



**STBIH PRAVNA MREŽA
ANALIZA UPITNIKA 2015.
(STBIH LEGAL NETWORK
ANALYSIS OF THE QUESTIONNAIRE 2015)**

Autor: Zlatko Jakšić
Za: Sindikat radnika trgovine i uslužnih djelatnosti Bosne i Hercegovine

Sarajevo, 13. novembar 2015. godine

Sadržaj/Content

Uvod/ Introduction.....	3
Metodologija prikupljanja podataka/ The methodology of data gathering.....	3
Rodna zastupljenost/ Gender Representation	5
Zastupljenost ispitanika po preduzećima/ Representation of respondents by companies	7
Članstvo u STBiH/ Membership in STBiH	10
Članstvo u STBiH po polnoj strukturi/ Membership in CTUBIH by gender structure	11
Članstvo u STBiH po regiji/ Membership in STBiH by the region	13
Kršenja prava iz radnog odnosa/ Violations of labor rights	14
Kršenja prava iz radnih odnosa po spolu/ Violations of labor rights by gender	18
Najučestalija kršenja prava iz radnog odnosa po regijama/ The most common violations of labor rights by regions.....	22
Mobing/Mobbing	25
Vrste Mobinga/ Types of mobbing	25
Vrste mobinga po spolnoj osnovi / Types of mobbing based on gender	27
Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom / Who does mobbing of worker	29
Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom po spolu?/ Who does mobbing of worker by gender?	31
Diskriminacija na radnom mjestu/ Discrimination at the workplace.....	32
Period kršenja prava radnika/ Period of violations of workers' rights	34
Drugi/e radnici/e sa istim problemom/ Other workers with the same problem.....	37
Zabilježeni problemi u preduzeću/ Recorded problems in the company.....	38
Rješavanje problema / Solving problems	40
Razlozi zašto pomoć nije tražena/ Reasons for not asking for help.....	41
Način obraćanja za pomoć radi ostvarivanja radnih prava/ Ways of asking for help to realize labor rights.....	43
Kome su se obratili za pomoć?/ Who did they turn to for help?.....	45

Pregovori sa poslodavcima / Negotiations with employers	48
Pokretanje sudskog spora/ Initiating litigation.....	51
Uloga STBiH/ Role of STBIH.....	53
Oblik pomoći ponuđen od strane STBiH/ Form of assistance offered by STBiH	53
Situacija nakon razgovora sa predstavnicima/cama STBiH/ The situation after talking to STBiH representatives.....	54

Uvod/ Introduction

Sindikat 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.

Union of Workers of Trade and Services (hereinafter STBIH) has spent 2015 gathering information about problems that the workers in Bosnia and Herzegovina come across in the field of labor relations, their relation with the problems and the outcome of these cases. The analyzed results of this survey provide insight from the field on the status and position of workers and they help STBiH representatives in advising and guiding the workers in order to improve the protection and to implement the rights of labor relations.

Metodologija prikupljanja podataka/ The methodology of data gathering

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.

Information was collected through questionnaires that the members of STBIH throughout Bosnia and Herzegovina were completing according to the instructions given by STBIH. All respondents have volunteered in the survey, and they were guaranteed anonymity and confidentiality. For the purpose of covering whole territory of Bosnia and Herzegovina, members of STBIH are equally arranged throughout Bosnia and Herzegovina. Nevertheless, the interest of workers to participate in gathering information for this survey is not equal in all parts of Bosnia and Herzegovina; therefore this year's analysis does not include examinees from 'Sarajevo' and 'Northwest' regions. Given that the number of respondents, as well as their territorial distribution is uneven, this analysis cannot give precise statistical indicators that could be considered representative for the entire BiH. However, the findings from the sample can certainly help create an approximate image with focus on: the most commonly violated workers' rights, their familiarity with possible methods of achieving workers' rights and outcome in their struggle to achieve their legally guaranteed rights. STBIH has started collecting and analyzing data of this field in this way in 2012, as well as periodically and during the 2013 and 2014. This analysis provides a comparative review, comparing the situation of labor rights of workers in Bosnia and Herzegovina in 2015 with the overall situation in the previous period when the same kind of analysis was carried out. Due to differences in the number of respondents in 2015, compared to the previous three-year period, and because of the relevance of the data, the comparison is given in percentages.

Rodna zastupljenost/ Gender Representation

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.

In order to gather information, during the 133 meetings that were held in 2015, 91 persons were surveyed. Meetings were held even few times with some persons, to be precise, 42 meetings were held with persons, who were at least once spoken to by the representatives of STBiH. Out of 91 surveyed persons this year, 55 of them were female, 34 were male, while in 2 cases, groups of workers were surveyed.

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.

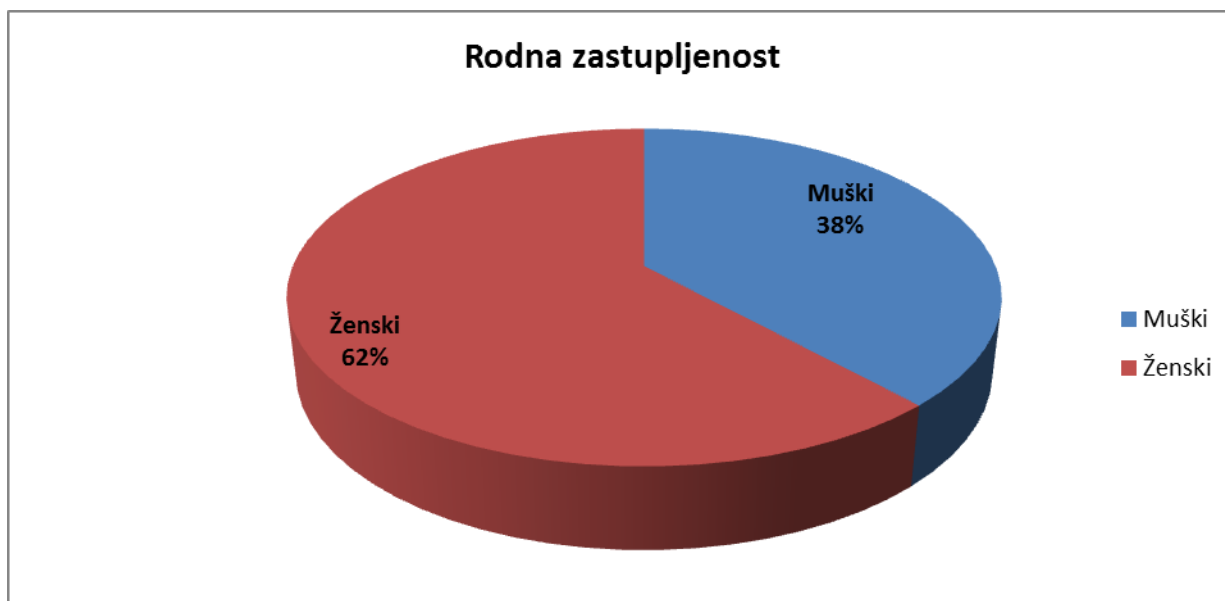
Out of total number of those who turned for help to the representative of STBIH, that is the ones who participated in this study, there was 21% more females than males, statistically that is nearly 62% more, and that number may indicate one of the following options: women are more exposed to violations of labor rights than men, women are better informed of their rights, and that women are more open when it is necessary to seek help in case of violations of labor rights.

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 porodiljsko odsustvo i naknade, što je, u odnosu na muškarce, značajna otežavajuća okolnost za žene.

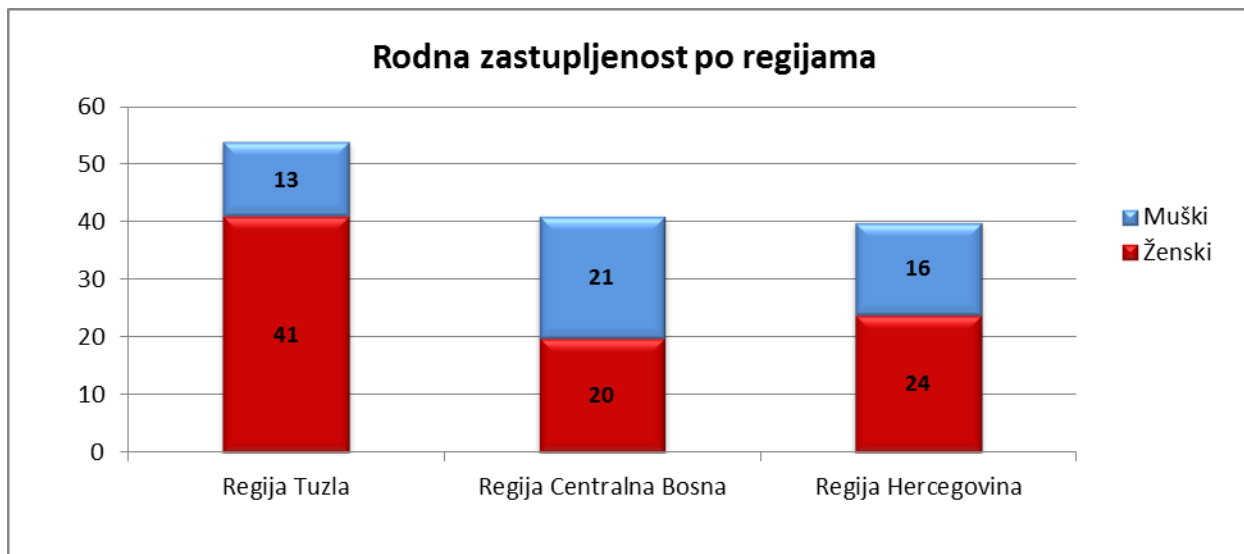
Bosnia and Herzegovina is a traditional patriarchal society where, in many ways, women still do not have equal status with men. This fact is reflected in both men's and women's perception. Therefore, women are more exposed to disrespect, mobbing and discrimination, which is reflected in frequent violations of their labor rights. Also, due to the maternal role of women in family, a special significance for their employment are often violated rights related to maternity leave and benefits, as compared to men, is a significant disadvantage for women.

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.

Looking into gender representation of respondents by regions, we can see the increase of women's participation in fight for their labor rights in the regions of Tuzla and Herzegovina, in comparison to the same participation of men. In Central Bosnia the number of female and male gender is equal.



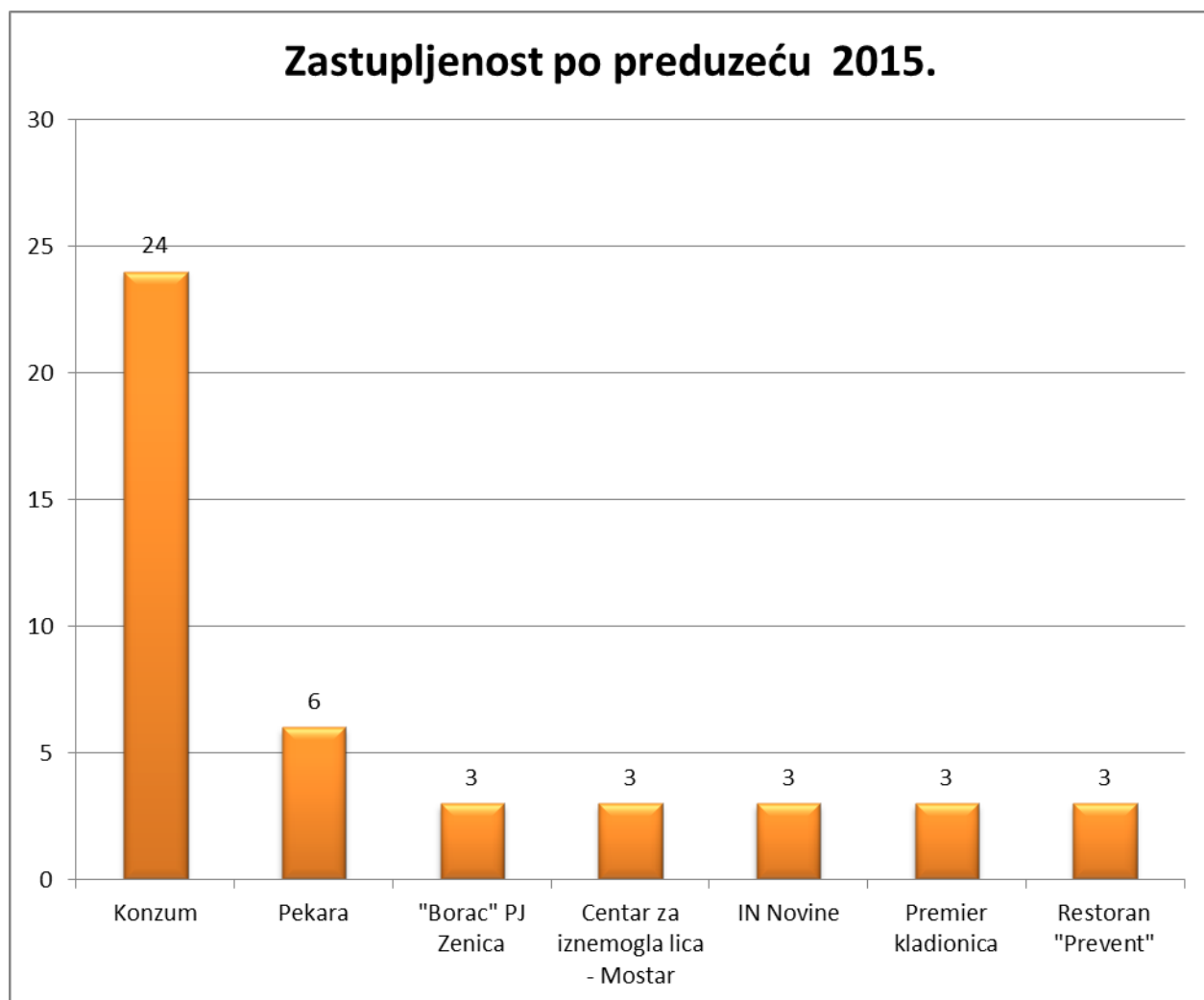
Napomena: Ispitanici iz regija Sarajevo i Sjeverozapad nisu učestvovali u anketnom ispitivanju u 2015. godini.

Zastupljenost ispitanika po preduzećima/ Representation of respondents by companies

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.

In 2015, out total of 133 meetings held, 121 surveyed persons specified the company they work in. Supermarket chain "Konzum" is the most common company noted by respondents, and is set forth in 24 instances or in nearly 20% of responses. It is followed by the bakeries, listed 6 times. Factory garments "Borac" PJ Zenica, "Centre for sick people" Mostar, "IN" Newspapers, betting houses and Restaurant "Premier", as well as the textile factory "Prevent" are listed three times each.

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

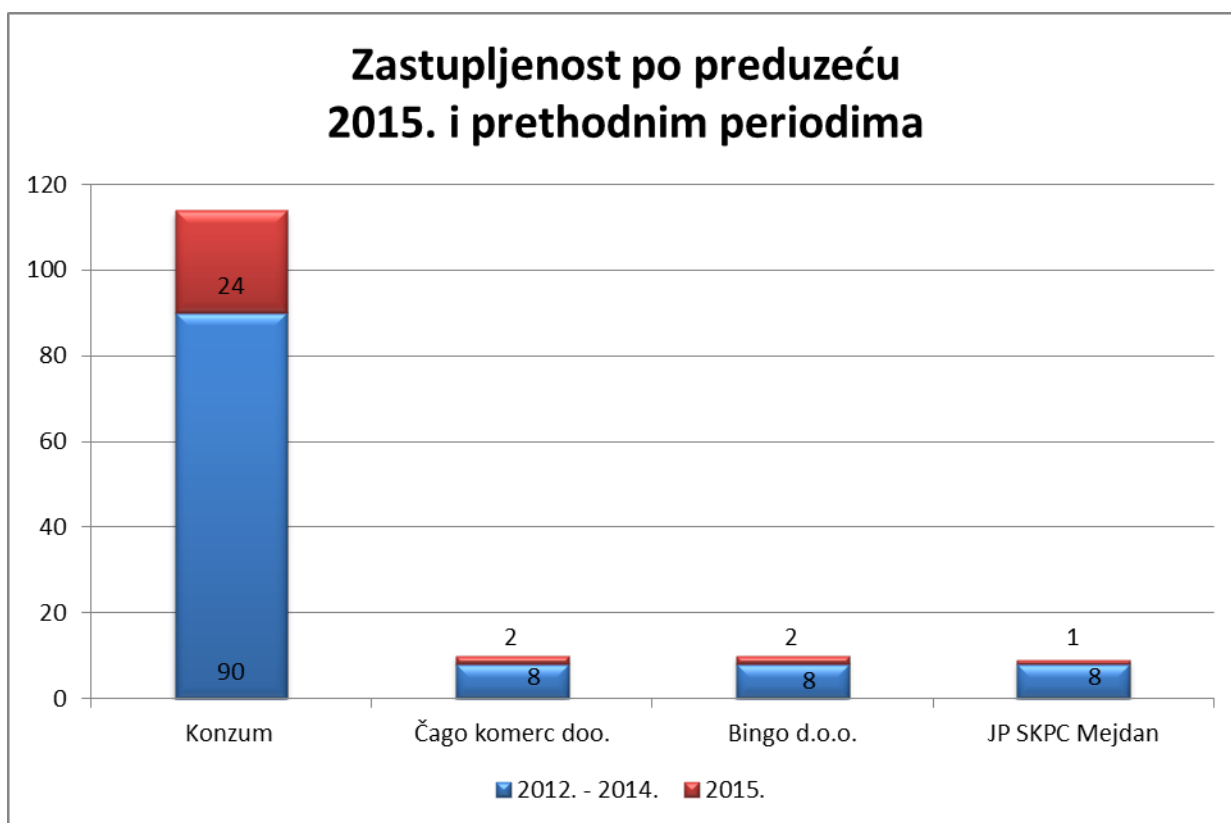


Napomena: Isti ispitanici su mogli uložiti odgovor više od jednom, te gore navedene brojke predstavljaju broj instanci kada je preduzeće navedeno, a ne i broj anketiranih osoba koje rade u tim preduzećima.

