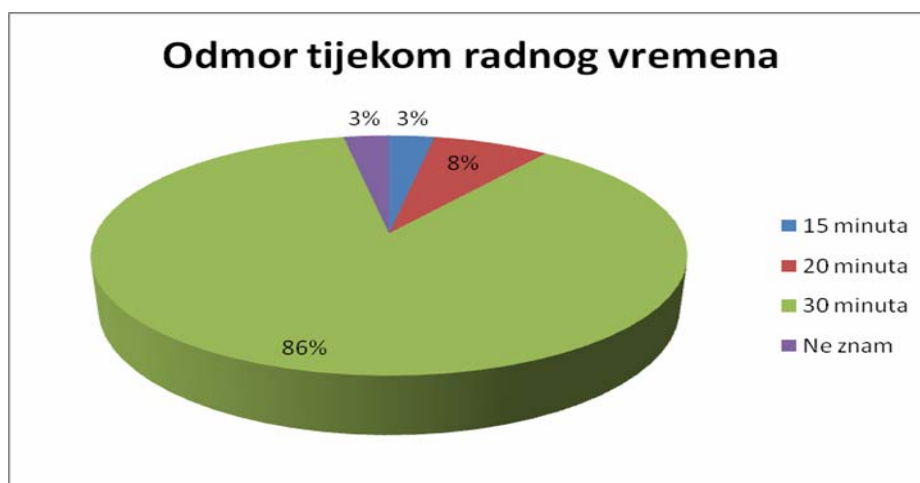


6 ili 38% ispitanika smatra da puno radno vrijeme traje 38 sati, 191 ili 80% ispitanika smatra da traje 40 sati, 14 ili 6% ispitanika smatra da puno radno vrijeme traje 42 sata, dok 27 ili 11% ispitanika ne zna koliko traje puno radno vrijeme na sedmičnom ili tjednom nivou.

Zakonu o radu propisuje, u članu 36. u stavu (2) *Puno radno vrijeme traje 40 sati sedmično, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno u kraćem trajanju.* Također, navedenim zakonom je predviđen i prekovremeni rad, u članu 38. u

stavu (1) *U slučaju više sile (požar, potres, poplava) i iznenadnog povećanja obima posla, kao i u drugim sličnim slučajevima neophodne potrebe, radnik je, na zahtjev poslodavca, obavezan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), a najviše do osam sati sedmično.* I u stavu (2) *Ako prekovremeni rad radnika traje duže od tri sedmice neprekidno ili više od 10 sedmica u toku kalendarske godine, o prekovremenom radu poslodavac obavještava nadležnu inspekciju rada.* U slučaju da prekovremeni rad traje duže kako je to određeno u prethodno navedenom stavu (2), *Inspekcija rada zabranit će prekovremeni rad,* kako je propisano stavom (5) člana 38. Zakona o radu.

Na dalje, na pitanje u vezi poznavanja prava na odmor tijekom radnog vremena zaposlenika koji radi puno radno vrijeme, ispitanici su odgovarali:

