



**Izveštaj o stanju i potrebama među
uposlenicima i sindikatima na području Grada
Tuzla**

2019.

Organizator istraživanja:
Udruženje građana Agora

Koordinatori istraživanja:
Asmira Malkočević, menadžerica na projektu
Vedrana Dautović, asistentica na projektu

Implementatori ispitivanja:
Adin Bešlagić, volonter
Dino Hukić, volonter
Emina Sarajlić, volonterka
Lejla Abadžić, volonterka
Muharem Suljagić, volonter
Slaven Ostojić, volonter
Suana Huremović, volonterka

Obrada statičkih podataka:
Mladen Mijatović, analitičar podataka

© 2019 Udruženje građana Agora
Sva prava pridržana.

Udruženje građana Agora
Društveno-edukativni centar za otvoreno obrazovanje i cjeloživotno učenje
Oslobodilaca 4, Simin Han
75207, Tuzla
Bosna i Hercegovina

www.agoracentar.org
agora@agoracentar.org
+387 (0)35 312 930
+387 (0)35 312 931

O Udruženju građana Agora

Udruženje građana Agora je organizacija civilnog društva koja putem programa neformalne edukacije zasnovanih na principima otvorenog obrazovanja osnažuje i jača kapacitete pojedinaca, posebno mladih kao odgovornih građana koji preuzimaju odgovornost za svoj lični razvoj i razvoj zajednice.

Udruženje radi u duhu demokratičnosti, otvorenosti, tolerancije, solidarnosti i bez političkog opredjeljenja, a nastoji motivisati što veći broj građana, posebno mladih, da se uključe u demokratske procese i upravljanje sudbinom svoje zajednice.

Udruženje djeluje u polju neformalne edukacije i cjeloživotnog učenja, promovirajući koncept otvorenog obrazovanja kao posebnu filozofiju obrazovanja koja se zasniva na sljedećim načelima:

- građani imaju pravo i odgovornost da budu uključeni u proces razvoja zajednice, kroz određivanje i povezivanje potreba i potencijala zajednice, u cilju poboljšanja uslova življenja u zajednici;
- obrazovanje je proces koji traje cijeli život;
- svi pripadnici zajednice dijele odgovornost u misiji edukacije svih članova zajednice.

SADRŽAJ

UVOD	4
Struktura uzorka	5
REZULTATI ISTRAŽIVANJA	6
Analiza uposlenika	6
Analiza osnovnih Prava i obaveza uposlenika	6
Mjesečna primanja uposlenika na području grada Tuzla	11
Zadovoljstvo uposlenika trenutnim poslom	14
Potrebe zaposlenika za različitim edukacijama	18
Članstvo u sindikatima i stavovi uposlenika prema njima	20
Analiza sindikata	25
ZAKLJUČAK	38

Udruženje građana Agora 2019. godine sprovelo je istraživanje o stanju i potrebama među uposlenicima s jedne i sindikatima s druge strane, na području Grada Tuzla. U istraživanju je učestvovalo 459 zaposlenih osoba iz tri sektora – javnog, privatnog i civilnog, te deset sindikata. Istraživanje je sprovedeno direktnim prikupljanjem podataka metodom anketnog ispitivanja.

Za potrebe provedenog istraživanja postavljeni su sljedeći osnovni istraživački ciljevi:

- Ustanoviti koliko radnih sati uposlenici provode na svome radnom mjestu u odnosu na radne sate navedene u njihovom ugovoru u radu.
- Ispitati stavove uposlenika prema visini primanja koju ostvaruju na trenutnom radnom mjestu.
- Ispitati koja su to osnovna prava koja uposlenici ostvaruju na trenutnom radnom mjestu.
- Ocijeniti udio uposlenika koji imaju želju za promjenom trenutnog radnog mjesta.
- Odrediti najčešće mogućnosti koje uposlenici ostvaruju u trenutnoj firmi.
- Ispitati učestalost članstva uposlenika u različitim nadležnim sindikatima.
- Ispitati učešće uposlenika u različitim sindikalnim aktivnostima.
- Ocijeniti stepen zadovoljstva uposlenika trenutnim radnim mjestom.
- Ispitati najkorisnije vrste edukacija za uposlenie na području Grada Tuzla.
- Ustanoviti ukupan broj članova u različitim sindikatima na području Grada Tuzla.
- Ispitati najčešće nadležnosti sindikata za poboljšanje uslova rada radnika.
- Ispitati učestalost foruma žena i sekcija mladih pri sindikatu.
- Istražiti najčešće izvore finansiranja sindikata.
- Ustanoviti najčešće načine uključivanja novih članova u sindikat.
- Dobiti informaciju o najčešćim problemima članova sindikata i načinima rješavanja istih.
- Ocijeniti kvalitet saradnje između različitih sindikata unutar i izvan branše.