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.

In previous survey periods, during 2013 and 2014, supermarket chain "Konzum has been the most common enterprise among respondents, and this trend has continued in 2015 as well. However, this does not apply to the other companies marked in most instances in earlier periods, where except "Konzum", 3 more companies were listed again in this year.

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.

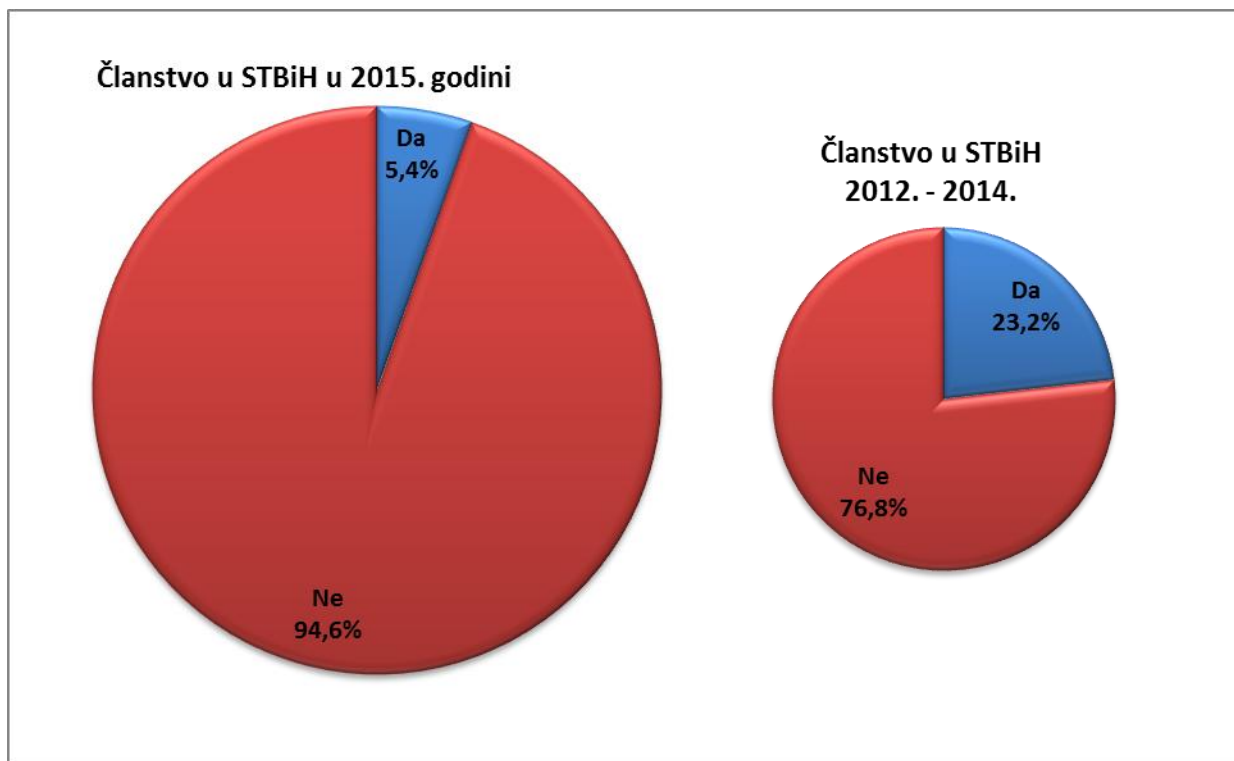
The fact that the "Konzum" is present in many more cases than any other company may indicate one of two things:

1. Konzum is employer who employs a large number of people, and most of the survey respondents;
2. That the working conditions in Konzum were very bad and its employees have the biggest need to ask for help in exercising their rights, what they do by speaking to representatives of STBiH, and therefore are included in this analysis.

Članstvo u STBiH/ Membership in 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.

Out of respondents who made statement about membership in STBiH in 2015, 5.4% of them confirmed, while 94.6% said they were not members of STBiH. Looking into below mentioned graphical overview of the number of members in 2015 and in previous periods, it is evident that among the surveyed people there were 17.8% more members in the previous periods.



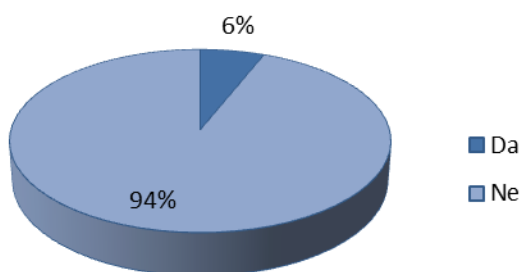
Članstvo u STBiH po polnoj strukturi/ Membership in CTUBIH by gender structure

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.

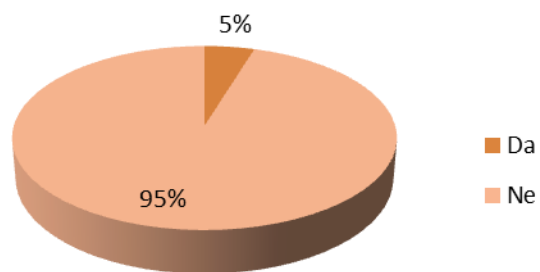
In spite the fact that large number of persons of both gender pleaded that they have not joined the STBiH, looking at the membership of STBiH by gender structure, the frequency of the membership is slightly higher with female persons, where 57% of the women who responded to this question stated to be a member of STBiH, while 43% male persons answered affirmatively.

Članstvo u STBiH po spolu

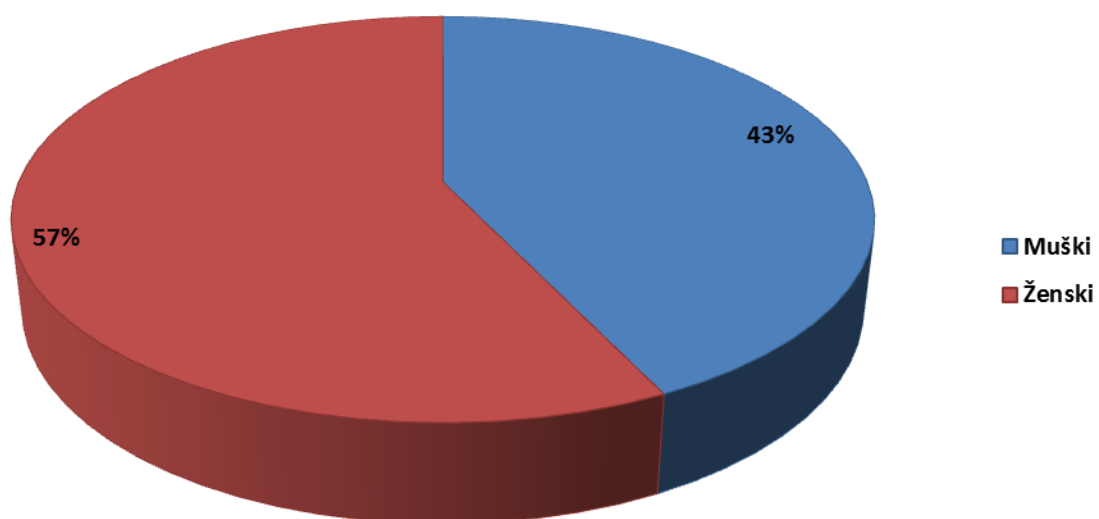
Muški



Ženski



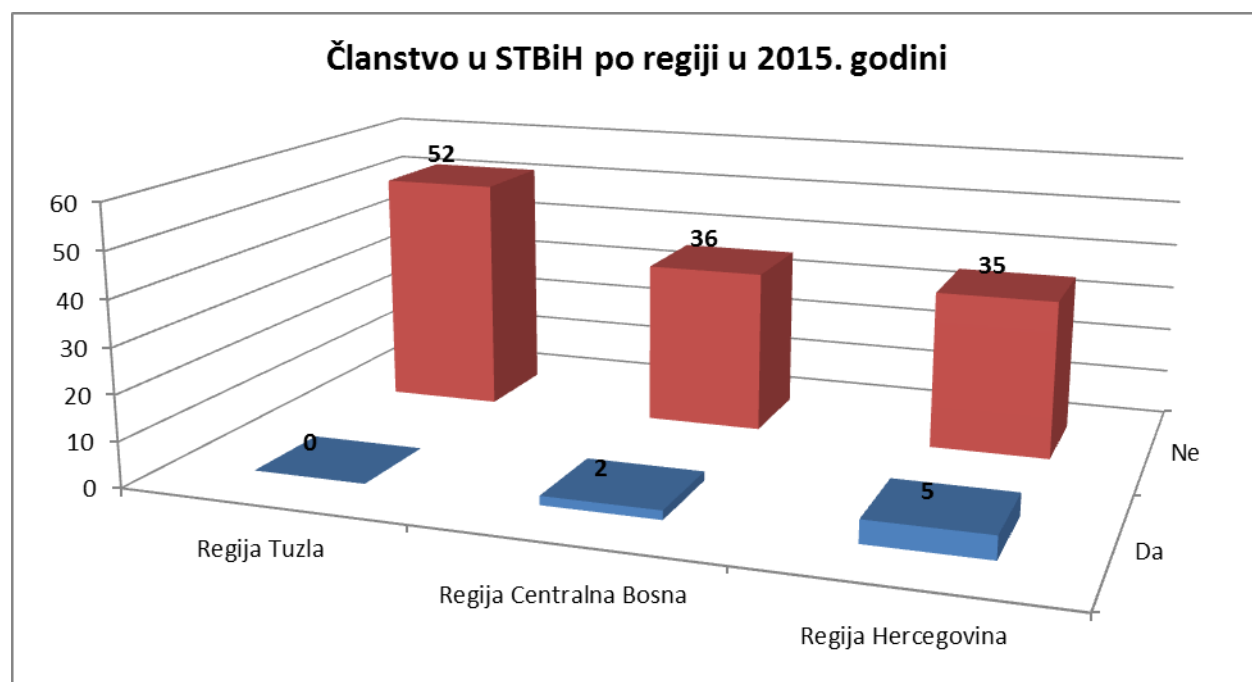
Članovi



Članstvo u STBiH po regiji/ Membership in STBiH by the region

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.

Most of the respondents who are members of STBiH come from the region of Herzegovina, where in 5 cases the respondent pleaded to be a member of STBiH, which is 12.5% of the respondents from this region. Membership in this region was the biggest in the previous periods as well, that is during 2013. and 2014. Following region is Central Bosnia, where in two instances answer to this question was affirmative. Most answers to this question was in the region of Tuzla, it was answered 52 times in 2015, but no one had declared himself a member of STBiH, which continues the trend of previous periods, recording a very low membership of only 11%. This year's surveys are not including other regions of STBiH: Sarajevo Region and Northwest Region.



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/ Violations of labor rights

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

The following diagram shows the relation and representation of the 7 most present violations of the labor rights of workers recorded in 2015.

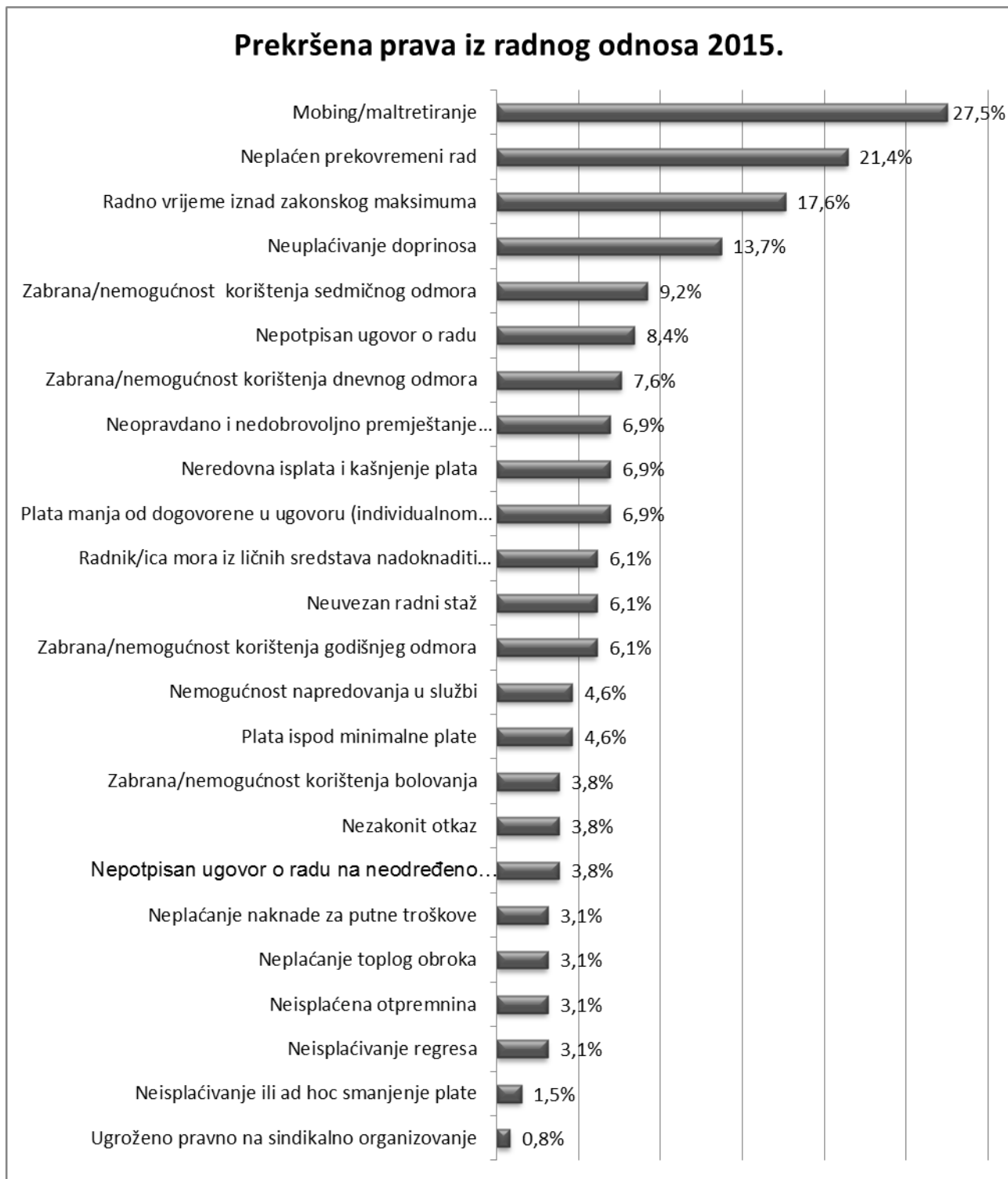


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

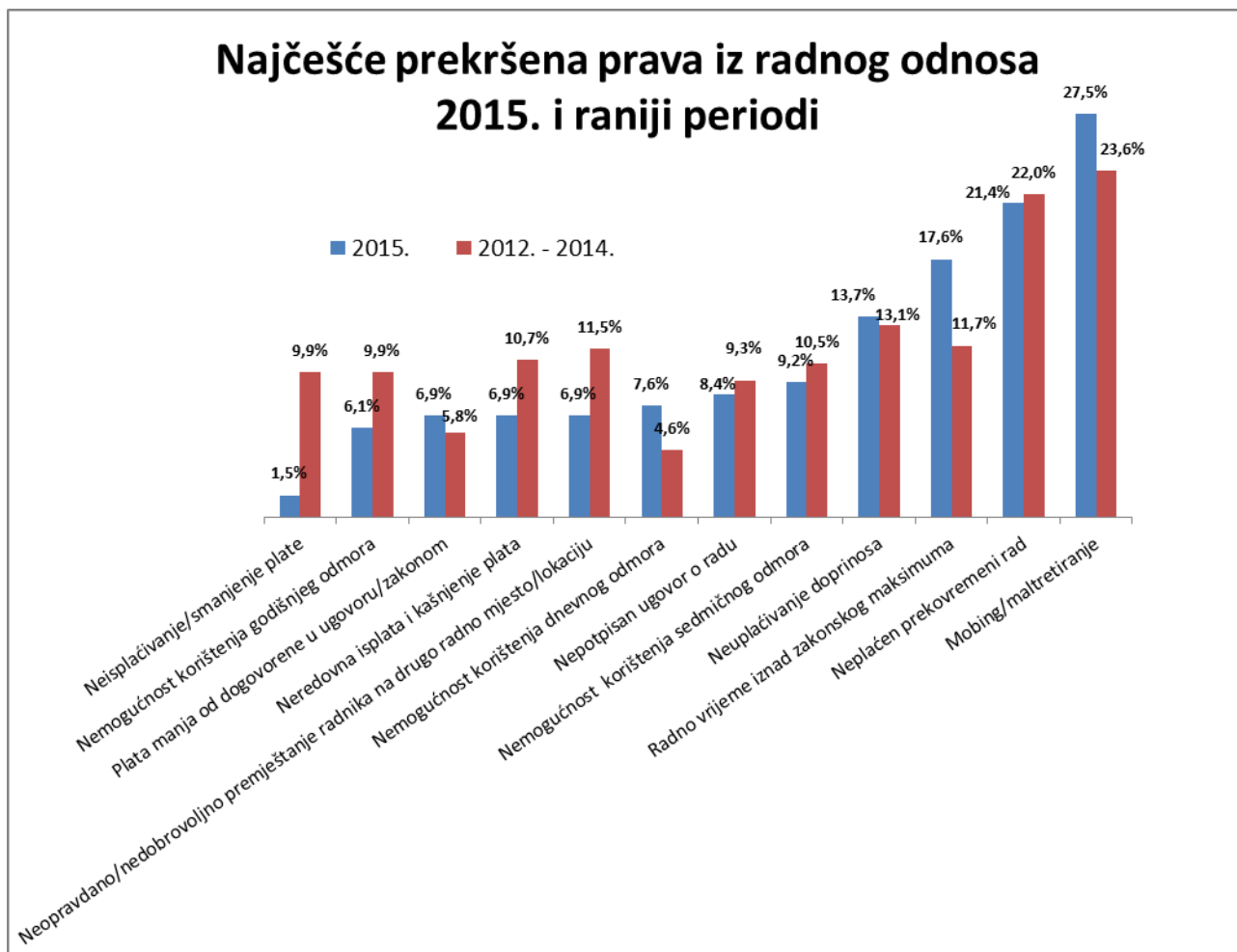
Iz ankete može se zaključiti da su dva najučestalija problema sa kojima se radnici susreću mobing i neplaćen prekovremeni rad, što nastavlja trend iz prethodnih anketnih perioda kada su ista dva problema bila najčešće identifikovana. Ispod slijedi detaljniji pregled učestalosti oblika kršenja prava iz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