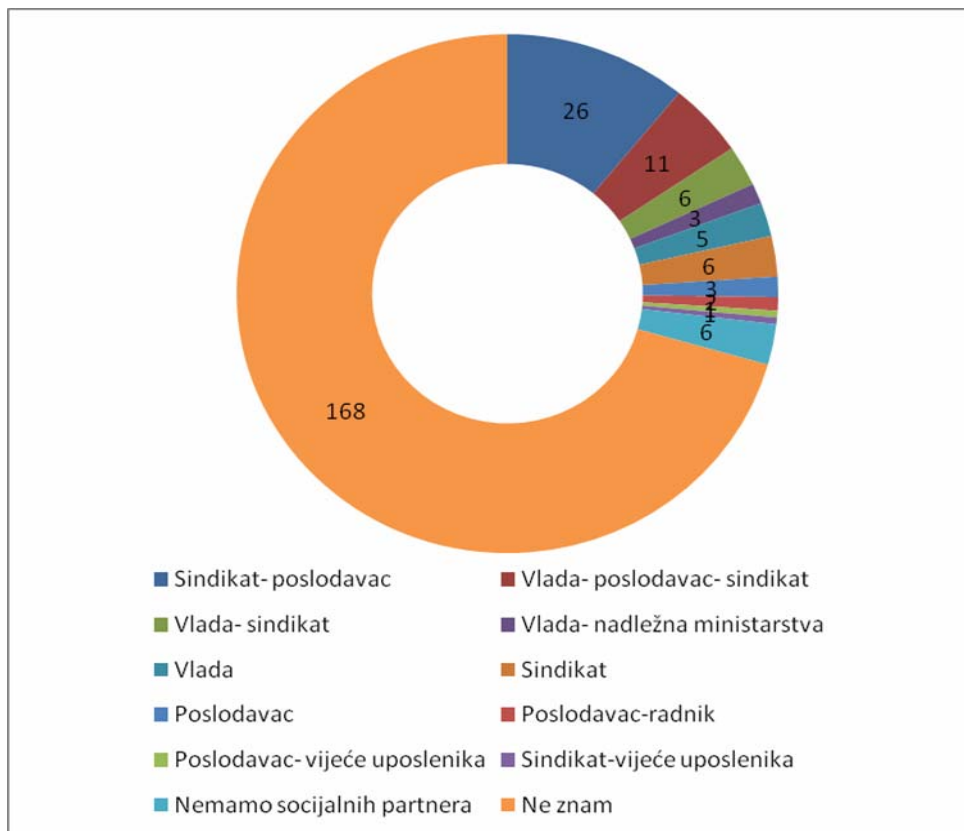


206 ili 83% ispitanika smatra da zaposlenik ima pravo na odmor u toku radnog vremena najmanje 30 minuta, 18 ili 8% ispitanika smatra da ima 20 minuta, 7 ili 3% ispitanika smatra da je navedeni odmor 15 minuta, isto toliko broj ispitanika tj. 7 ili 3% ne zna koliko zaposlenik koji radi puno radno vrijeme, ima pravo na odmor tijekom radnog vremena. Iz podataka je vidljivo da od ukupno 238 ispitanika, 32 ispitanika ne koristi puni odmor tokom radnog vremena ili ga ne koristi uopće. Zakon o radu je jasno precizirao, u članu 44. da svaki (1) *Radnik koji radi duže od šest sati dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta,* te obavezu poslodavca i to (2) *Poslodavac je dužan radniku, na njegov zahtjev, omogućiti odmor iz stava 1. ovog člana u trajanju od jednog sata za jedan dan u toku radne sedmice,* kao i (4) *Način i vrijeme korištenja odmora iz st. 1. i 2. ovog člana uređuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.*

Također, pitali smo ispitanike da navedu socijalne partnere u kolektivnom pregovaranju. Od ukupno 238 ispitanika, 70 ili 30% je odgovorilo i navelo socijalne partnere, dok 168 ili 70% ispitanika nije odgovorilo ili je naznačilo da ne zna koji su to socijalni partneri prilikom kolektivnog pregovaranja.

Najviše ispitanika je odgovorilo da su socijalni partneri u kolektivnom pregovaranju sindikat-poslodavac tj. 26 ispitanika, zatim vlada- poslodavac - sindikat, ukupno 11 ispitanika; vlada-sindikat, 6 ispitanika; vlada- nadležna ministarstva, 3 ispitanika; samo vlada, 5 ispitanika; samo sindikat, 6 ispitanika; samo poslodavac, 3 ispitanika; da su socijalni partneri u kolektivnom pregovaranju poslodavac- radnik, smatraju 2 ispitanika; da je to poslodavac- vijeće uposlenika

smatra 1 ispitanik, također 1 ispitanik smatra da je to sindikat- vijeće uposlenika; a 6 ispitanika je odgovorila da u firmi nemaju socijalnih partnera.