Na osnovu rezultata istraživanja i iskazanih potreba uposlenika i sindikata, Agora će uposlenima s područja Grada Tuzle ponuditi edukacije kako bi unaprijedili svoja znanja i vještine, s ciljem traženja i dobijanja boljih uslova rada, bolje pozicije na poslu ili boljeg zaposlenja.

Istraživanje je realizovano uz mentorsku i savjetodavnu podršku Fastighets-a, sindikalne organizacije iz Švedske koja ima dugogodišnje iskustvo u radu sa sindikatima i radnicima i unaprjeđenjem uslova rada za uposlene na poslovima održavanja širom zemlje. Partnerstvo s Fastighetsom uspostavljeno je 2019. godine kroz zajednički projekat sa Olof Palme centrom.

Struktura uzorka

Osobine ispitanika koji su pripadali uzorku uposlenika

Atributi ispitanika		n	n %
Spol ispitanika	Muški	191	41,6%
	Ženski	268	58,4%
Starosna grupa	18-24	28	6,1%
	25-34	181	39,4%
	35-49	173	37,7%
	50-65	77	16,8%
Stepen obrazovanja ispitanika	Osnovno obrazovanje	7	1,5%
	Srednje obrazovanje	210	45,8%
	Univerzitetsko obrazovanje	242	52,7%
Sektor zaposlenja ispitanika	Privatni	281	61,2%
	Javni	153	33,3%
	Civilni	22	4,8%
	Neodređeno	3	0,7%

Tabela 1. *Struktura anketiranih ispitanika (građana) prema spolu, starosnoj grupi, obrazovanju i sektoru zaposlenja*

U uzorak sindikata uključeni su sljedeći sindikati na području Grada Tuzla:

- Nezavisni sindikat proizvodnje, turizma, ugostiteljstva, usluge i hotelijerstva.
- Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odsjek nauka i kultura BiH, odjeljak TK.
- Sindikat radnika, trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, odjel Tuzla.
- Samostalni sindikat nauke, osnovnog odgoja i obrazovanja TK.
- Sindikat solidarnosti.
- Sindikat visokog obrazovanja TK.
- Sindikat penzionera Grada Tuzla.
- Samostalni sindikat radnika zaposlenih u ZZO TK.
- Sindikalno sportsko društvo Dom zdravlja Tuzla.
- Samostalni sindikat javnih ustanova za predškolski odgoj i obrazovanje Tuzla.

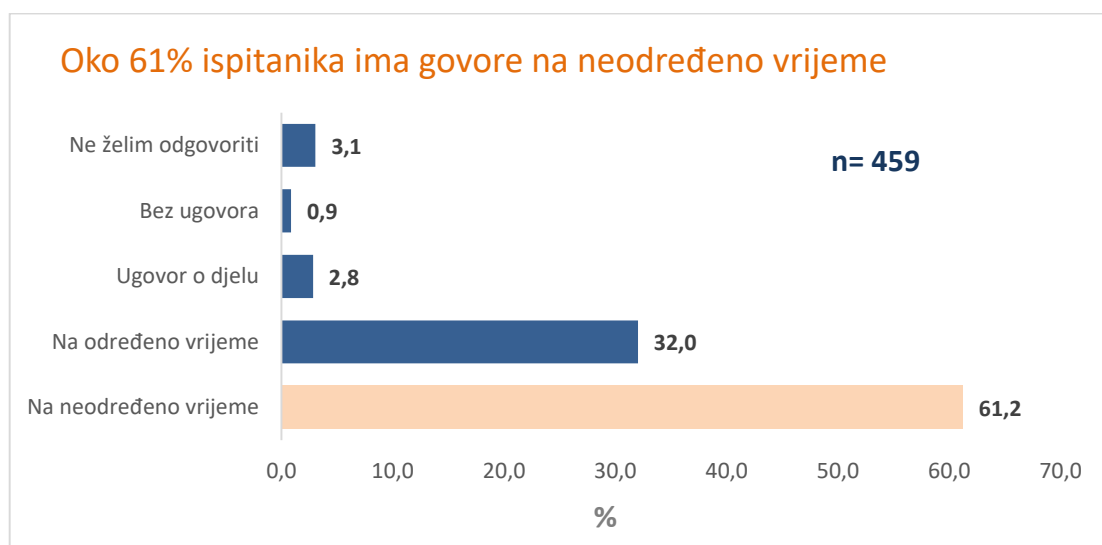
U provedenom istraživanju obuhvaćeni su samo sindikati koji su registrovani u Ministarstvu pravosuđa i uprave Tuzlanskog kantona.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