Looking at the survey, it can be concluded that the two most common problems workers face are mobbing and unpaid overtime, which continues the trend from the previous survey periods, when the same two problems were the most frequently identified. Shown below is detailed review of

the frequency of the violations of employment in 2015, as well as an overview of the most common violations of rights in this year, compared to the previous periods:



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

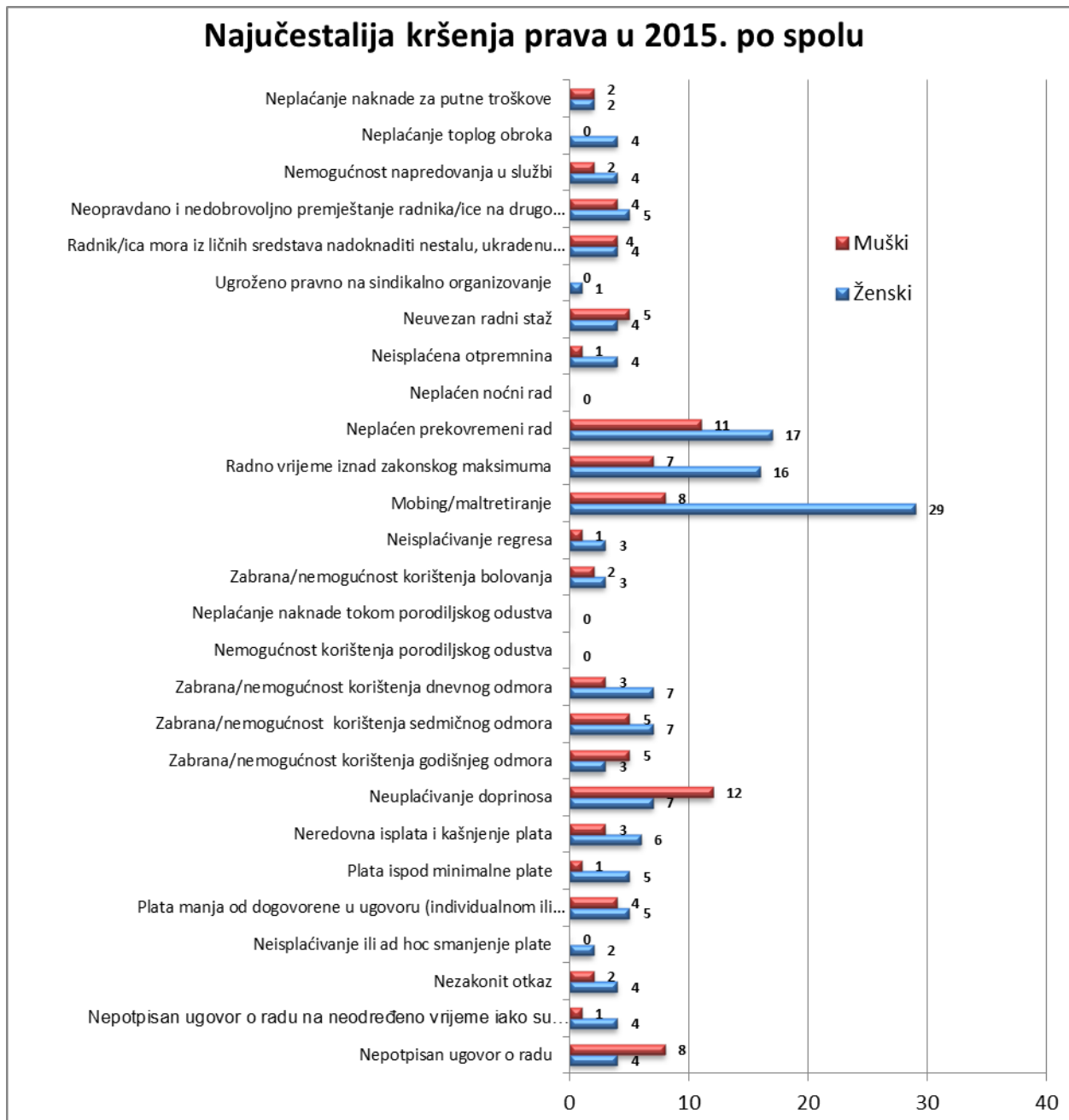


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

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%.

Comparing responses in 2015 with the ones from earlier periods, it can be concluded that the frequencies of majority forms of the violations of the employment relations are similar. The most noticeable difference is the large slump in instances of reduction or nonpayment of wages, going from 9.9 to 1.5%. There is also a significant reduction in cases of prohibition or inability to use annual leave, as well as cases of irregular payments and delayed wages, and cases of unjustified or involuntary displacement of workers to another position or location. However, in 2015 there has been a significant increase in the instances of mobbing and harassment, rising from 23.6 to 27.5%, and instances of working hours above legal maximum, which increased from 11.7 to 17.6%.

Kršnja prava iz radnih odnosa po spolu/ Violations of labor rights by gender



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.

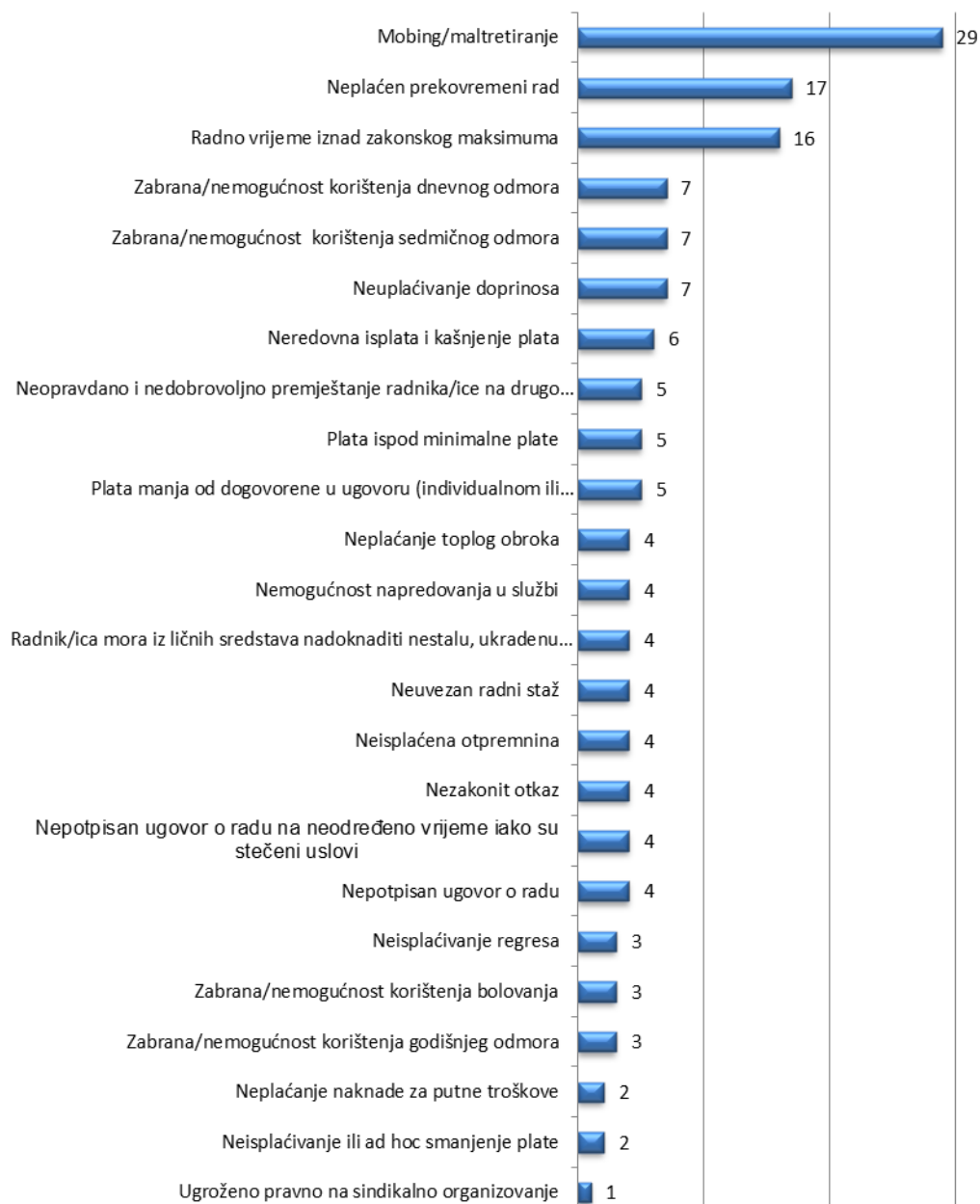
U skoro svim kategorijama kršenja prava iz radnog odnosa, veći broj žalbi su uložile žene. Najveća razlika je primjetna u kategoriji „Mobing/maltretiranje“, u kojoj je zabilježen i najučestaliji vid kršenja prava iz radnog odnosa, gdje su žene prijavile kršenje u 29 slučajeva, a muškarci u 8 slučajeva, 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.

In almost all categories of violations of labor rights, bigger number of complaints were filed by women. The biggest difference is noticeable in the category of "Mobbing / bullying", recorded as the most common form of violation of labor rights, where women reported violations in 29 cases, and men in 8 cases, and in the category "Working hours above the legal maximum", that was listed 16 times by women and 7 times by men. Then, in the category of "unpaid overtime", women reported violations in 17 cases, and men in 11 cases. Two forms of violations of labor rights, where men recorded more instances than women are, "unsigned contract," reported 8 times by men and 4 times by women, and "non-contributory", to which the men complained in 12 instances while women did so in the 7 instances. "Non-contributory" is the most commonly reported problem by men. While the problems which both genders are facing are very similar, in 2015 most recorded female problems were related to the relations at the workplace, while with male gender, the highest number of reported problems was related to social protection.

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

Following is individual reviews of the most common violations of labor rights, which have been reported by both sexes separately.

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

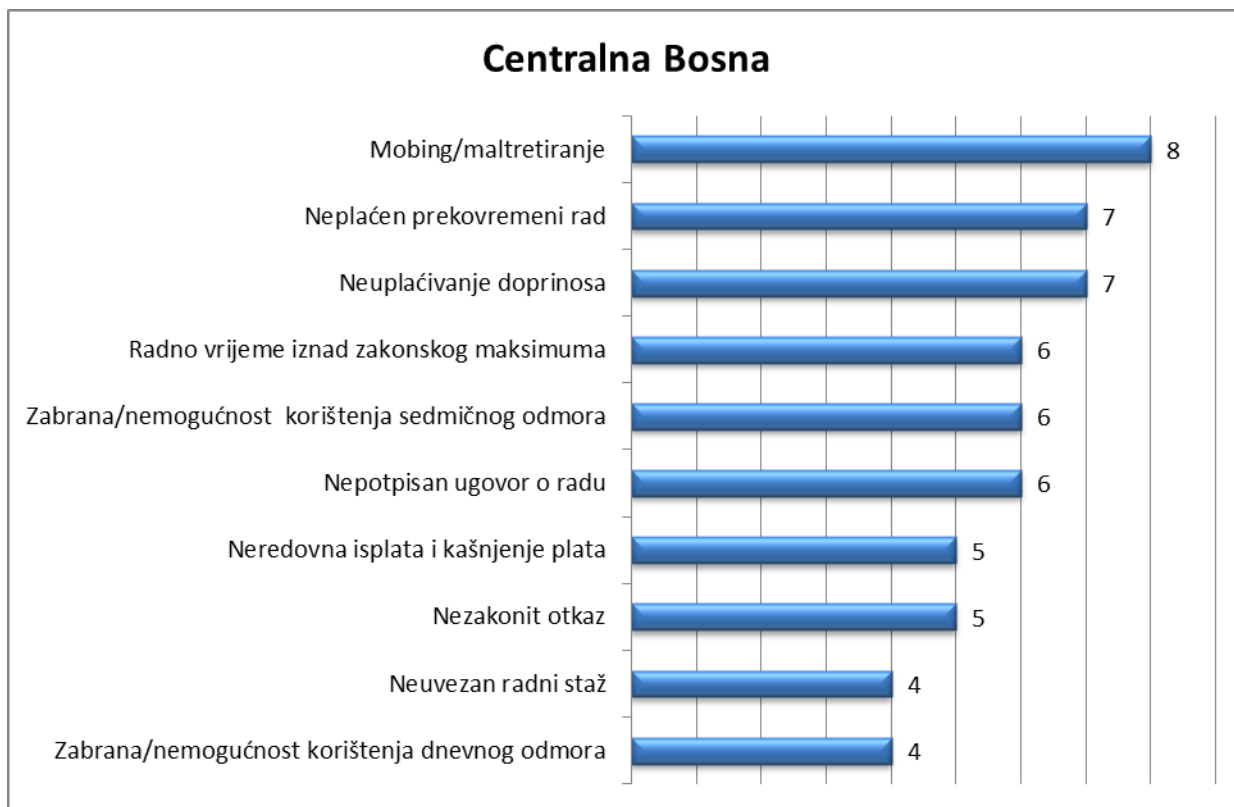


Napomena: ispitanici su mogli navesti više od jedne kategorije u svojim odgovorima, stoga se broj zabilježenih slučajeva kršenja prava iz radnog odnosa ne podudara sa ukupnim brojem ispitanika.

Najučestalija kršenja prava iz radnog odnosa po regijama/ The most common violations of labor rights by regions

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.