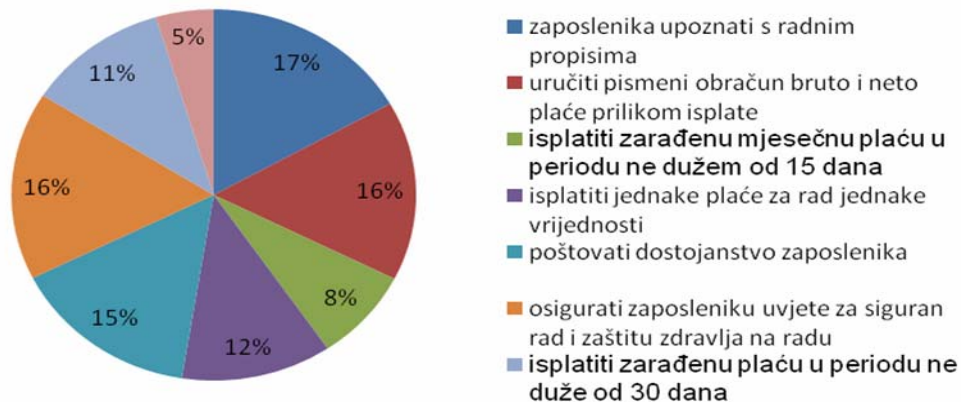


Poražavajuća je činjenica, da je najviše ispitanika tj. 168, navelo da ne zna koji su to socijalni partneri u kolektivnom pregovaranju.

Obaveze poslodavaca prema radniku

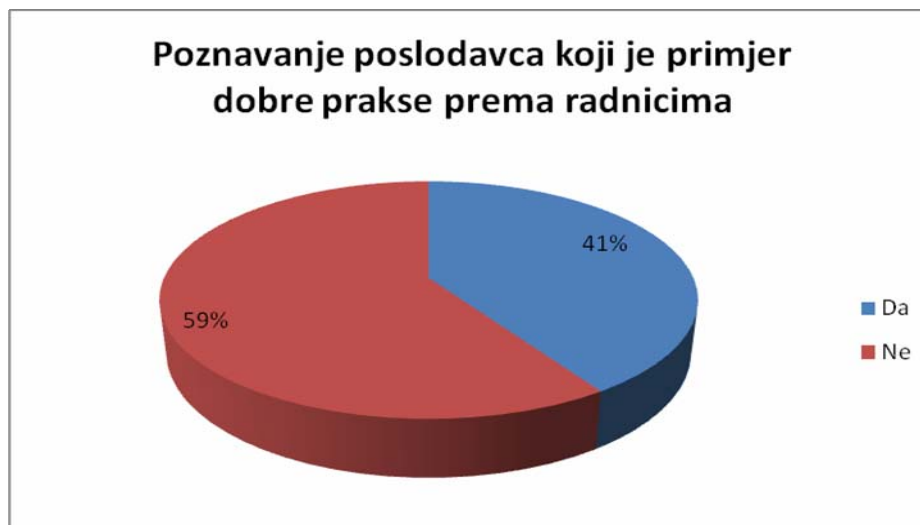
U ovom dijelu upitnika, pitali smo ispitanike koje su to obaveze poslodavaca prema radniku u skladu s relevantnim zakonima i ugovorima. Izdvojili smo 8 tvrdnji, koje su zakonski regulirane i važne za radnike, te su ispitanice mogli birati, prema važnosti, više odgovora.

Dužnosti poslodavca:



Prema važnosti obaveza poslodavca, ispitanici su istaknuli da je najbitnija dužnost poslodavca upoznati zaposlenika s radnim propisima- njih 17%; na drugom mjestu za 16% ispitanika je obaveza poslodavaca da radniku uruči pismeni obračun bruto i neto plaće prilikom isplate; također, za 16% jednako je važna obaveza poslodavca da osigura zaposleniku uvijete za siguran rad i zaštitu zdravlja na radu; za 15% važno je poštivanje dostojanstva zaposlenika od strane poslodavca; potom, za 12% ispitanika bitno je isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti; isplatiti zarađenu plaću u periodu od 30 dana važno je za 11% ispitanika, a u periodu od 15 dana za 8% ispitanika, dok su obavezu poslodavca o upoznavanju zaposlenika sa platnom strukturom poduzeća, ispitanici tj. njih 5%, stavili na zadnje mjesto. Iz navedenog proizilazi da je zaposlenicima, u odnosu na poslodavca, najbitnije (u)poznavanje radnih propisa, te podjednako važno uručivanje pismenog obračuna bruto i neto plate, kao i osiguranje sigurnog rada i zaštitu zdravlja radnika na radu.