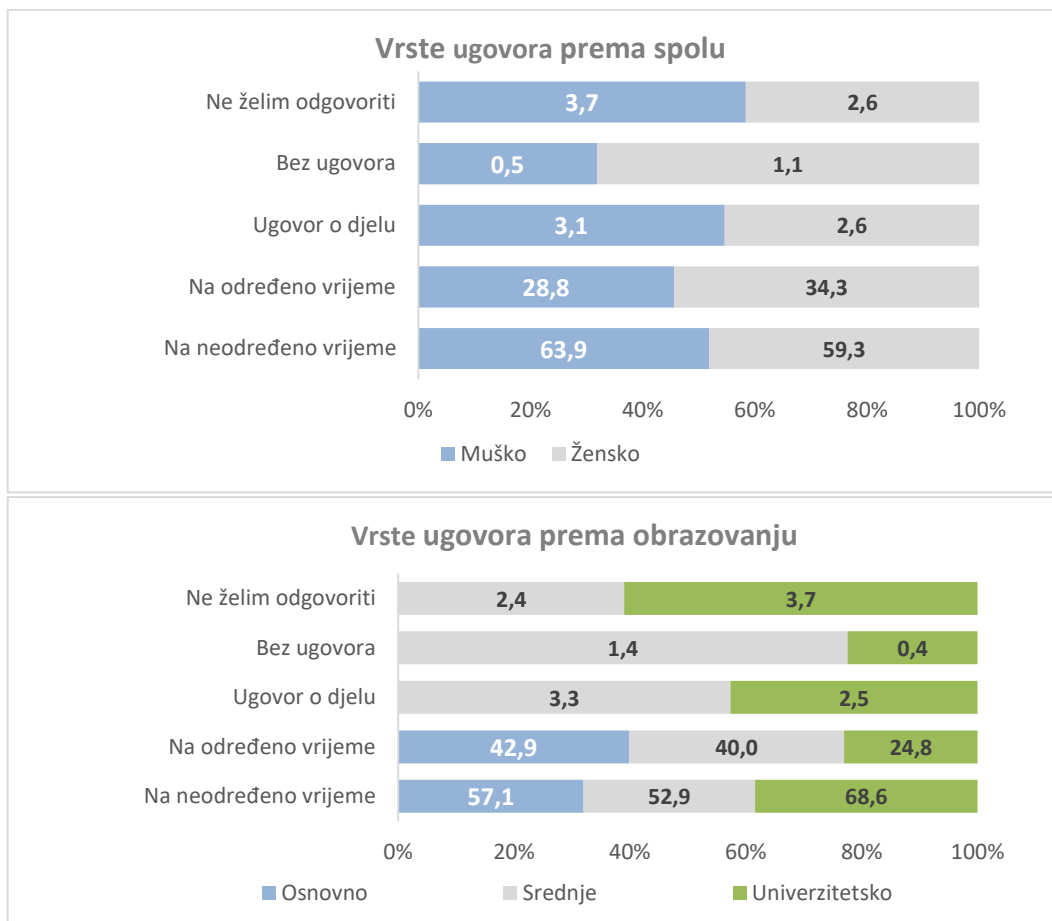
Analiza uposlenika

Analiza osnovnih Prava i obaveza uposlenika

Analize provedene u ovom dijelu rada odnose se na osnovne pravne aspekte ugovora o radu uposlenika, kao što su: vrste ugovora, broj radnih sati navedenih u ugovoru, najčešće nadoknade prekovremenih radnih sati, rad za vrijeme praznika itd. Od ukupno 459 slučajno anketiranih uposlenika na području grada Tuzla oko 61% njih izjasnilo se da imaju ugovor na neodređeno vrijeme (grafikon 1). Kada posmatramo rezultate u odnosu na spol i stepen obrazovanja uposlenika, nešto veći procenat muških ispitanika imalo je ugovore na neodređeno vrijeme (oko 64%) u poređenju na ispitanike ženskog spola (oko 59%), kao i što su ispitanici sa univerzitetskim obrazovanjem (VSS ili Master stepen) češće imali takve ugovore (oko 69%) u poređenju na druge kategorije obrazovanja (srednje obrazovanje=53%, osnovno =57%), što je prikazano na grafičkim prikazima 2. Značajno veći procenat uposlenika u javnom sektoru imaju ugovore na neodređeno vrijeme (79%) u poređenju na privatni sektor gdje je 51% anketiranih uposlenika navelo da imaju takve govore (tabela 1).



Grafikon 1: Pitanje- Molimo označite vrstu ugovora koji imate sklopljen s poslodavcem?