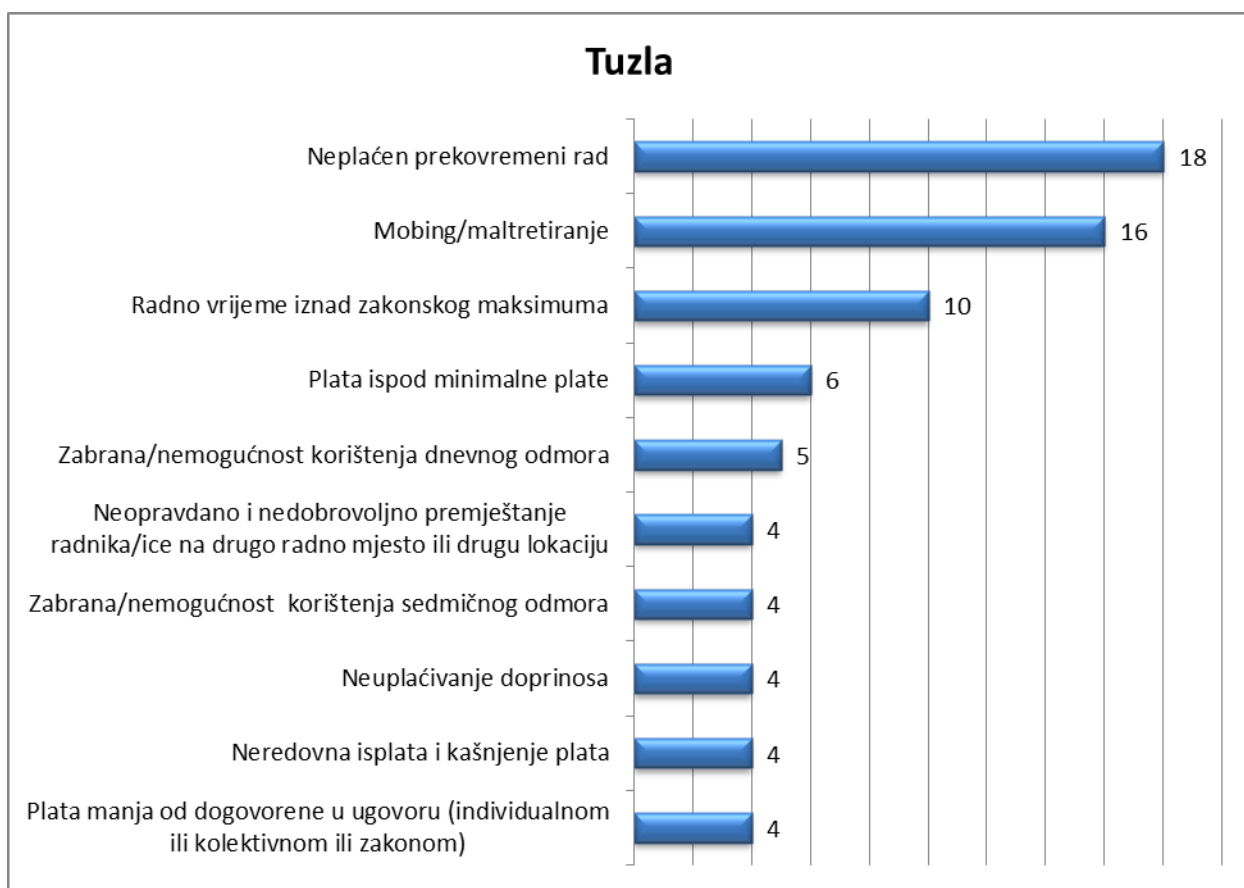
In Central Bosnia: most frequent form of violations of labor rights is "Bullying / harassment" recorded in 8 cases and "Unpaid overtime" and "Non-contributory", reported in 7 cases. Furthermore, it is evident that very common violations of rights are ones related to the duration of working hours, denial of leave and job security.



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.

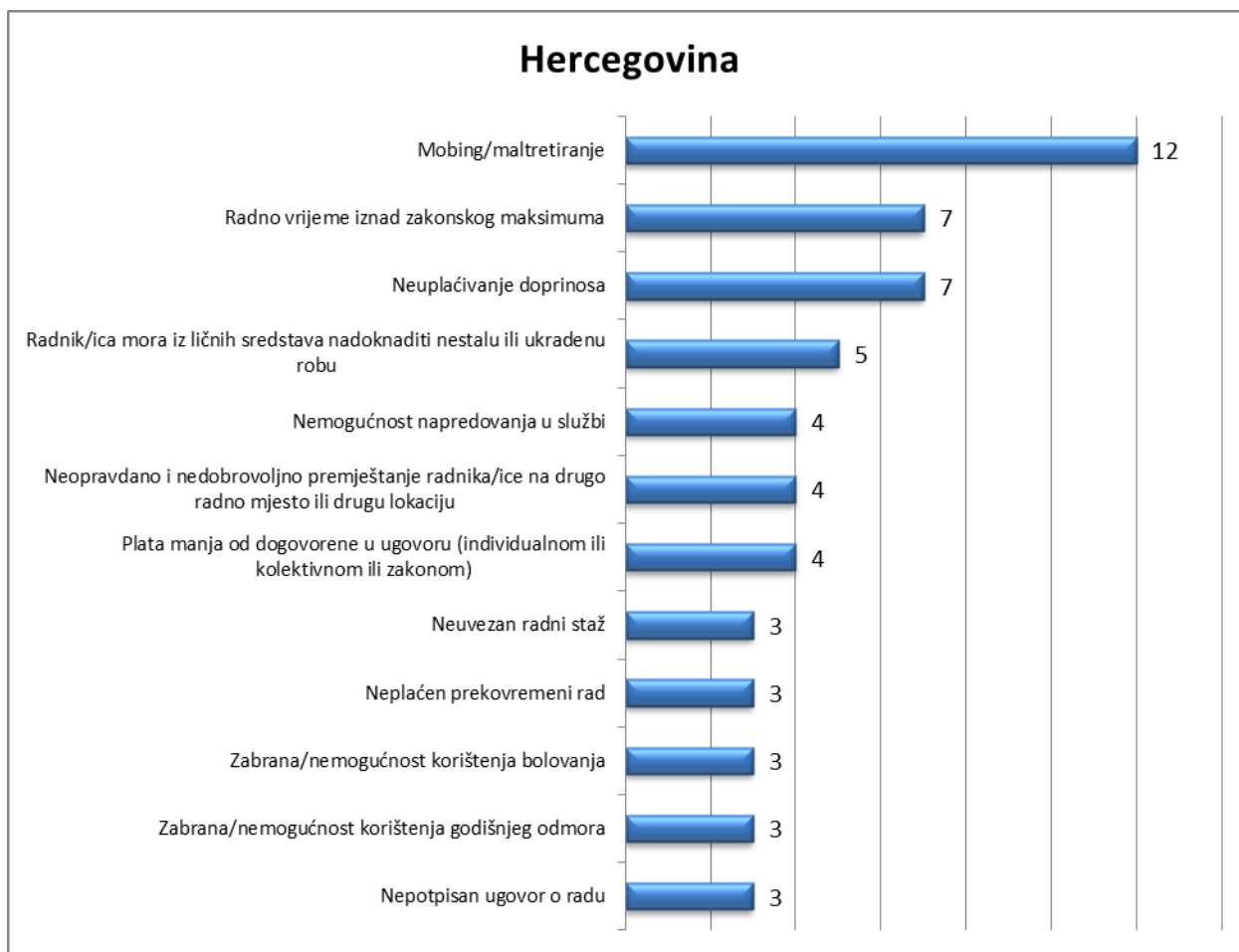
Tuzla region has reported "Unpaid overtime" the most, in 18 instances. "Bullying / harassment" ranks second, recorded in 16 cases, while the excessive length of working hours has been recorded in 10 instances. Other commonly reported issues in the region are related to salaries, denial of use of vacation, relocation of workers and social protection.



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.

In the **Region of Herzegovina**, type of violation that is reported the most times is "Bullying / harassment", recorded in 12 cases, followed by „Hours after the statutory maximum" and "Non-contributory", each being reported in 7 cases. Unlike other regions, in Herzegovina it is worker's obligation to compensate for the missing or stolen goods. Inability to thrive in the workplace is more common problem compared to the other problems that have been reported. In this region most common problems are also related to wages, social security and holidays.



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/Mobbing

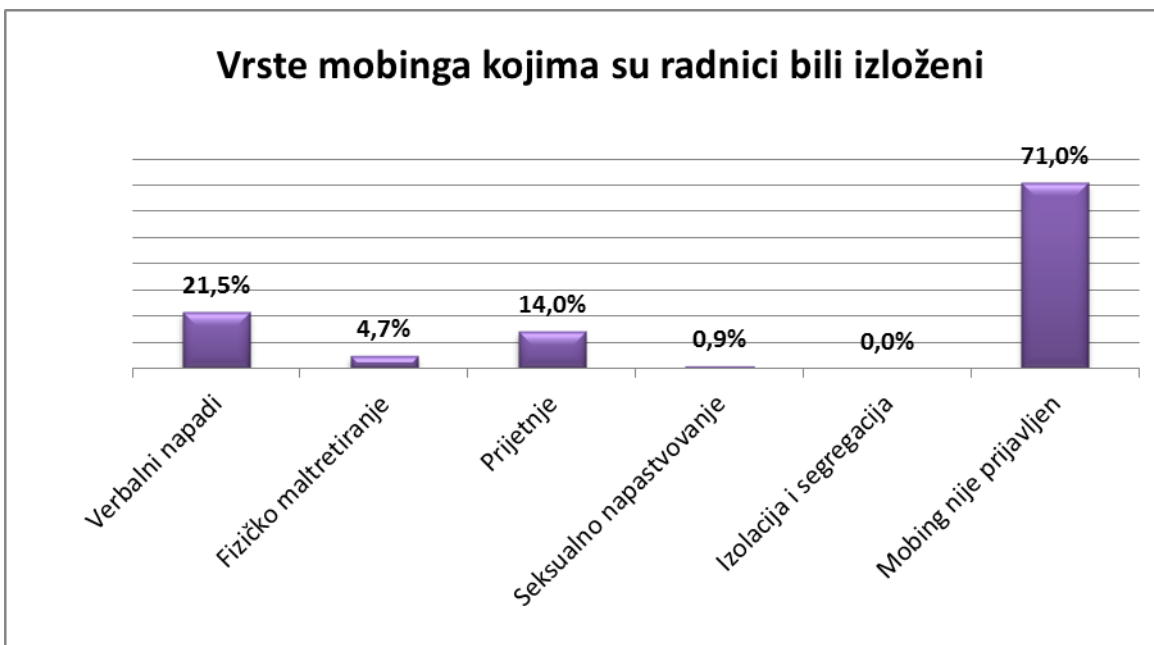
Mobing je specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili grupa, sistematski, psihički i moralno zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije sa radnog mjesta. Za potrebe ove ankete, uzeta su u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

Mobbing is a specific form of workplace behavior, where one person or group, systematically, psychologically and morally abuses and humiliates another person, aiming to undermine person's reputation, honor, human dignity and integrity, all until the elimination from the workplace. For the purposes of this survey, four types of mobbing are taken into consideration: verbal assaults; threats; isolation and segregation; and sexual harassment.

Vrste Mobinga/ Types of mobbing

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.

Out of 107 meetings during which the respondent stated that one was subjected to mobbing at workplace, verbal attacks were reported in 21.5% of cases. Threats have been reported in 14% of cases, physical abuse in 4.7%, while sexual assault was reported in 0.9% of cases. In 2015, not a single person who participated in the study reported isolation and segregation as a form of mobbing. In 71% of instances, respondents said they were exposed to mobbing, but they did not register it.

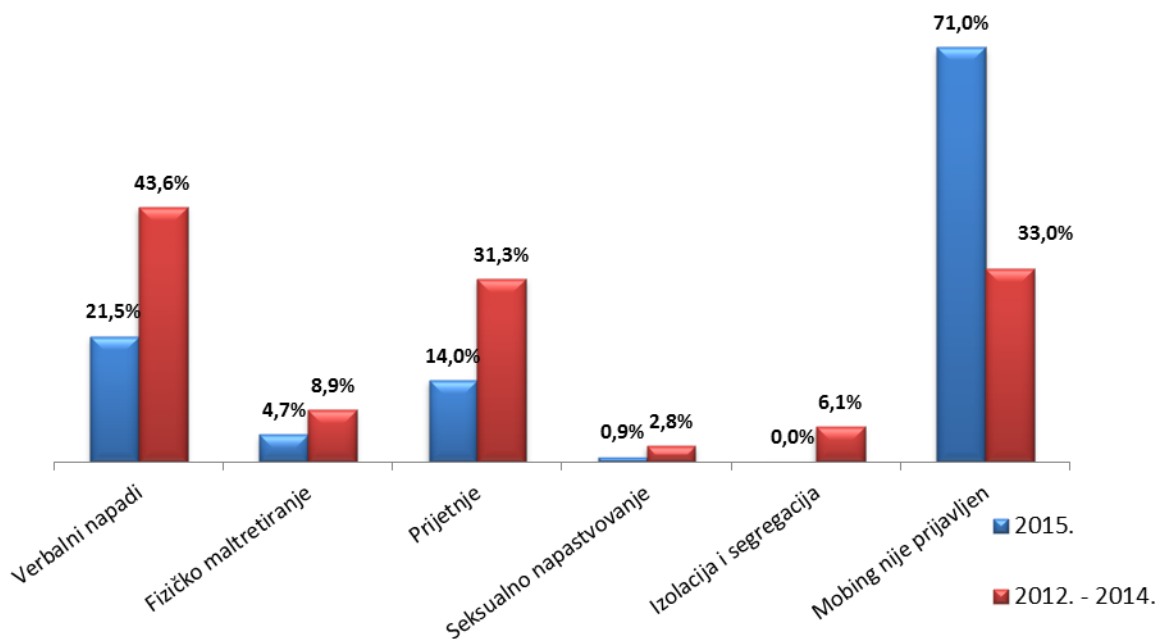


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

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.

Comparing the results of this year's surveys to earlier periods, what is evident is the increase of the percentage of respondents who experienced mobbing and have not reported it, increasing from 33% to 71%. On the other hand, downfall can be noticed in the percentage of respondents who reported instances of verbal attacks, threats, physical abuse, sexual harassment, isolation and segregation. Although this year's analysis does not include all STBiH regions, this trend shows growing number of workers who have experienced mobbing and have been reluctant to report it.

Vrste mobinga kojima su radnici bili izloženi 2015. i raniji periodi

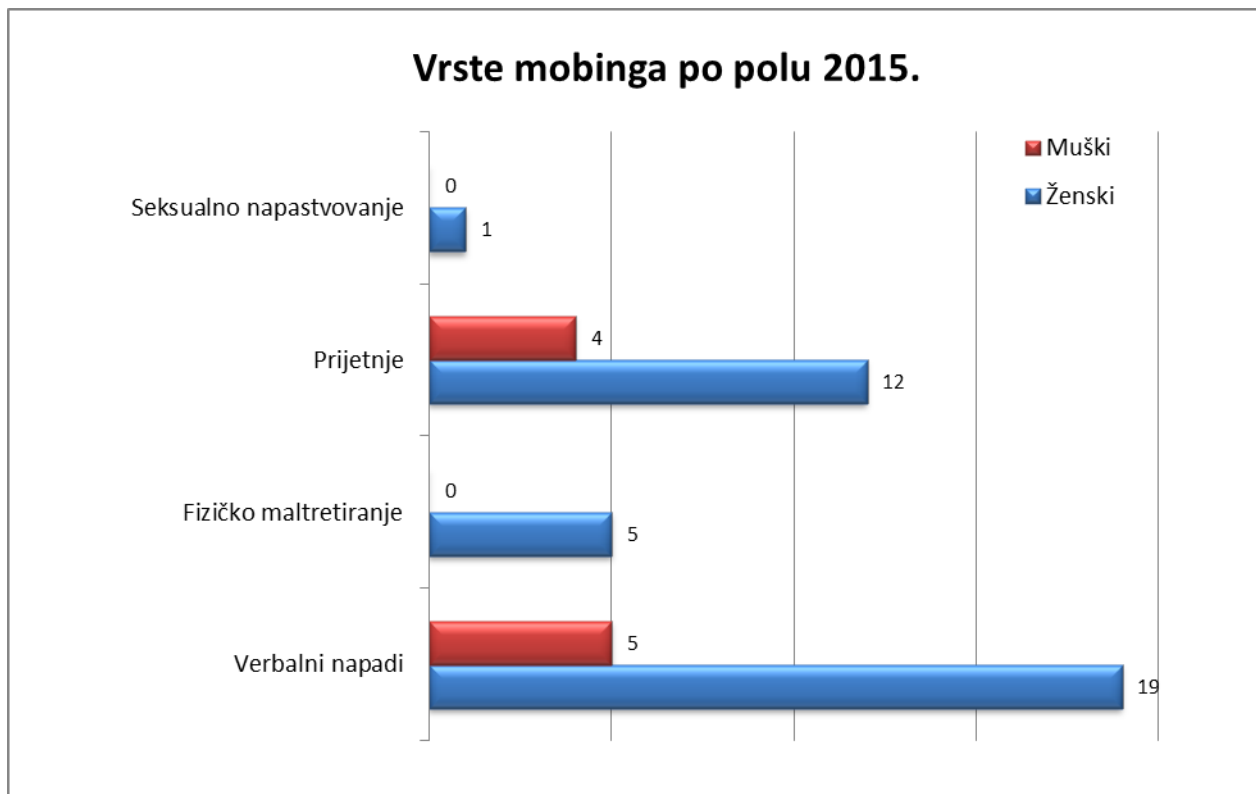


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

Vrste mobinga po spolnoj osnovi / Types of mobbing based on gender

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.

It is obvious that women in the workplace are more exposed to mobbing than men are, and that they put up with all forms of mobbing more often than men. The answer to this question was given in the course of 46 meetings, where in 9 cases, men have given an affirmative answer, while for women, the affirmative answer was given in 37 cases. Respondents had option of giving multiple answers to this question and multiple times, and that is why the number of replies does not coincide with the number of respondents. The most common form of mobbing which women are being exposed to is verbal attacks, which is listed in 19 cases by women, and in 5 cases by men. Following verbal attacks are threats, which were mentioned 12 times by women, and 4 times by men. Female persons have reported 5 cases of physical abuse, while male persons did not report that kind of mobbing. There is one recorded case of a female respondent reporting sexual assault.