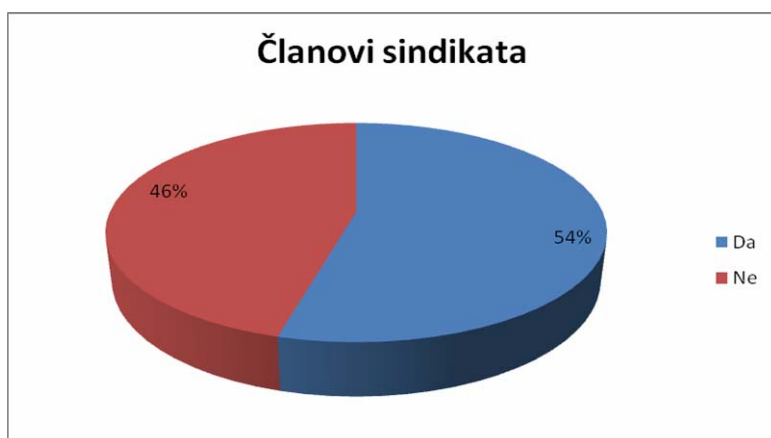
Kada smo pitali ispitanike, da li znaju poslodavca koji je primjer dobre prakse prema radnicima, ispitanici su odgovorili:



Više od polovice, tj. 141 ili 59% ispitanika je odgovorilo da ne poznaje poslodavca koji je primjer dobre prakse prema radnicima, dok 97 ili 41% ispitanika ipak poznaje poslodavca koji je primjer dobre prakse prema radnicima.

Kao primjere dobre prakse, naveli su: u najvećem postotku DM, JP Elektorprivredu, te općenito javna poduzeća, zatim Vrtić "Sunčani most" Livno, Pavić d.o.o. Livno, Miral- Velika Kladuša, JU Centar za socijalni rad Velika Kladuša, Projektni biro Zovko, Vokel, Woodland Drvar, Pirnar Bos. Petrovac, Livno Bus, "AmelŠeh" do.o.o. Vel. Kladuša, općina Grude, Privatna firma "Fam" Brčko distrikt, Leoplastic doo, Mistral, Privatna ljekarna, ŠPD ZDK, Canon, Austrijska nevladina organizacija Diakoniewerk, Gradska uprava Goražde, Grad Živinice, Dr Emir Suljagić Kozmetički studio "Farah, IT sektor, Bungur plast, Rudnik krečnjaka Vijenac, Termoelektrana Tuzla, FCL, Soda- Lukavac, Cementara- Lukavac, Vukušić-Lokas d.o.o, Violeta, Jysk trgovine, Mate Rimac i sl.

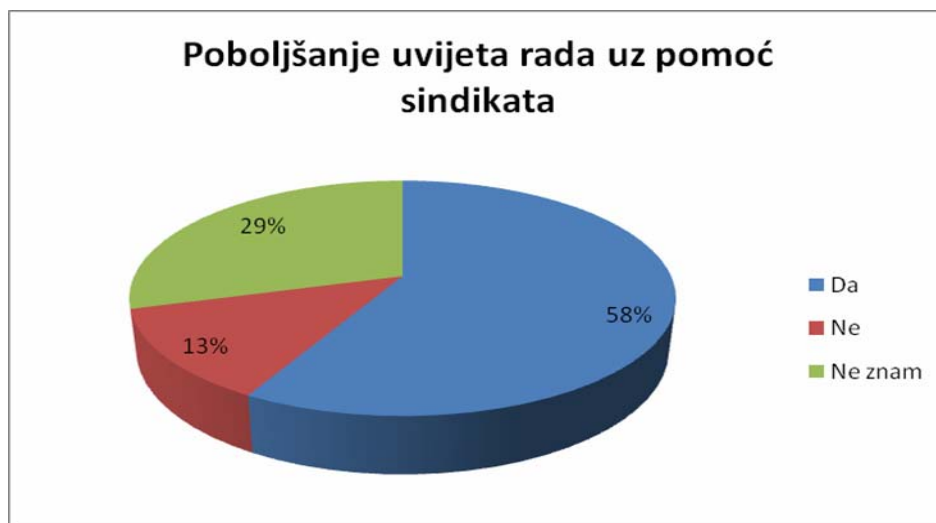
Sindikati



U ovom dijelu upitnika, pitali smo ispitanike da li su članovi sindikata. Odgovore koje smo zabilježili su:

Malo više od polovine ispitanika tj. njih 129 ili 54% je član sindikata, dok 109 ili 46% ispitanika nije član sindikata.