Grafikon 2: Pitanje- Molimo označite vrstu ugovora koji imate sklopljen s poslodavcem (Prema spolu i obrazovanju)

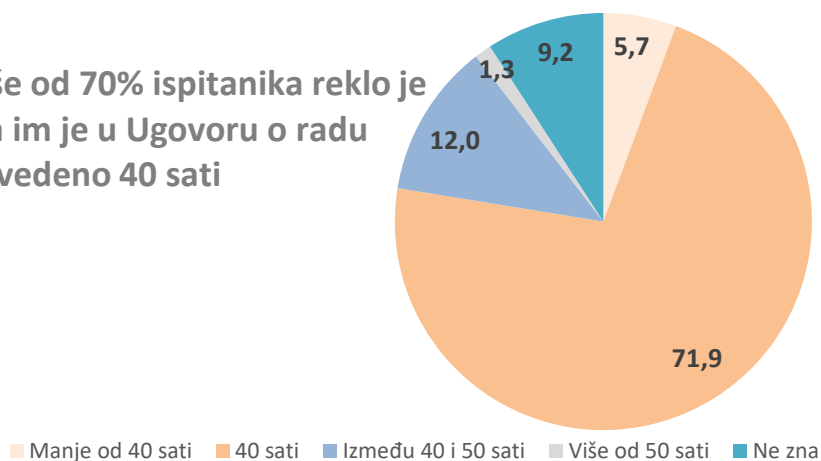
Vrste ugovora o radu	Privatni sektor	Javni sektor	Civilni sektor	Nedređeno ¹
Na neodređeno vrijeme	50,9%	79,1%	72,7%	33,3%
Na određeno vrijeme	41,6%	17,6%	9,1%	33,3%
Ugovor o djelu	2,8%	0,7%	18,2%	0,0%
Bez ugovora	0,7%	0,7%	0,0%	33,3%
Ne želim odgovoriti	3,9%	2,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabela 1: Pitanje- Molimo označite vrstu ugovora koji imate sklopljen s poslodavcem (Prema sektoru)

Od ukupno 459 anketiranih uposlenika, kod 72% njih u ugovoru o radu je navedeno 40 radnih sati sedmično, dok je kod 12% uposlenika navedeno između 40 i 50 sati. Međutim, oko 9% anketiranih uposlenika nije znalo koliko je radnih sati navedeno u njihovim ugovorima (grafikon 3).

¹ Samo 3 ispitanika imaju neodređen sektor u kojem su zaposleni, jer nisu znali odrediti.

Više od 70% ispitanika reklo je da im je u Ugovoru o radu navedeno 40 sati



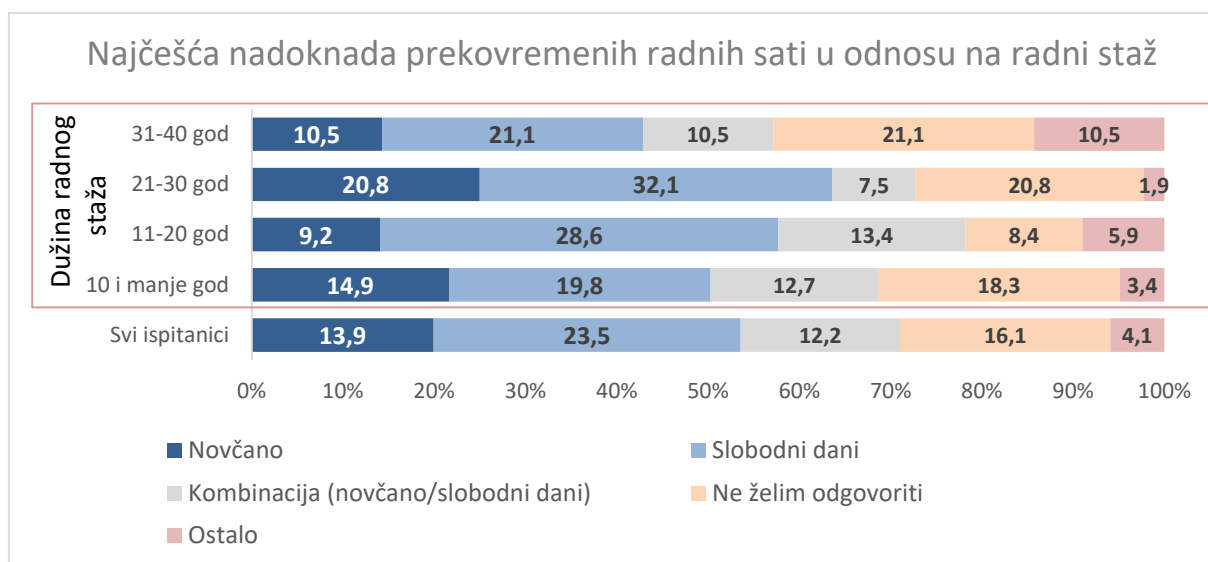
Grafikon 3: Pitanje- Koliko radnih sati je navedeno u Ugovoru?