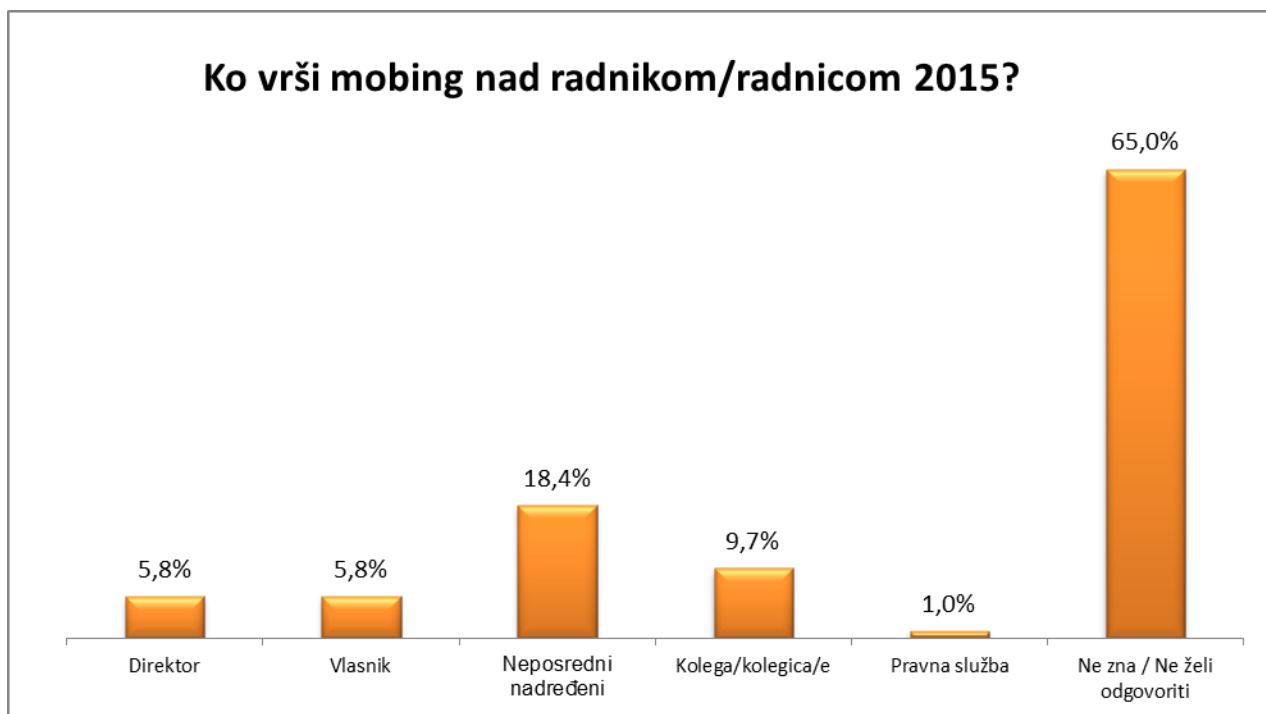


Napomena: Isti ispitanici su mogli uložiti odgovor više od jednom, te gore navedene brojke predstavljaju broj instanci kada se ispitanik/ca izjasnio/la o ovom pitanju, a ne i ukupan broj anketiranih osoba.

Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom / Who does mobbing of worker

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.

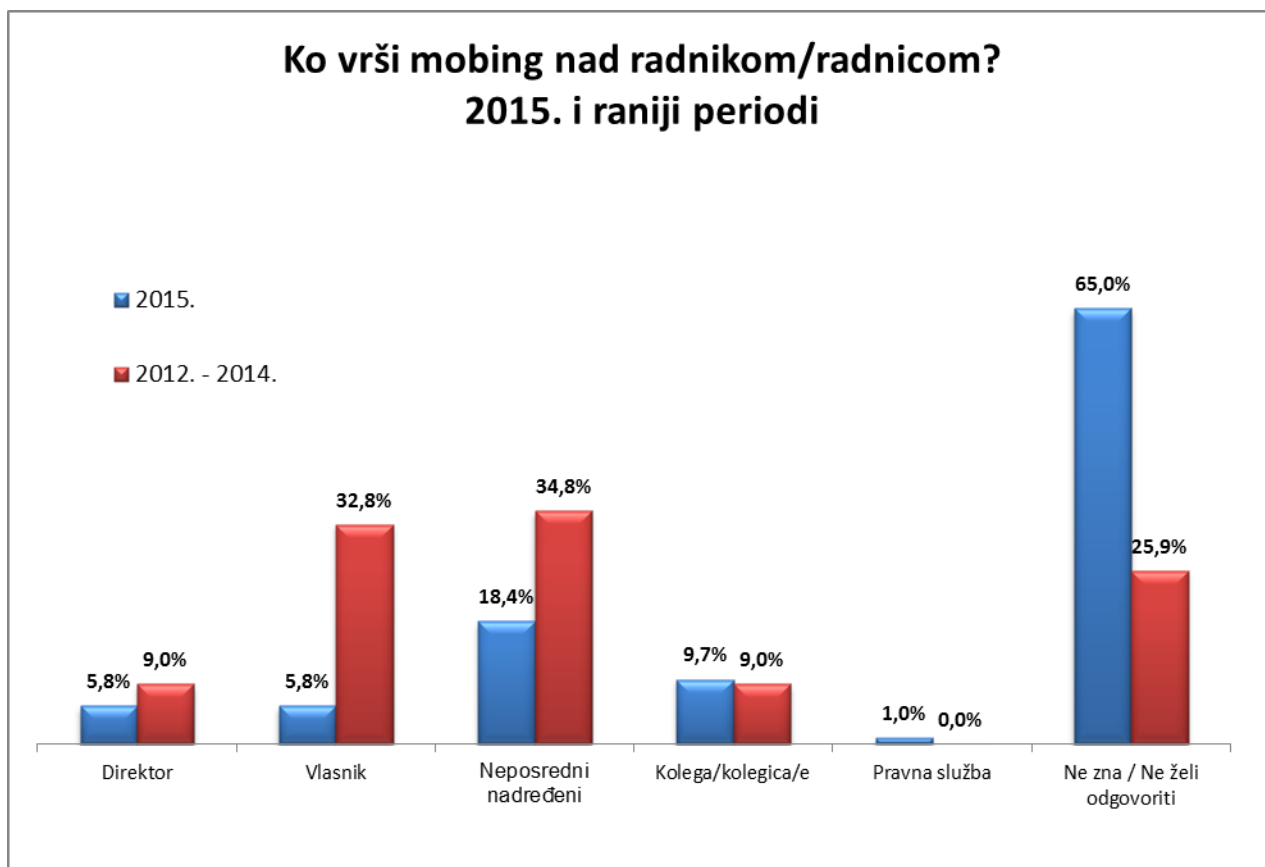
Mobbing of workers in 18.4% of reported cases is being done by immediate superior, while in 9.7% of cases it is by work colleagues. In 5.8% of cases of mobbing, it is by the owners and directors, and in this context, legal services are reported in 1% of cases. It is interesting that 65% of respondents answered that they do not know who is doing mobbing or do not want to give an answer to this question.



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.

In terms of who is doing the mobbing in 2015, there is an obvious similarity to the previous question, referring to the experienced form of mobbing, and that is the trend of growing percentage of people answering with „Do not know / Do not want to answer“. The frequency of this response in the current year is 65%, which is a big increase from the frequency of 25.9% recorded in previous periods. Accordingly, percentage of reported instances in which the owner, immediate superior or director is doing mobbing is lower. Work colleagues, as persons doing mobbing were recorded in almost the same intensity as in previous periods.

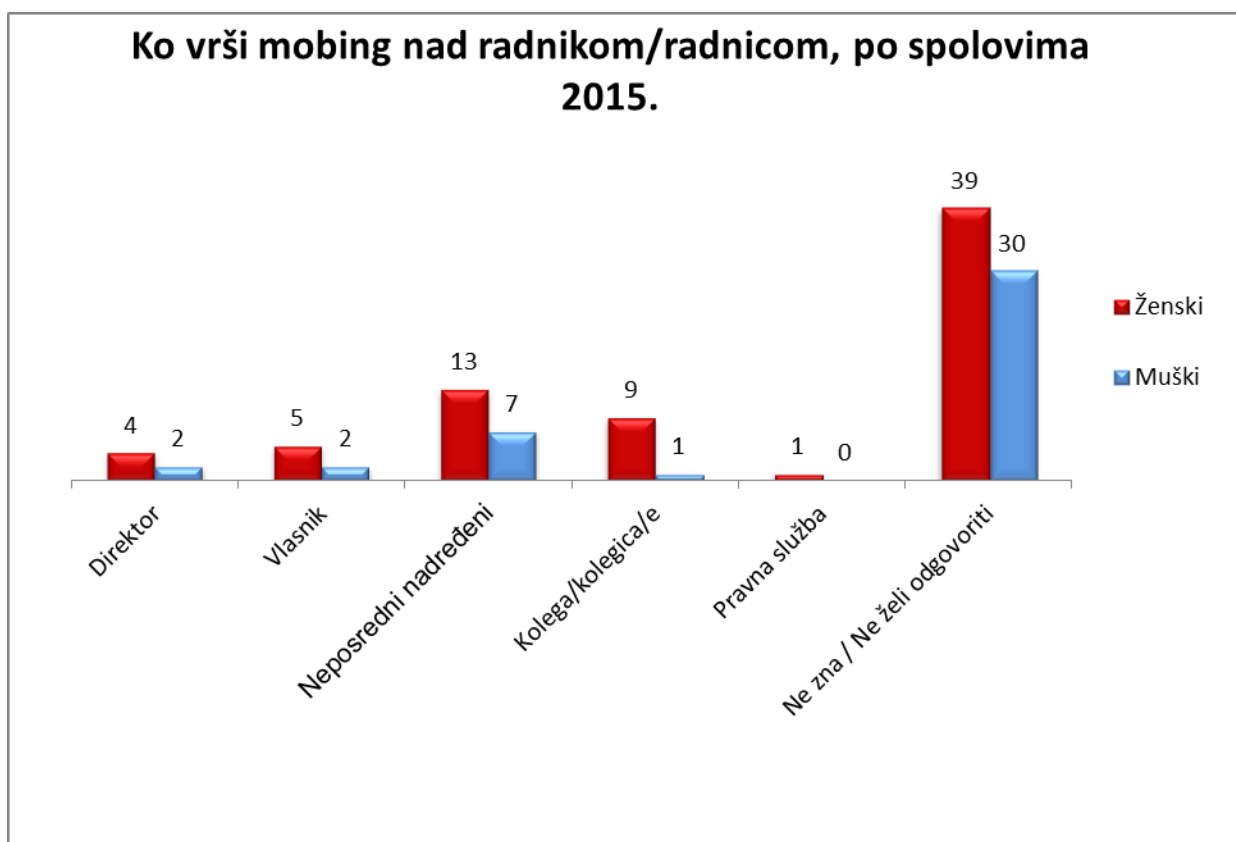


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

Ko vrši mobing nad radnikom/radnicom po spolu?/ Who does mobbing of worker by gender?

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“.

After examining the statistics about the person doing the mobbing of worker based on gender, it is obvious that persons reported for mobbing are ranked the same by the frequency of gender, both by women and by men. The biggest difference between the genders is reflected in the percentage of reported coworkers or colleagues, and in the response, "I do not know / I do not want to answer."



Diskriminacija na radnom mjestu/ Discrimination at the workplace

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.

Discrimination is any process of making difference and/or unequal treatment of person or groups of persons, based on their sex, gender, national origin, religion, economic status, sexual orientation or any other basis. Discrimination can be direct or indirect, and it can be done through exclusion, restricting or preferring an individual or group based on personal characteristics / identity. For purposes of this analysis, five forms of discrimination were used: discrimination based on sex / gender; discrimination based on sexual orientation; discrimination based on age; discrimination based on religious and / or ethnic origin; and discrimination based on disability and / or similar health problems.

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.

The question referring to the type of discrimination at the workplace, on which the worker is complaining, gave an answer in 93 instances, where the most common (2 times) reported discrimination is based on age. Discrimination based on sexual orientation, and on the basis of religion or ethnicity is listed once. From all the answers given to this question, in 89 cases the person is not complaining on discrimination at the workplace. This fact indicates that the majority of respondents do not feel discriminated, leading to the assumption that respondents

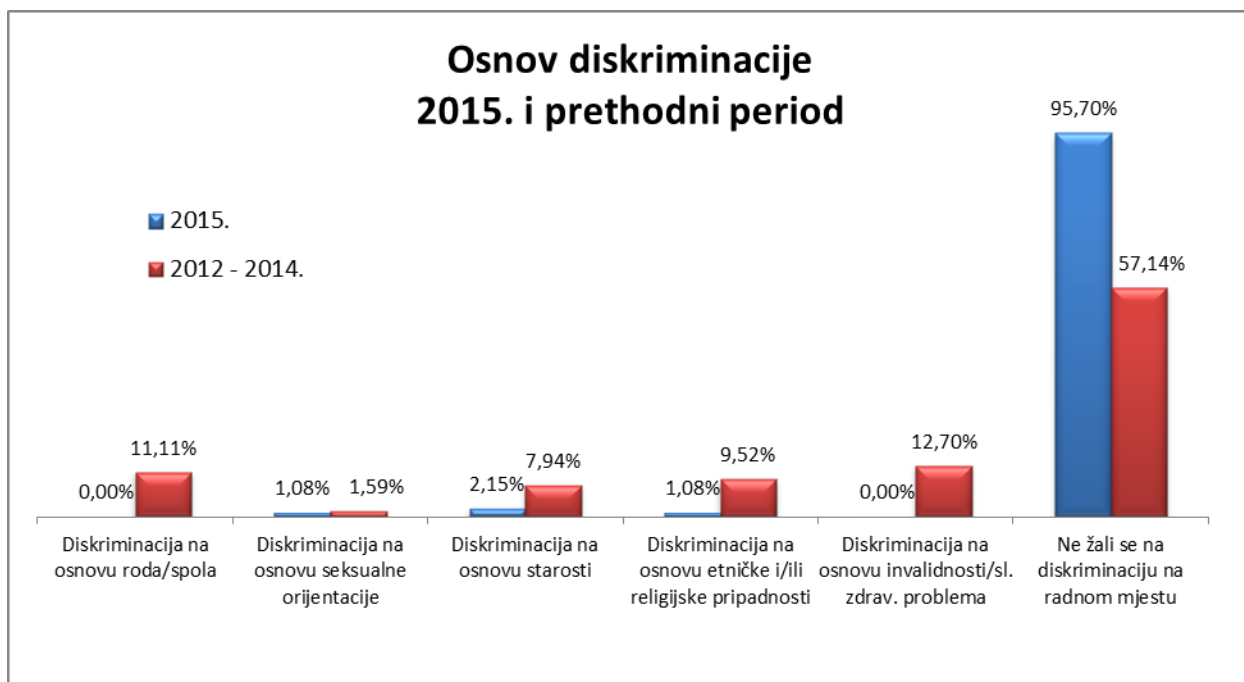
who have not declared themselves about this issue, have not done so, because they do not have a problem with discrimination that they would like to express in the survey.



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.

As the case in the periodic analysis in 2012 and 2015, in the largest number of cases, respondents said that they do not complain on discrimination at the workplace. However, this year, that number increased from 57.7% to as much as 95.7%. In addition, there was a significant drop in reported cases of discrimination based on sex / gender, age, ethnic or religious affiliation, and on the basis of disability and related health problems. The percentage of reported cases of discrimination based on sexual orientation is very similar to the previous period, 1.08% in 2015 compared with 1.59% in the previous periods.