Na dalje, pitali smo ispitanika da li smatraju da im sindikat može pomoći u poboljšanju uvijeta rada:



138 ili 58% ispitanika smatra da sindikat može pomoći radnicima u poboljšanju uslova rada, 30 ili 13% ispitanika smatra da ne može, dok 70 ili 29% ispitanika nije sigurno ili ne zna da li sindikat može poboljšati uslove rada. U obrazloženju, zašto smatraju da sindikat ne može poboljšati uslove rada, ispitanici su naveli:

„Rade za Uprave poduzeća, vlasnike istih, uhljebi koji ne pomažu djelatnicima i ne štite njihova prava, već se bore za svoje benefite“.

„Sindikalni povjerenici uglavnom gledaju samo svoj lični interes“.

„Ako sindikat spomene radnička prava u fabrici svi redom dobiju otkaz, zatim na njihova mjesta dođu podobni kojima radnička prava nisu prioritet nego njihova individualna ali isključivo ona koja se tiču finansijskih i materijalnih dobara“

„Jer ne rade za interes radnika već za osobni interes“

„Zato što ne mogu pomoći ni sebi“.

„Zato što se na višem nivou rješavaju prava tj. na nivou Države.“

„Bila sam član, nikakve pomoći nisam imala od njih.“

„Zato što politika kontrolira sindikat“.

„Zbog korupcije koja je prisutna i u sindikatima“.

„U dovoljnoj mjeri ga ne uvažava poslodavac“.

„Nema materijalno-financijskih sredstava, niti jakih pravnih alata“.

„Trenutno samo ipak nekakav osjećaj sigurnosti u smislu zaštite radničkih prava, iako se ne ogleda u praksi“

„Nema kapacitet ni utjecaj“.

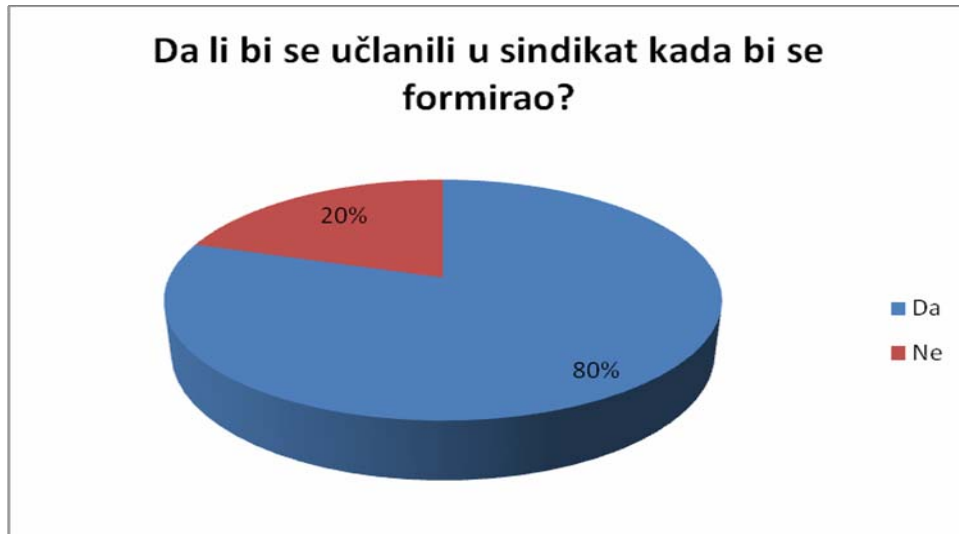
„Bavi se drugim stvarima“.

„Nema dovoljnu snagu ni želju pomoći“

Iz napisanih komentara je vidljivo, da još uvijek postoji nepovjerenje radnika u sindikat, posebno s pojavom “žutih sindikata“. Ono što je potrebno, je svakako vratiti povjerenje radnicima u sindikat, kroz primjere dobre prakse ali edukaciju radnika, posebno u privatnom realnom sektoru.

Iako je samo 129 ispitanika odgovorilo da je član sindikata, ipak 138 ispitanika smatra da sindikat može pomoći u poboljšanju uslove rada. Kada govorimo o sindikatima važno je reći, da većina radničkih prava, uključujući mnoga koja se danas smatraju samorazumljivima, kao što su osmosatno radno vrijeme, pravo na plaćeni dopust i plaćeno bolovanje, izravan su rezultat dugotrajnog rada i borbe sindikata. Radnički pokret igrao je presudnu ulogu u uspostavi socijalne države, odnosno sustava socijalne sigurnosti koji, među ostalim, uključuje opće zdravstveno i mirovinsko osiguranje, i pravo na naknadu za nezaposlenost.