Često pitanje koje se postavlja je odnos broja sati navedenih u ugovoru o radu i stvarnog broja radnih sati koje uposlenih utroši na svom radnom mjestu. Takav odnos prikazan je u tabeli 2. Uočava se da kod 27% uposlenika kojima je u ugovoru o radu navedeno manje od 40 sati sedmično, rade i 40 sati, dok kod 30% uposlenika kojima je navedeno u Ugovoru o radu 40 radni sati rade i do 50 sati sedmično.

		Koliko radnih sati je NAVEDENO u ugovoru?				
		Manje od 40 sati	40 sati	Između 40 i 50 sati	Više od 50 sati	Ne znam / Ne želim odgovoriti
Koliko sati sedmično RADITE u prosjeku?	Manje od 40 sati	65,4%	3,0%			11,9%
	40 sati	26,9%	62,1%	3,6%		14,3%
	Između 40 i 50 sati	3,8%	30,0%	81,8%	33,3%	11,9%
	Više od 50 sati		3,9%	12,7%	66,7%	2,4%
	Ne želim odgovoriti	3,8%	0,9%	1,8%		59,5%
Total		100%	100%	100%	100%	100%

Tabela 2: Pitanja - Koliko radnih sati je navedeno u ugovoru? / Koliko sati sedmično radite u prosjeku?

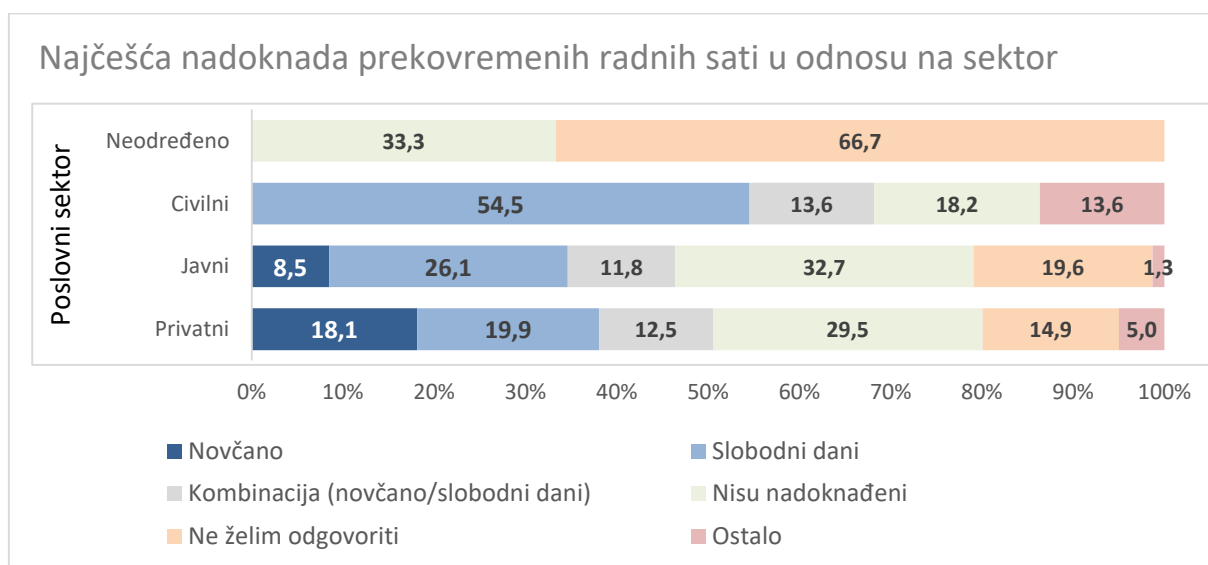
Od ukupnog broja anketiranih uposlenika čak 30% njih navodi da nisu nadoknađeni prekovremeni radni sati od strane njihovog poslodavca, a veći procenat takvih uposlenika (njih 34,5%) je u grupi sa radnim stažom između 11-20 godina radnog staža. Načini na koji poslodavci nadoknađuju prekovremene sate uposlenicima, u odnosu na dužinu njihovog radnog staža, prikazana je na grafikonu 4.