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/ Period of violations of workers' rights

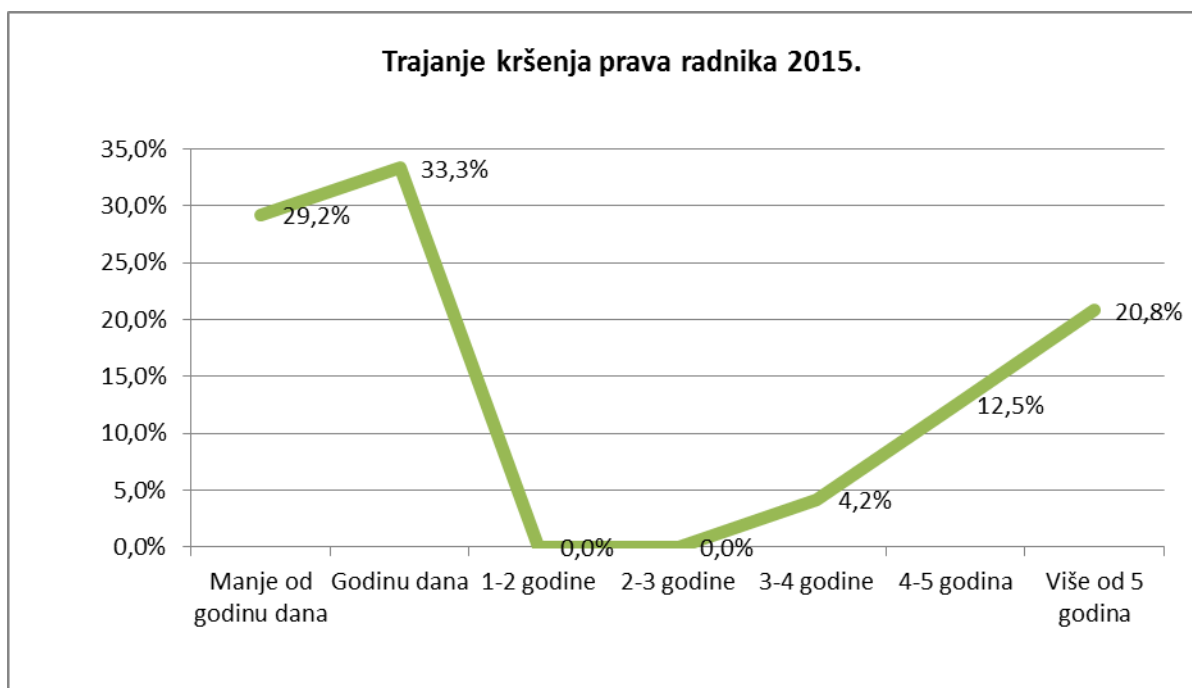
Kako bi dobili uvid o efikasnosti samih radnika/ca, poslodavaca i organizacija kojima se radnici/e mogu obratiti za pomoć u rješavanju problema, kao i o kompleksnosti problema sa kojima se radnici suočavaju, ova analiza je istražila period trajanja kršenja prava radnika.

To get a glimpse on the efficiency of the workers, employers and organizations which workers can turn to for help in solving problems, as well as the complexity of the problems that workers face, this study has investigated the duration of the violation of workers' rights.

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 prva 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.

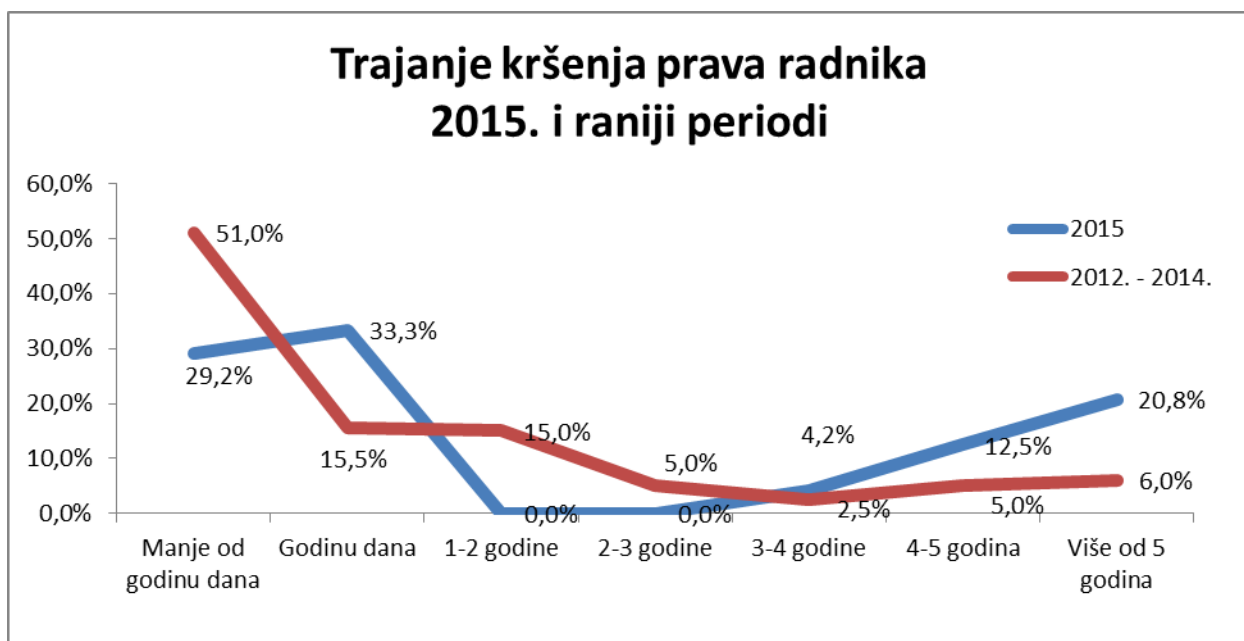
On this question in 2015, the answer was given in 24 instances, out of which in 29.2% of cases it is stated that the rights of workers, defined by employment, have been violated for the past year, a period of less than a year. In 33.3% of instances, person said that their rights were violated for a year. This year, no one reported violation of labor rights in a period of 1 to 3 years. In 4.2% of cases it was stated that the rights have been violated for 3-4 years, in 12.5% of cases the rights have been violated between 4 and 5 years, while in as much as 20.8% of cases it is stated that the rights of workers have been in violation for over 5 years. The fact that 62.5% percent of people said that their rights have been violated over the last year may indicate one of two things: a large increase in the number of new cases of mobbing or that cases of mobbing are quickly resolved and, therefore, most of them last only one year.



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.

In 2015 there has been an increase of respondents who reported that their rights were being violated for more than 4 years. This year, in 12.5% of instances, respondents stated that their rights were being violated for 4 to 5 years, in contrast to 5% of the cases of same duration recorded in the previous period, while in as many as 20.8% cases in 2015, it is stated that rights were being violated for more than 5 years, which was the case in 6% of instances in earlier periods. It is interesting that the percentage of respondents who indicated that their rights were being violated for less than a year is almost halved, with 29.2% this year compared to 51% last year. However, this may be reflected by the fact that the survey was conducted in 2015, involving an extremely large number of students / pupils who have already been interviewed by the STBIH.



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

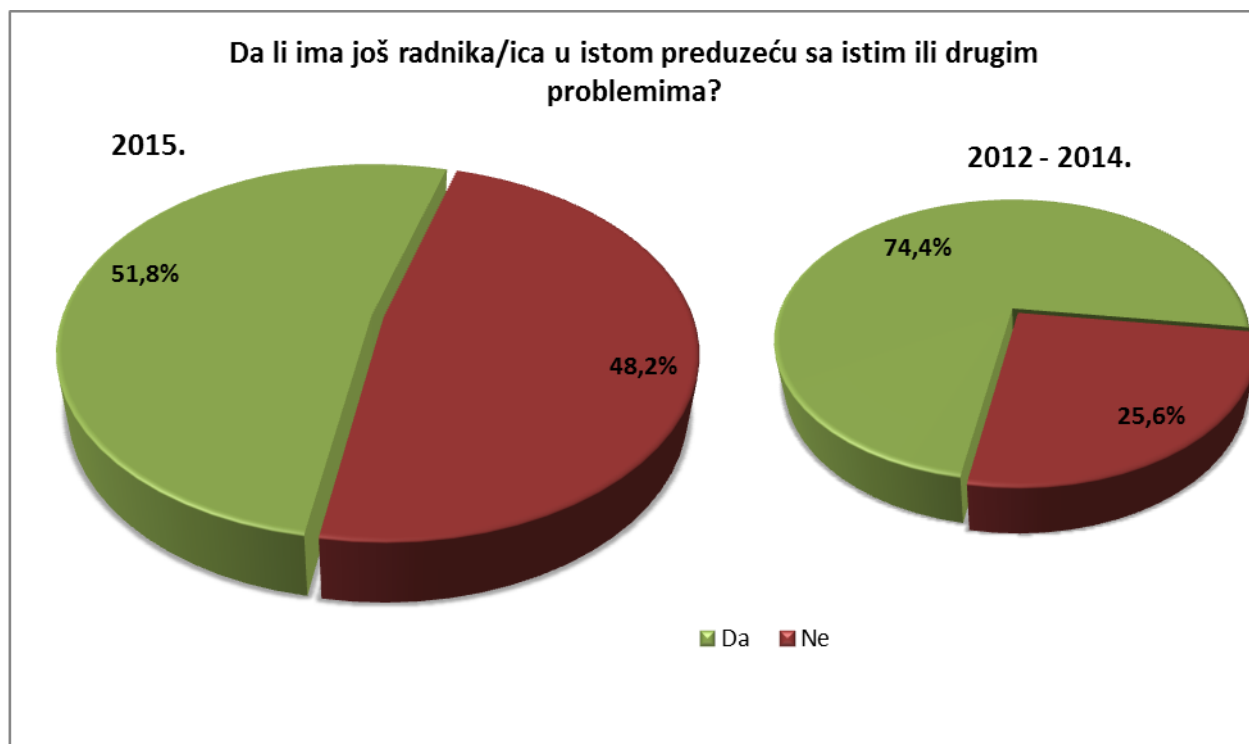
Drugi/e radnici/e sa istim problemom/ Other workers with the same problem

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.

In order to obtain information about the frequency of violations of labor rights, from a wider sample of employees than it is covered by the survey, respondents were asked: *"Are there any workers in the same company with the same or some other problems?"*. This question was answered in course of 83 meetings.. Out of 83 responses, an affirmative answer was recorded 43 times (51.81%), opposed to 90 times (48,196%) when respondents said that their work colleagues did not have the same or similar problems at the workplace.

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 potvrdni 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.

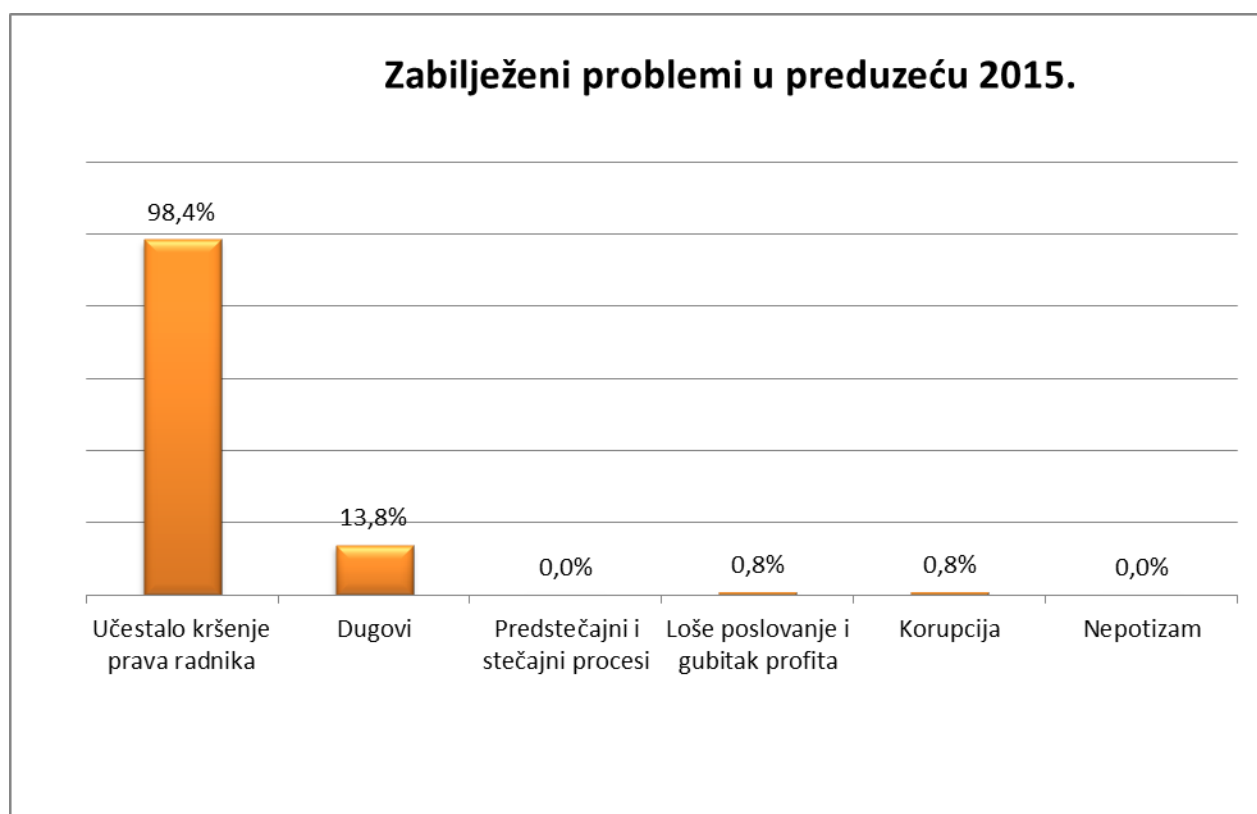
There has been a large drop in the percentage of respondents who consider that their company has more workers with the same or other problem. This year, 51.8% of the responses to this question were affirmative as opposed to 74.4% in the previous period. Despite the fact that 51.8% of them claim that in the same company there are employees with the same or other problems, suggesting that the frequency of violations of labor rights is greater than the survey results show. Employed persons may be victims of human rights violations, but they did not have the opportunity to talk with the interviewer, so that the violation of their rights is not officially recorded, but it is evident in the survey results to this question.



Zabilježeni problemi u preduzeću/ Recorded problems in the company

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.

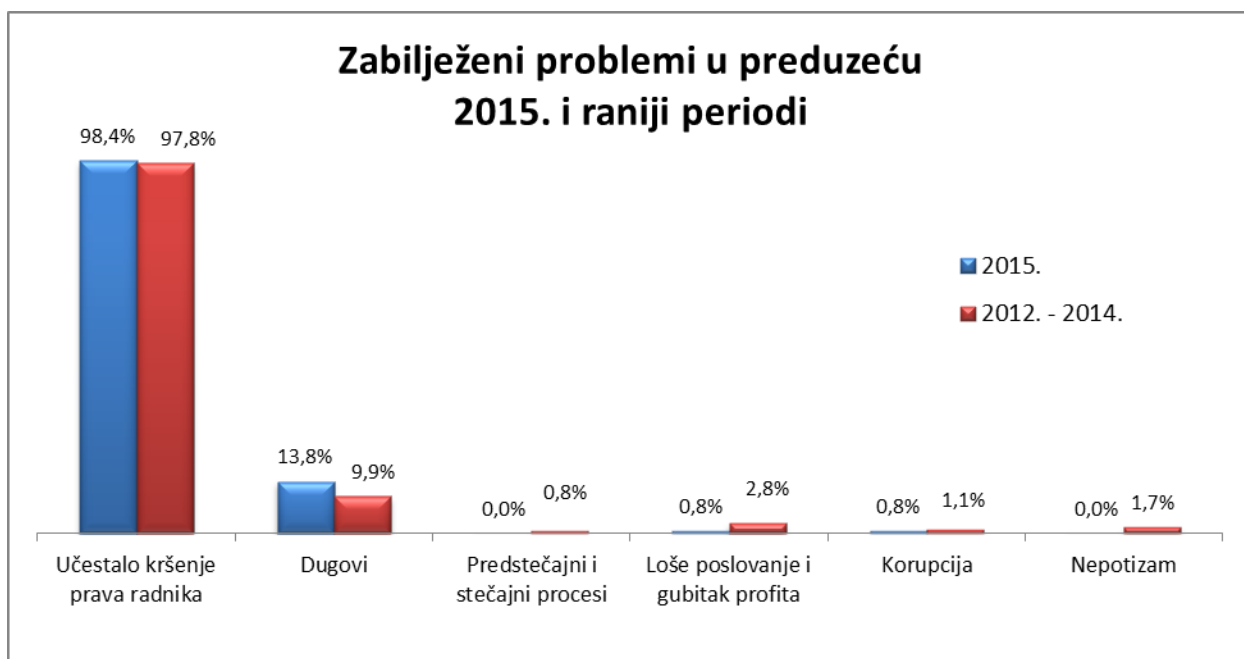
Out of total number of provided answers to the question: "*Recorded problems in the company?*", in 98.4% of cases, as the first and biggest problem is said to be frequent violation of workers' rights .In 13.8% of cases, the debts were considered to be the biggest problem in company, while in 0.8% of cases it is bad business and loss of profits, in other words corruption. It is evident that most people referenced frequent violations of workers' rights as the biggest problem in the company, indicating the increasing presence of improper behavior towards workers. There are numerous reasons for this, including the negligence of employers who are placing personal gain ahead of the rights of workers, poor protection and poor mechanisms for the protection of workers through law, law enforcement, weak influence of association of workers, and the inability of workers to join those who will protect them.



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.

In 2015, large similarity with the previous survey period on this issue was recorded. Frequency of violations of workers' rights has been reported in almost 98% of cases, which may indicate a relatively stagnant situation in relation to this problem.