Na dalje, u slijedećem grafikonu će biti prikazani podaci o broju ispitanika koji bi se učlanili u sindikat kada bi se formirao.



Od ukupno 238 ispitanika, 190 ili 80% bi se učlanilo u sindikat kada bi se isti formirao, dok 48 ili 20% ispitanika se ne bih učlanilo. Kada smo ispitanike, koje su odgovorili sa NE, pitali za obrazloženje, naveli su:

„Korumpirani i ne učinkoviti, više štite svoja prava i prava vlasnika od radničkih prava. Također u javnim poduzećima štite neradnike, a radnici i ljudi koji su učinkoviti i izvršavaju svoje obveze su diskriminirani“

„Imam loše iskustvo sa sindikatom“

“Ne želim biti u taboru podobnih, kolege drage, ako vam situacija nije jasna, uzdignite se i pogledajte svijet iz ptičje perspektive... prvo kome je interes da se ostvare radnička prava, kome je bio interes da na kraju krajeve imamo ovakvo stanje po pitanju radničkih prava, ko s tim upravlja,siva ekonomija ;) vi ste sročili ovako jedan fin upitnik, znači da ste upoznati sa svime, samo vam sad trebaju cifre o trenutnom stanju , pa evo i ih i šta dalje?“

„Jer sam bila član ali ni tad nisam mogla ništa ostvariti“.

„ Ne radi u interesu radnika“

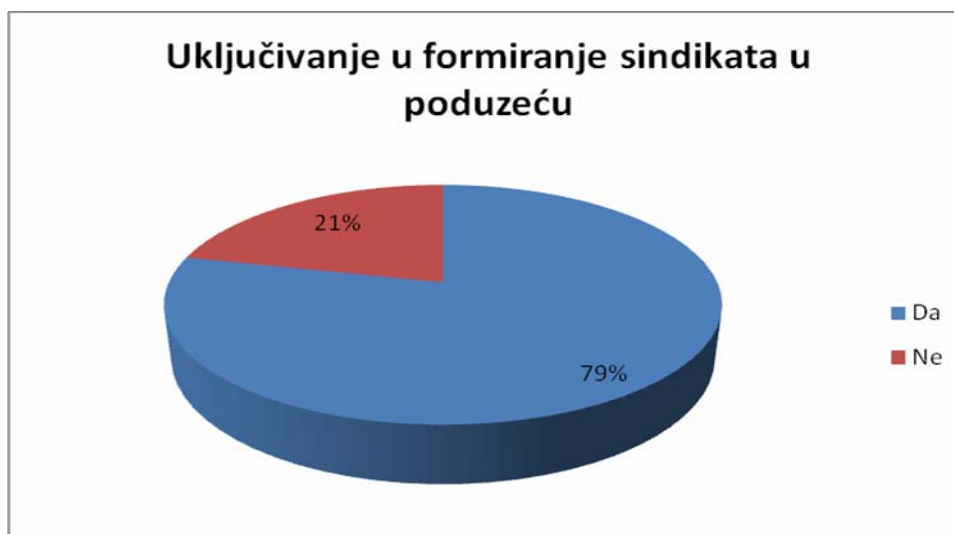
„Sindikati ne mogu postići značajne promjene u poboljšanju uslova rada jer su isti već zakonski određeni“

„Sindikati su razjedinjeni i okrenuti vlastitim interesima, tj. interesima pojedinca“

„Ne vjerujem u efikasnost“.

Ponovno, iz napisanih komentara, možemo izvući iste zaključke kao i u prethodnom pitanju. Potrebno je radnicima vratiti povjerenje u sindikat. Naime, radnik, kao pojedinac u odnosu prema poslodavcu je uvijek slabija strana. Radnika kao pojedinca, poslodavac uvijek može zamijeniti, međutim ako je član sindikata, situacija se mijenja. U borbi za svoja prava i interese članovi sindikata se drže zajedno, te radnik ima vrstu osiguranja npr. u slučaju kršenja prava radnika, sindikat pruža besplatnu pravnu zaštitu. Kroz sindikat, svaki član sindikata ima mogućnost angažirati se u sindikalnom radu, sudjelovati u organizaciji sindikalnih akcija i dati svoj doprinos u ostvarivanju zajedničkih radničkih ciljeva.