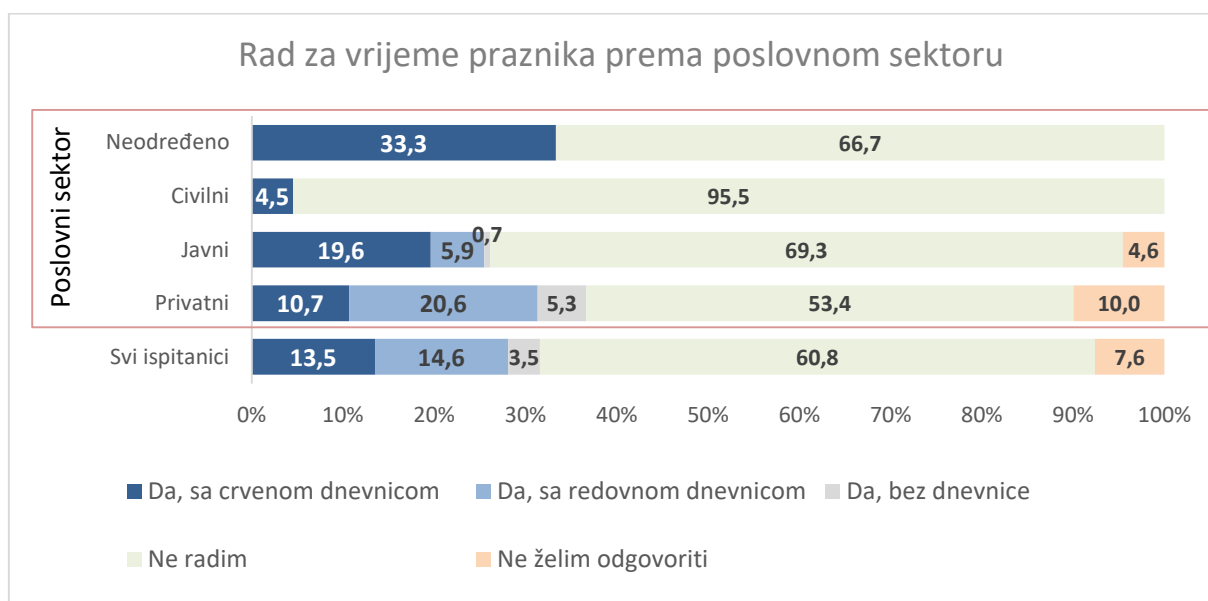
Grafikon 4: Pitanje- Na koji način su Vam prekovremeni sati nadoknađeni (Prema radnom stažu)

Najčešća nadoknada prekovremenih radnih sati uposlenicima, ali u zavisnosti od poslovnog sektora, prikazana je na grafičkom prikazu 5. Da prekovremeni radni sati nisu nadoknađeni navodi oko 33% usposlenika u javnom sektoru. Značajno veći procenat uposlenika u privatnom sektoru, u poređenju na druge sektore, ima novčanu nadoknadu prekovremenih radnih sati (18%). Međutim, veći je procenat uposlenika u civilnom sektoru sa nadoknadom prekovremenih sati u vidu slobodnih dana (54,5%), u poređenju na Javni (26,1%) i Privatni sektor (19,9%).

Kada je u pitanju rad za vrijeme praznika, značajno veći procenat anketiranih uposlenika (60,8%) navodi da ne radi u to vrijeme, dok 14,6% njih navodi da radi i to sa redovnom dnevnicom. Rad za vrijeme praznika sa „crvenom dnevnicom“ obavlja 13,5% anketiranih uposlenika. Distribucija odgovora uposlenika po pitanju rada za vrijeme praznika, u zavisnosti kojem poslovnom sektoru pripadaju, prikazana je na grafikonu 6.