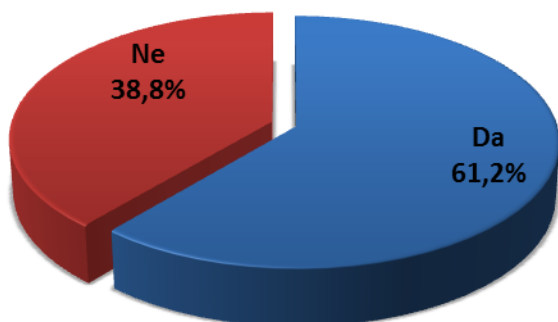


Rješavanje problema / Solving problems

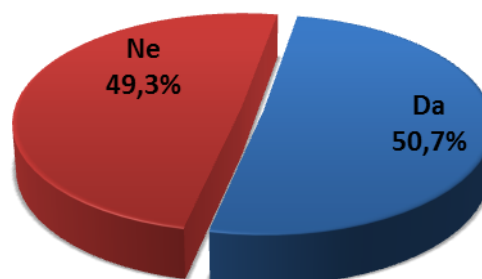
U većini slučajeva, radnici/ce nisu samostalno u mogućnosti da riješe probleme sa kojima se susreću na radnom mjestu. No, kako bi ostvarili zaštitu svojih prava iz radnog odnosa, imaju mogućnost da se nekome obrate za pomoć u rješavanju svojih problema. Tokom ovogodišnjeg istraživanja u 61,2% slučajeva 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.

In most cases, workers are not able to solve problems they face at the workplace on their own. But, in order to achieve the protection of their employment rights, they have the ability to turn to someone for help in solving their problems. During this year's survey, 61.2% of the respondents claimed that they asked for help in resolving the problems they faced, which is an increase compared to the previous period, when assistance was requested in 50.7% of cases. This positive trend may be indicating on the fact that working men and women in Bosnia and Herzegovina are becoming more aware of the mechanisms for the protection of existing labor rights and their importance.

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



2012. - 2014.



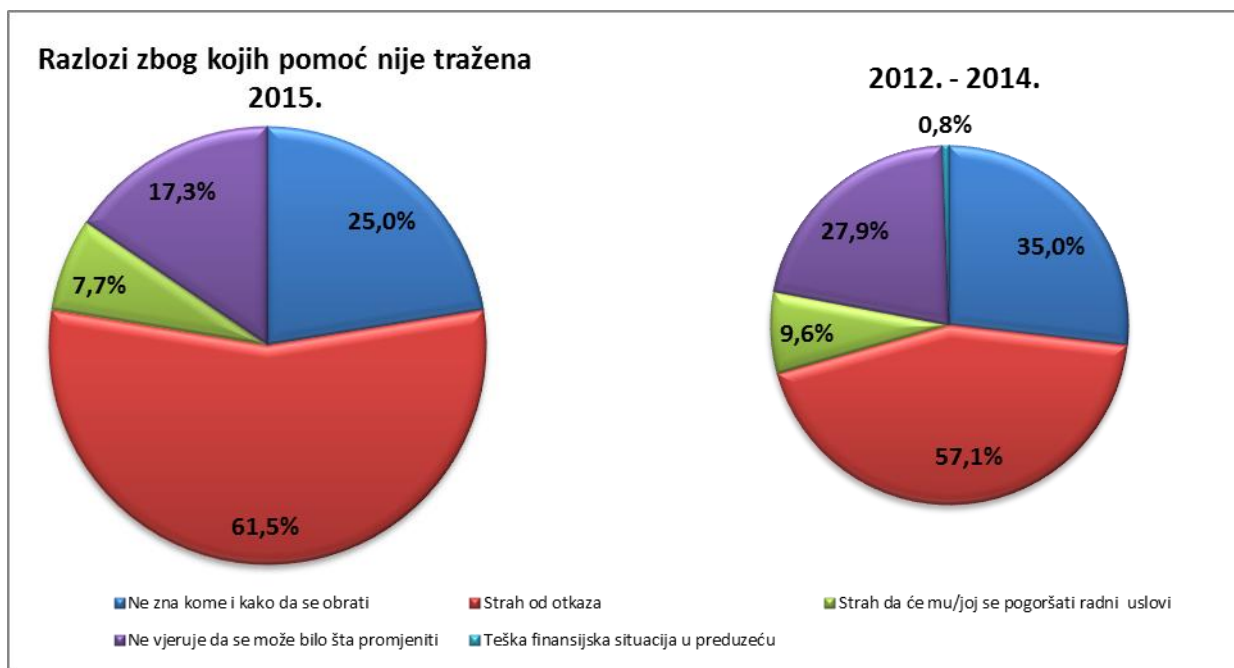
Razlozi zašto pomoć nije tražena/ Reasons for not asking for help

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.

The most common reason with persons that didn't ask for help, stated in 61.5% of cases, was fear of dismissal. This fact indicates on worker's lack of trust in people they can turn to, or an inadequate system of support and protection of worker's rights. In quarter of registered responses, respondents stated that they did not know who to turn to, which indicates the inadequate awareness of employees about their rights and the ways in which they can be carried out and protected. In 17.3% of instances, workers did not address anyone, because they claim not to believe that anything can change, while in 7.7% of instances, workers stated fear of deteriorating working conditions, which also indicates worker's distrust in existing systems for support and protection of their rights. In 2015 not a single respondent stated that he/she had contacted anyone, given the difficult financial situation of the company.

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.

Compared to the previous periods, in 2015 it is noticeable that the percentage of people who said they did not know whom to turn has decreased. This is reflected in the fact that this year, significantly more respondents turned to someone for help in solving problems, in comparison to earlier period. Furthermore, it is evident that the percentage of people who do not believe that anything can change has decreased as well. Those two indicators can be interpreted as the result of constant activity of STBiH regarding the protection of labor rights of workers. However, there is an evident increase in the percentage of people who said they did not seek help for protecting their labor rights as a result of fear of dismissal, which may indicate a lack of legal protection for workers.

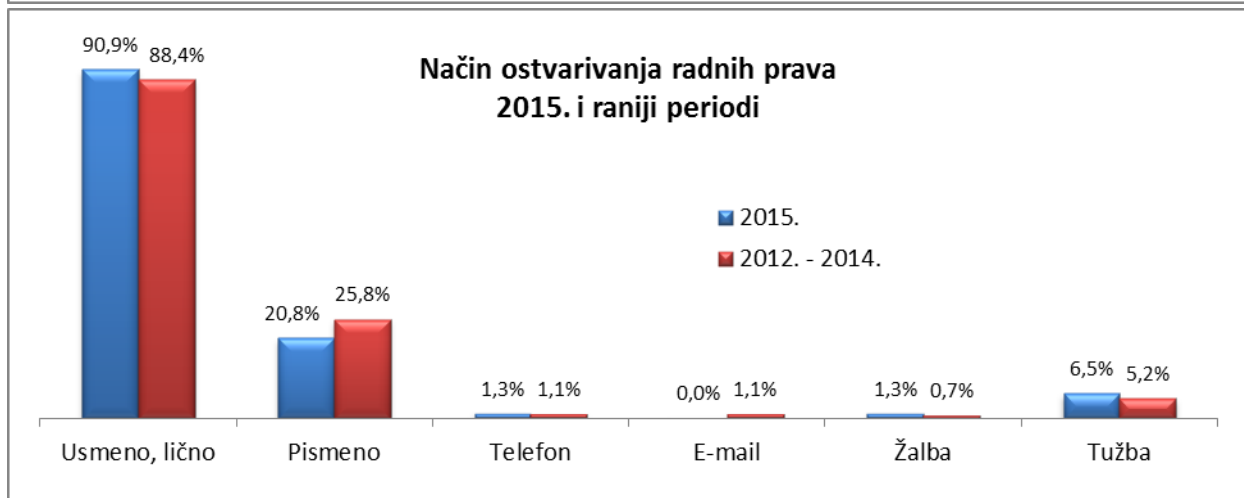
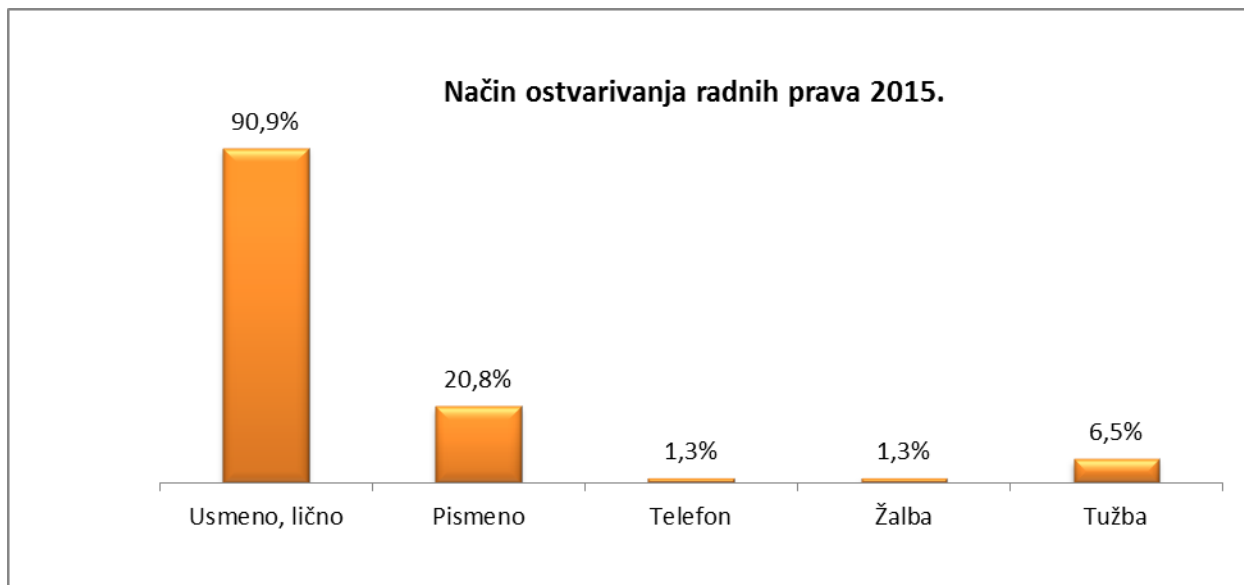


Način obraćanja za pomoć radi ostvarivanja radnih prava/ Ways of asking for help to realize labor rights

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.

Out of total number of workers who asked for help to implement their labor rights, 90.2% of them turned verbally or in person. While 20.8% of them contacted in writing, 6.3% had tried to implement their rights through lawsuits, while 1.3% did it by phone or formal complaints. Results of this year's survey are very similar to the results from the previous period, when the largest number (88.4%) of respondents said that they tried to protect their rights in person or verbally. There is also a drop of 5% when it comes to written appeals, and a slight increase in the

number of lawsuits from 5.2% to 6.5%, and it is interesting that this year none of the respondents attempted to exercise their labor rights via e-mail, while in the previous period 1.1% of the respondents did so.



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.

These results indicate that in the most cases employees tend to address their problems in informal, direct and personal way. This form of addressing is potentially the most flexible and fastest, but since it does not entail any formal weight, which an official complaint or lawsuit does, it is often ineffective in solving problems. Also, this method leaves no paper trail as a form of evidence of agreed solutions and taken measures, thus the arrangements are prone to subsequent manipulation. Because this method does not undermine relation with the employer, charging him with an appeal or complaint, this method may seem as diplomatic way of solving a problem. Still, it leaves an employee at the mercy of good will and understanding of the employer, who is responsible for solving a specific problem.

Kome su se obratili za pomoć?/ Who did they turn to for help?

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.

Out of persons who have turned to somebody for help, the largest number, 49% of them, addressed the immediate superior. 15% of individuals turned to the management of the company. 13% of people addressed the representative of STBiH, while 7% turned to the representative of trade union branches. 5% of individuals turned to lawyer, 4% turned to the representative of the employee council, 3% to colleagues and the court, while 1% of them addressed the public institution for free legal help. Over the past period there has been a higher percentage, compared to 2015, of people who have approached the management of the company, while a smaller percentage of them addressed direct supervisor. It is interesting that in 2015 nobody approached

non-governmental organizations or ombudsmen, as it has been done in previous periods by 1.7% and 1% of examinees.

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.

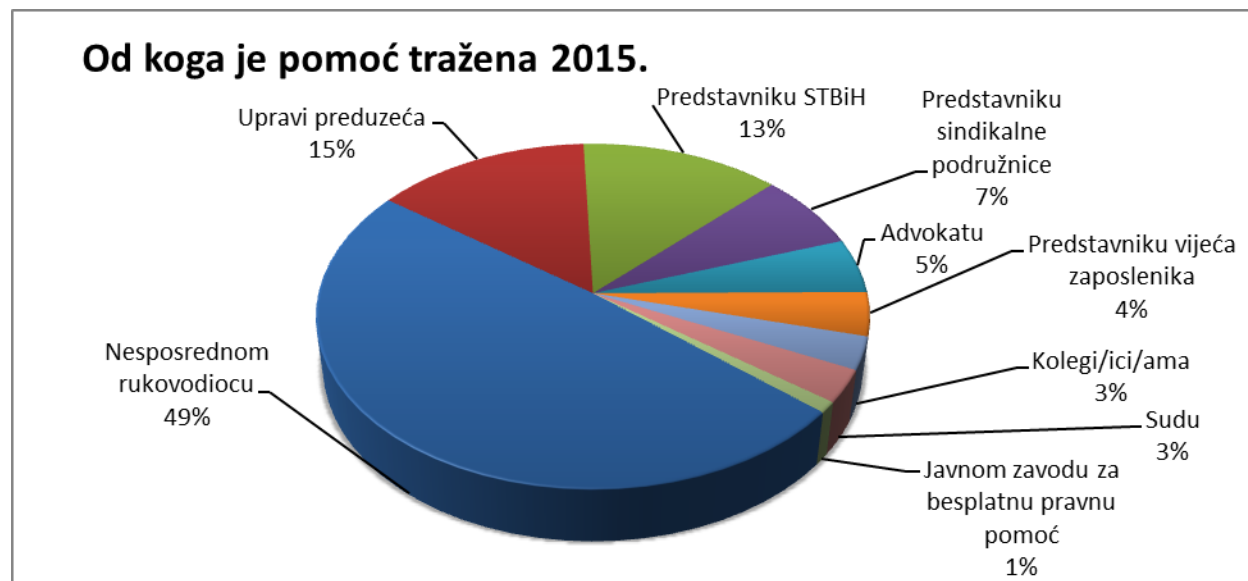
As in previous periods, most of the individuals turned to the leaders of their organizations/institutions, or to the immediate superior or the management of the company - 63%. This fact indicates that employees trust and expect the most from individuals who are in management positions, since they are the ones who have the competence, authority and ability to influence directly on the improvement of the situation.

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.

A total of 20% employee stated they addressed the representative of trade union branches or representative of STBiH. Although it's slightly less, compared to 26% from previous periods, the union is still the first stop for help outside the organization / institution that employs workers whose rights are being violated. This indicates that about one-fifth of workers recognize the union as an organization that can help them in protecting their employment rights.

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 / Negotiations with employers

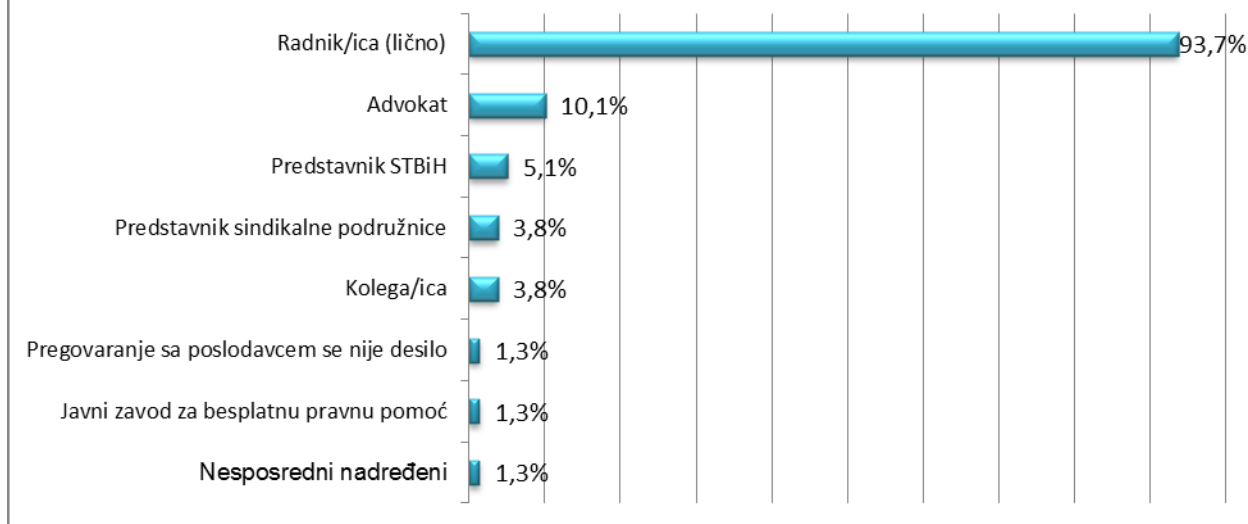
Prilikom ostvarivanja svojih prava iz radnog odnosa radnici/e se često susreću sa potrebom da vrše pregovore sa svojim poslodavcima. Zavisno od okolnosti, radnici/e mogu da vrše pregovore lično ili da angažuju treće lice koje može da im pomogne u ovom postupku. S ciljem određivanja efikasnosti načina 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.

During implementation of their employment rights, workers are often faced with need to conduct negotiations with their employers. Depending on the circumstances, workers can perform negotiations personally or by hiring a third party who can help them in this process. In order to determine the efficiency of ways for employed persons to resolve their problems, respondents have made statements about who they were represented by in the negotiations. The results show, that the negotiations with the employer are usually performed by workers themselves. In as much as 93.7% of cases, workers said they were self-engaged in the protection of their rights.