Kada smo pitali radnike da li bi se, ukoliko ne postoji sindikat u poduzeću, uključili u formiranje istoga, ispitanici su odgovarali:



187 ili 79% ispitanika je odgovorilo da kad u poduzeću ne bih postojao sindikat, uključili bi se u formiranje sindikata; dok je 51 ili 21% ispitanika odgovorilo da se ne bih uključilo u formiranje sindikata u poduzeću.

S obzirom, da sindikat djeluje u interesu radnika i da kroz svoje osnovne ciljeve radi na zaštiti i unapređenju uvjeta rada, promicanje radničke i društvene solidarnosti, izgradnji društva u kojem će u praksi biti ostvareno ustavno pravo svakog građanina na rad, na plaću za taj rad od koje može dostojanstveno živjeti, kao i na socijalnu sigurnost u uvjetima nezaposlenosti, bolesti i starosti, u cilju svakog radnika je da bude član sindikata. Sindikat je jedina organizacija čija je isključiva funkcija zastupati i štiti svoje članove, odnosno radnike. Kada pogledamo glavne aktivnosti sindikata koje uključuju predstavljanje radnika prema poslodavcu, pregovore o plaći i drugim uvjetima rada, zaštitu postojećih prava radnika, jasno je da bez sindikata nema niti sigurnih i pravednih radnih mjesta. S obzirom, da je jedan od temeljnih alata za to kolektivno pregovaranje, dolazimo do zaključka da samo sindikat ima pravo pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora kojim se jamče veća prava radnika od onih propisanih zakonom. Na dalje, u pritisku na poslodavca koji ne želi pregovarati ili ne poštuje radnička prava, sindikatima je na raspolaganju i štrajk, koji može samo organizirati sindikat. Sindikat je ključan i u pružanju besplatne pravne zaštite, u edukaciji i informiranjem sindikalnih povjerenika, aktivista, a samim tim i članova sindikata, zatim vršenju pregovora i pritisaka na vladu u vezi politika i zakona, kao i za provođenjem kampanja za pojedina pitanja koja su od interesa za radnike.

Inspekcijske službe

U ovom dijelu upitnika, bazirali smo se na informacije koje se odnose na kršenje radničkih prava, kao i na korake koje su ispitanici- radnici poduzeli u zaštiti istih. Prema navedenom, pitali smo ispitanike da li su se radi kršenja radničkih prava, ikada obratili inspekcijskoj službi, radnici su odgovorili:



Od ukupno 238 ispitanika, 199 ili 84% ispitanika se nikad nije radi kršenja radničkih prava obratilo inspeksijskim službama, dok 39 ili 16 % ispitanika se obratilo.

Ispitanici koji su odgovorili potvrdno, naznačili su da su se obraćali inspeksijskim službama na nivou:



Od 39 ispitanika, 27 ili 69% ispitanika se obraćalo Kantonalnoj inspeksijskoj službi, dok je 12 ili 31% ispitanika se obraćalo Federalnoj upravi za inspeksijske poslove.

Kada smo navedenih 39 ispitanika pitali, koliko su zadovoljni radom Inspeksijske službe na njihovom predmetu, dobili smo slijedeće podatke:



Samo 6 ili 15% ispitanika - radnika je zadovoljno radom inspekcijske službe na njihovom predmetu, dok je 33 ili 85% ispitanika nezadovoljno radom inspekcijske službe na njihovom predmetu.

Na dalje, na pitanje, da li su se radi kršenja radničkih prava obratili još nekoj instituciji, ispitanici su odgovorili:

Od ukupno 238 ispitanika, 196 ili 82% ispitanika se nije obraćalo drugim institucijama radi kršenja radničkih prava, dok se 42 ili 18 ispitanika obraćalo drugim institucijama.