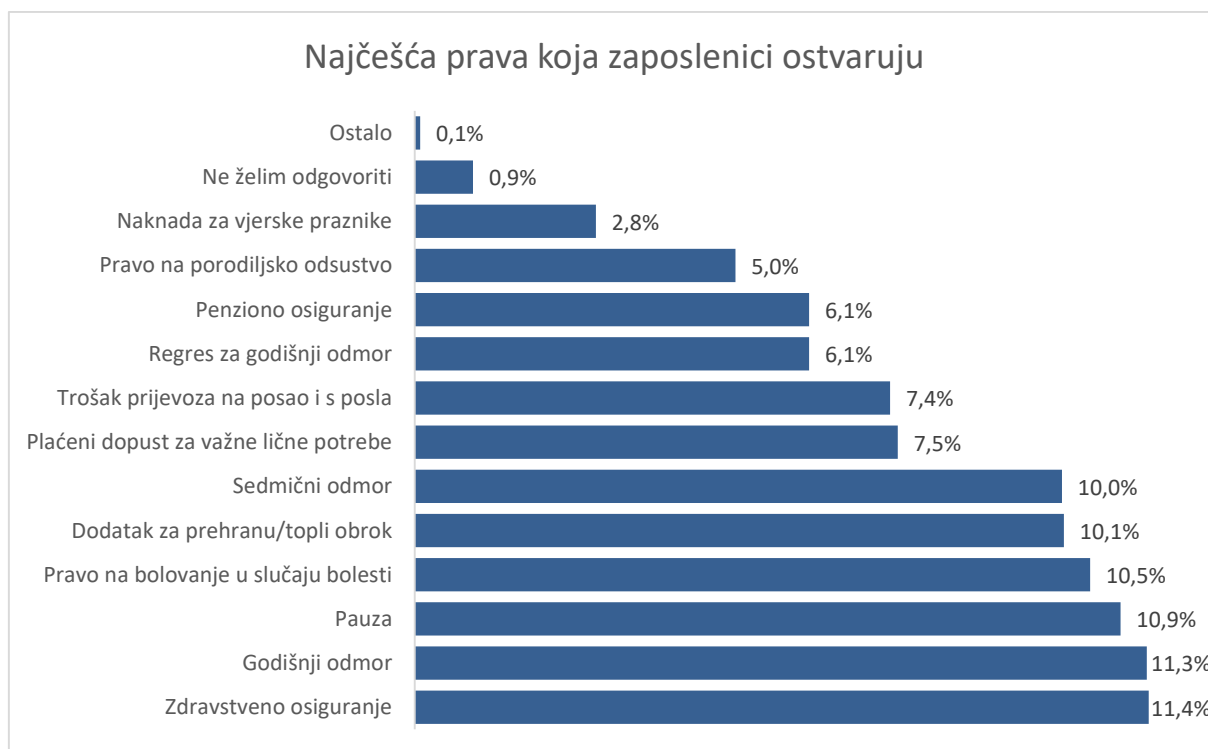
Grafikon 5: Pitanje- Na koji način su Vam prekovremeni sati nadoknađeni (Prema poslovnom sektoru)



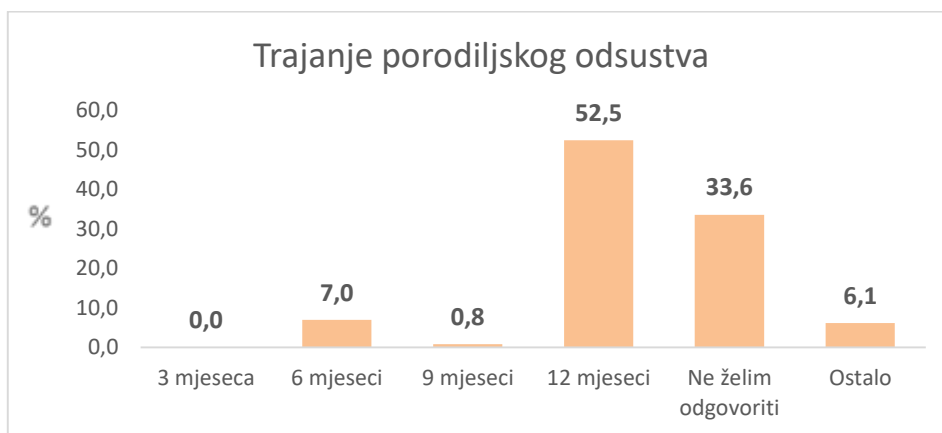
Grafikon 6: Pitanje- Da li radite za vrijeme praznika (Prema poslovnom sektoru)

Zdravstveno osiguranje, godišnji odmor, pauza, pravo na bolovanje, topli obrok i sedmični odmor su najčešća prava koja zaposlenici nadove da ostvaruju u firmi u kojoj su trenutno zaposleni, što je prikazano na grafikonu 7.

Oni zaposlenici koji ostvaruju pravo na porodiljsko odsustvo najčešće navode da je ono u trajanju od 12 mjeseci (njih 52,5%) (grafikon 8).