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.

In 10.1% of cases, negotiations included lawyers. Representatives of STBiH took part in negotiations in 5.1% of cases, while the representatives of the trade union branches participated in 3.8% of cases. 3.8% of respondents said they were represented by colleagues, and in 1.3% of instances, respondents reported that negotiations with the employer did not happen, that they were represented by a public institution for legal help or by immediate superior.

Ko je zastupao radnika/cu u pregovorima sa poslodavcem

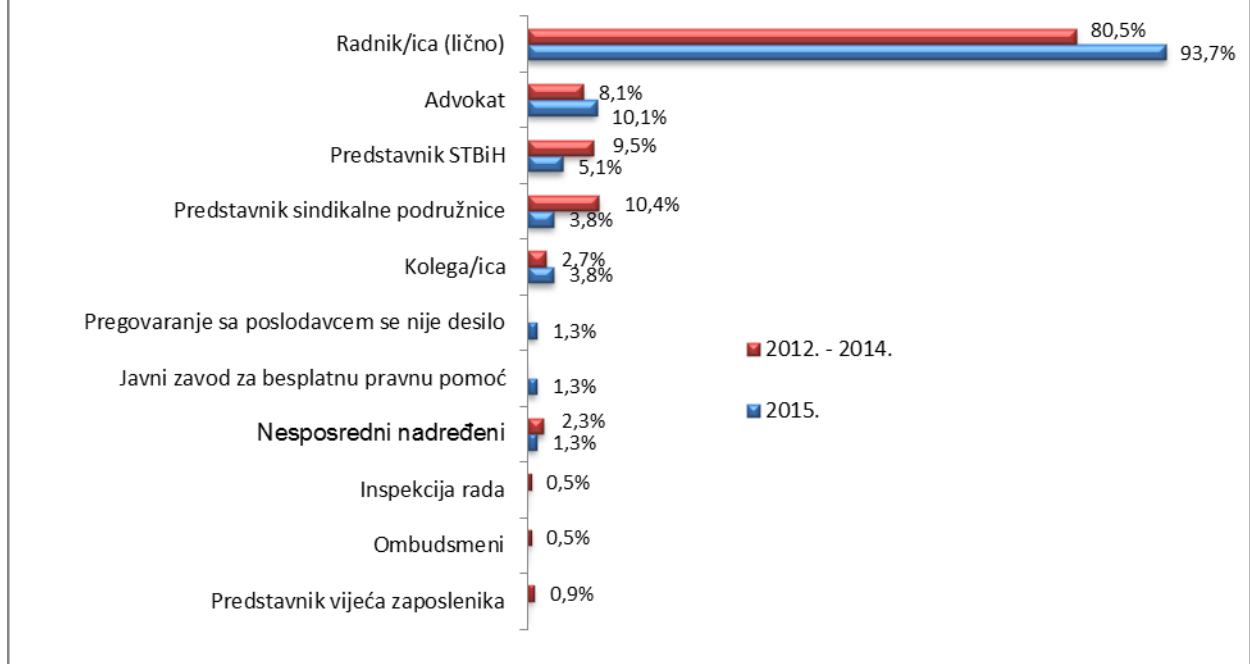


Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog odgovora, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100

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.

Compared to earlier periods, 13% more workers has decided to represent themselves personally in the negotiations, while a slightly smaller percentage of respondents chose to approach STBiH representative or trade union branches in order to represent them

Ko je zastupao radnika/cu u pregovorima sa poslodavcem 2015. i raniji periodi



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

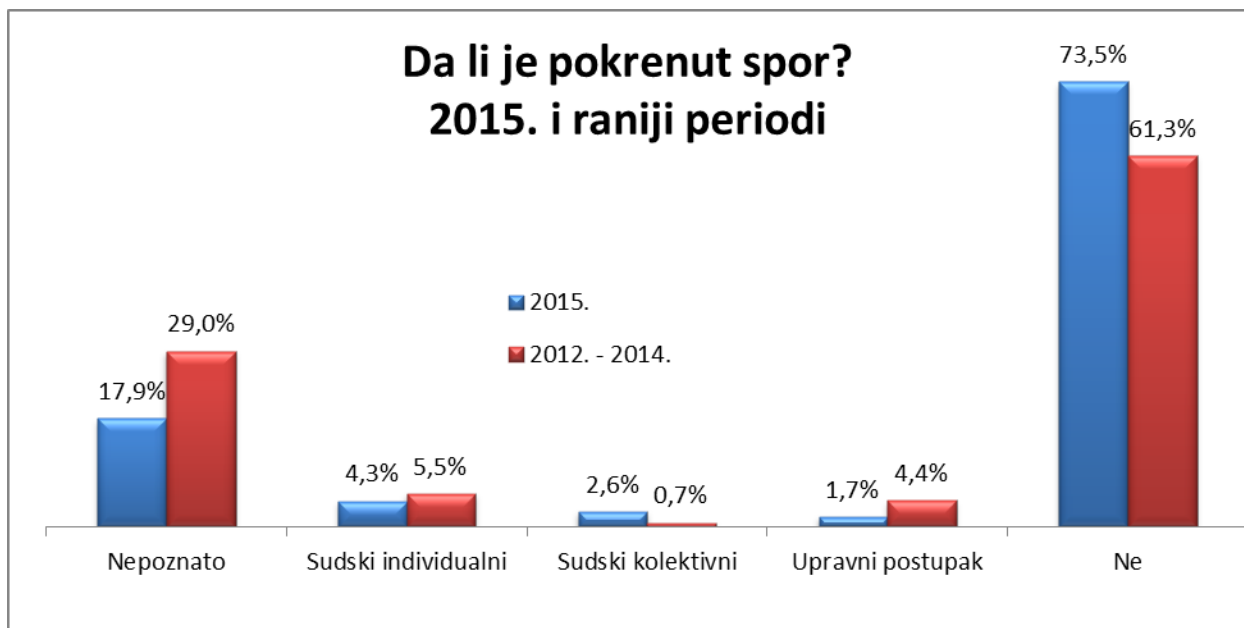
Radnici najčešće zastupaju sebe lično jer im je to najjednostavniji i najbrži način zastupanja, s obzirom da ne moraju da ulažu dodatno vrijeme i trud radi pronalaska adekvatnog zastupnika. Međutim, ta činjenica može i da ukazuje na to da radnici nisu upoznati sa svojim pravima, što znači da često nemaju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

Workers usually represent themselves personally, because it is the simplest and fastest way of representation, taken in consideration the fact that they do not have to invest additional time and effort in order to find an adequate representative. However, that fact may indicate that the workers are not aware of their rights, which means they often do not have adequate support if the result of negotiations has harmful effect or are in conflict with their interests.

Pokretanje sudskog spora/ Initiating litigation

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%.

If an employed person, whose employment rights are being violated, fail to solve their problems through negotiation with the employer, through the mediation of a third party, or other informal ways, they are able to institute litigation. Referring to the information on the number of pending court cases, one can get an insight on how well informed workers really are about protecting their rights, as well as the seriousness of problems they are facing. In 73.5% of cases, person confirmed they did not initiate any proceedings or litigation (judicial, administrative, etc.), which is an increase of 12.2% compared to the previous periods. In 17% of cases, respondents did not have that information, which is a decrease of 11.1% compared to the previous periods. In 2015, it is known that the judicial or administrative procedures have been run in 8.6% of cases, of which, 4.3% are individual pleas, 2.6% are judicial collective dispute and in 1.7% cases administrative proceedings were initiated. Compared to the previous periods, there is an obvious decline in the percentage of initiated administrative proceedings, while the percentage of court proceedings differs in only 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.

The fact that a total of 17.9% of respondents do not have information whether the plea was initiated, indicates that a significant number of employed people, who decide to take action in terms of solving problems they face in employment, is not familiar with methods of protecting their rights, and is not persistent in solving their problems, given the fact that they do not track development of situation to the final outcome. This data also points to problems in communication between the authorities and the public, in this case the employee who filed the complaint, taking into account the fact that information about the status of their appeals to the court was not announced in an effective manner.

Uloga STBiH/ Role of STBIH

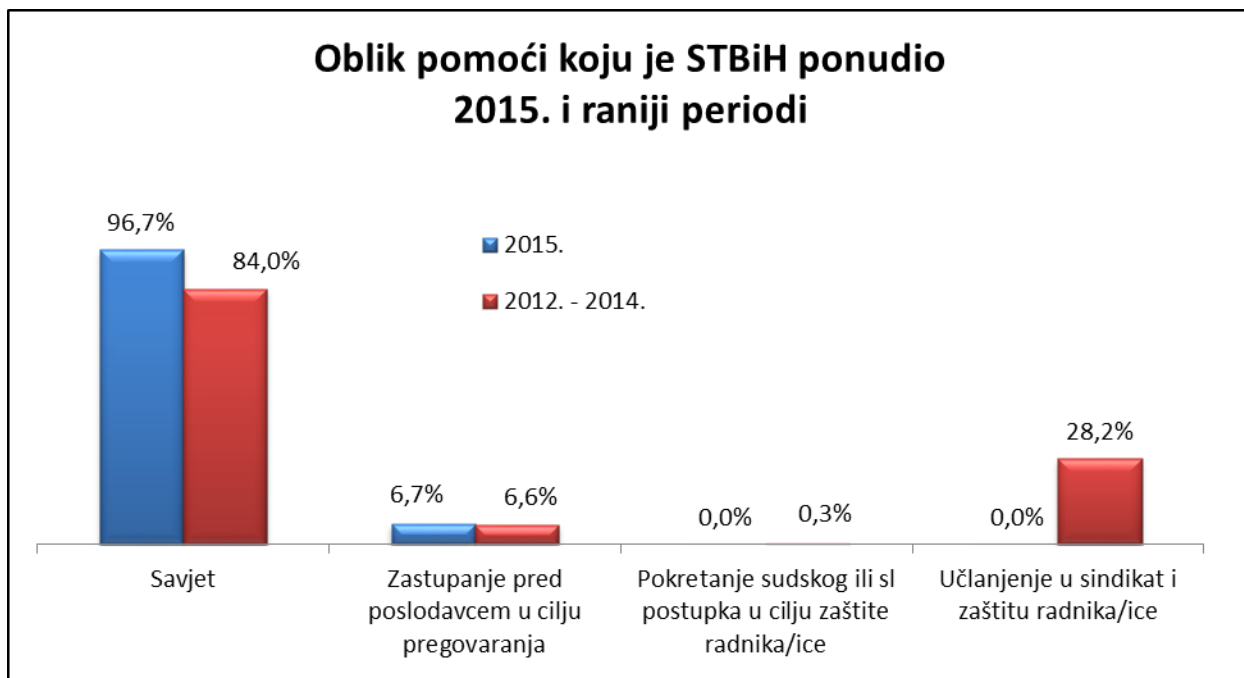
Uloga Sindikata radnika trgovine i uslužne djelatnosti u BiH je da predstavlja i zastupa radnike, kako bi se osigurao rad dostojan čovjeka u sektoru trgovine i usluga u BiH. U svrhu praćenja učinkovitosti STBiH u pomaganju radnicima/cama da zaštite svoja prava iz radnog odnosa i unapređenja budućih metoda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

The role of the Union of trade and service activities in BiH is to represent the workers, in order to ensure decent work in sector of trade and services in Bosnia and Herzegovina. In order to monitor the efficiency of STBiH in helping workers to protect their employment rights and improving working methods in the future, information as to what type of assistance is provided by STBiH workers, and what happened to the workers' rights after talking to STBiH representatives, are very important.

Oblik pomoći ponuđen od strane STBiH/ Form of assistance offered by 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.

Of those surveyed who responded to the question: "The form of assistance that is offered by STBIH?" in 2015, 96.7% of them reported that they had received advice from representatives of STBIH, which is 12.7% more than in the previous periods. 6.7% of respondents stated that they have been offered representation before the employer, which is almost the same percentage as in the previous periods, when it was stated in 6.6% of cases. The biggest difference compared to previous periods is the fact that no one said that in order to protect their rights they were offered membership in STBIH, unlike the 2012, 2013 and 2014, when it was stated in 28.2% of cases.



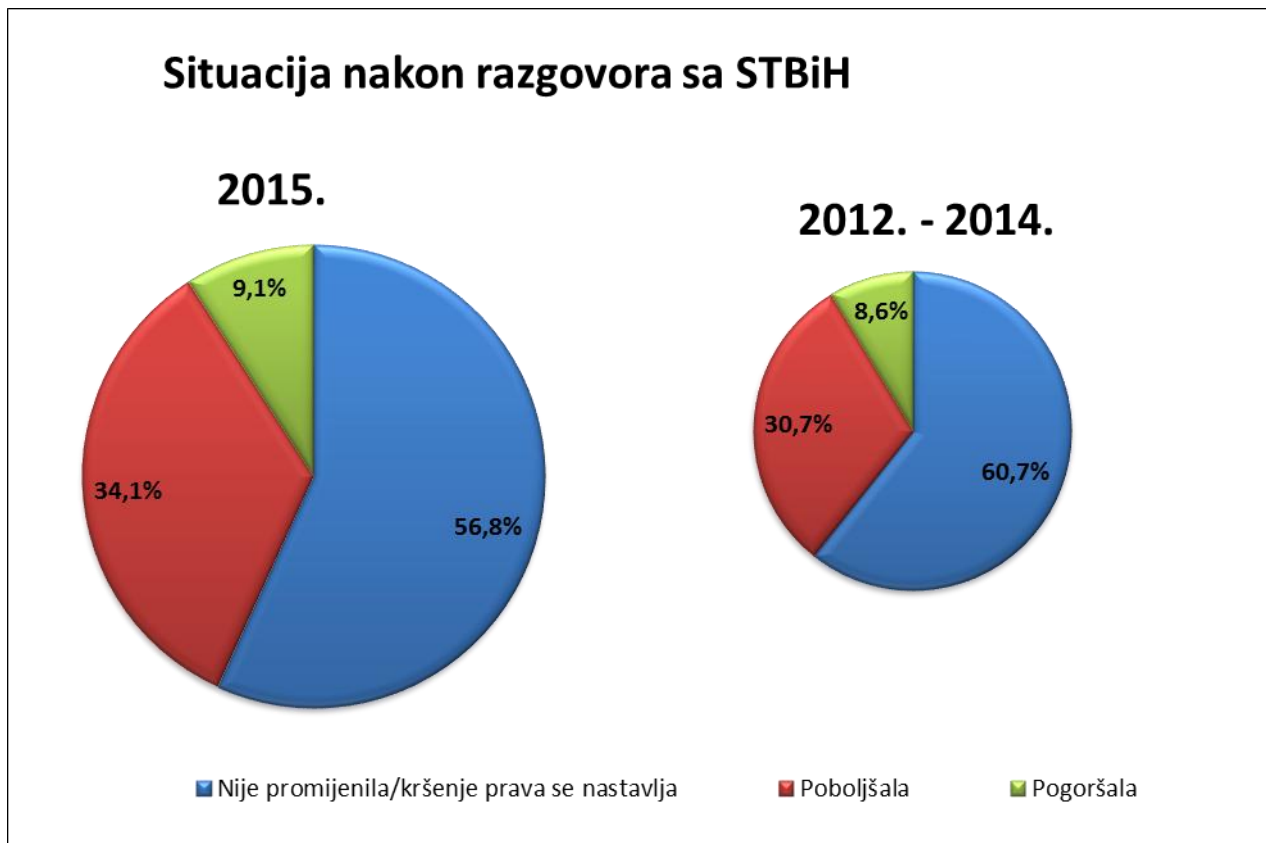
Napomena: Ispitanici su imali mogućnost da navedu više od jednog oblika pružene pomoći, te zbir navedenih postotaka ne mora biti jednak 100.

Situacija nakon razgovora sa predstavnicima/cama STBiH/ The situation after talking to STBiH representatives

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.

To the question "Has the situation changed after talking to representatives of STBiH?", in 56.8% of instances, individual stated that the situation had not changed and that the violations continued. 34.1% of respondents stated that the situation has improved, while 9.1% said that the situation has worsened. Compared to earlier periods, there has been an increase in the percentage of surveyed persons who claim that their situation has improved, and decline in the percentage of

people who claim that their situation has not changed and that the violation of their labor rights continued. This indicator points to the positive advances made by the Trade Union of Bosnia and Herzegovina with helping workers implementing their rights.



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.

From these data we can make a conclusion that there is a link between the help given to employees by STBiH and in change of their situation. Given that employees are not able to solve problems they face themselves, that they are often not informed as to how to represent themselves and who to turn to, and that it is much more complicated and expensive to engage a legal entity, advices given by the Trade Union of Bosnia and Herzegovina are very important, because by deepening the level of knowledge, workers have the ability to effectively implement their labor rights. What is encouraging in comparison to previous periods is the increase in percentage of workers whose situation improved after consultation with the representative of STBiH, and there is also an increased percentage of people who are advised by the union, indicating progress and a real possibility of positive developments in the future.