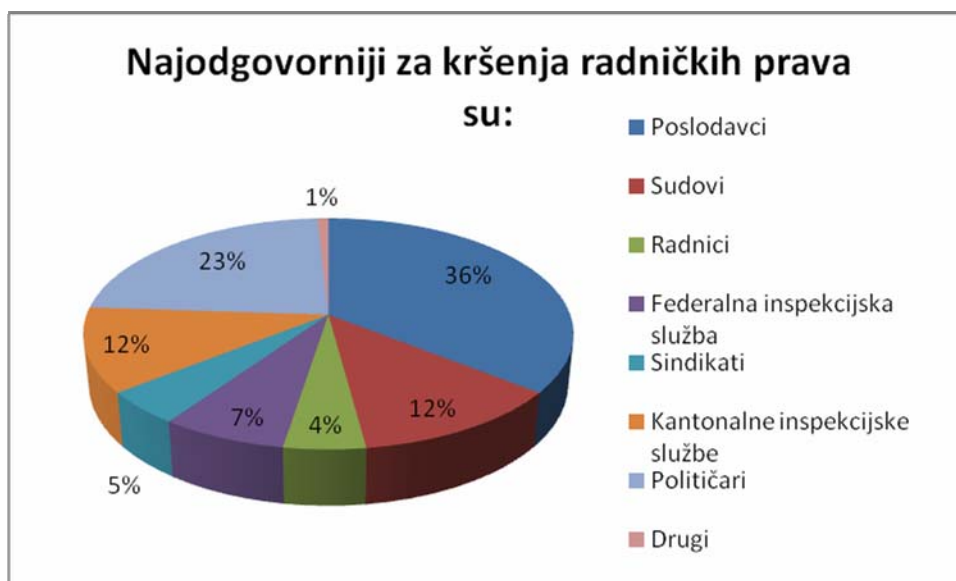
Najčešće su se radnici u zaštiti svojih prava obraćali Uredu Ombudsmana, zatim sudovima, tužilaštvu, nevladinim organizacijama, Advokatskim uredima, Žalbenim vijećima na nivou kantona, kao i Žalbenom vijeću ADS FBIH.

Po pitanju zadovoljstva radom navedenih institucija/organizacija, ispitanici su naveli:



Samo 35% ispitanika je zadovoljno radom navedenih institucija/organizacija na njihovim predmetima, dok je 65% ispitanika nezadovoljno radom navedenih institucija.

Na kraju Upitnika, pitali smo ispitanike, po njihovom mišljenju tko je najodgovorniji za kršenje radničkih prava. Izdvojili smo 8 subjekata koji su usko vezani za radnička prava, a ispitanici su imali priliku izabrati jednog od navedenih, a za koga smatraju da je najodgovorniji. Najviše ispitanika tj. 85 ili 36%, je naznačilo da najodgovornije za kršenje radničkih prava smatra poslodavce, zatim njih 55 ili 23% smatra da su to političari, 29 ili 13% da su to sudovi, 28 ili 12% ispitanika smatra da su najodgovornije Kantonalne inspeksijske službe, 17 ili 7% smatra da je to Federalna inspekcija, podjednak broj ispitanika tj. 11 ili 5% smatra da su krivci sindikati i radnici, a 2 ili 1% ispitanika smatra da su to drugi.



Iz priloženih odgovora, dobivenih ovim istraživanjem, vidljivo je da se još mnogo posla mora uraditi da bi se osigurala kvalitetnija zaštita radničkih prava. Neophodno je, da se svi akteri koji su usko vezani uz ovu oblast pokrenu, tu prvenstveno treba naglasiti, potrebu uspostavljanja sindikata u poduzećima u kojima nije osnovan, posebno u privatnom realnom sektoru, zatim ujedinjavanje i veća solidarnost među postojećim sindikatima, poboljšanje suradnje između

sindikata, inspekcija, institucija i NVO sektora, te koordinacija aktivnosti s ciljem što bolje zaštite radnika i njihovih prava. Naglašena je potreba uspostavljanje bolje suradnje između sindikata i inspeksijskih službi (kantonalnih), ali i bolja razmjena informacija među kantonalnim inspeksijskim službama ka Federalnom inspektoratu. Nepohodno je povećanje broja inspeksijskih nadzora, posebno u firmama gdje nema osnovan sindikat i gdje su radnici često nezaštićeni. Ono što je zajedničko za sve aktere u oblasti rada, a što bi se trebalo poboljšati, je svakako preuzimanje odgovornosti i provođenje aktivnosti za koje su nadležni, ali i djeljenje informacija i koordinacija aktivnosti koje trebaju biti usmjerene ka jednom jedinstvenom cilju tj. poštivanje zakonskih odredbi, kao i osiguravanje i stvaranje sigurnih i pravednih uslova rada.

CENTAR ZA GRAĐANSKU SURADNJU LIVNO

Datum: 31.12.2019. godine