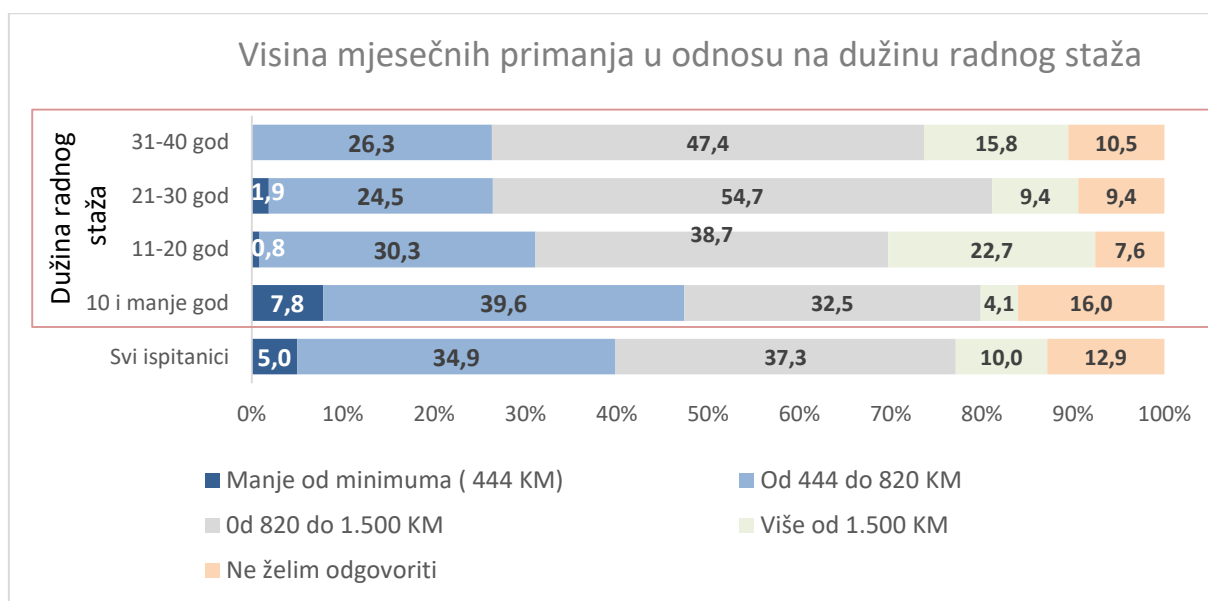
Grafikon 7: Pitanje- Koja su najčešća prava koja ostvarujete



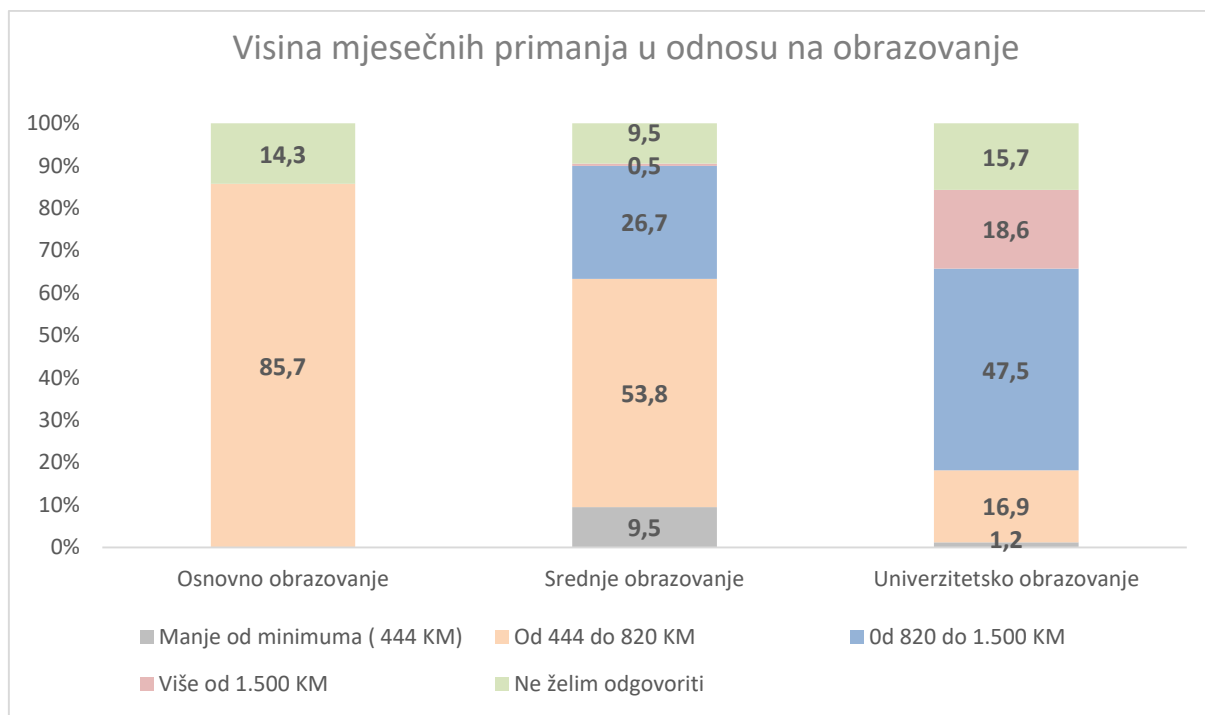
Grafikon 8: Pitanje- Ukoliko ostvarujete pravo na porodiljsko odsustvo, molimo navedite trajanje odsustva.

Mjesečna primanja uposlenika na području grada Tuzla

Najveći broj uposlenika na području Grada Tuzla navodi da ostvaruju mjesečna primanja u iznosu između 820 - 1.500 KM (njih 37,3%), što je vrijednost prosječne i iznadprosječne plate u Federaciji BiH. Manje od minimalne plate (<444KM) ostvaruje veći procenat uposlenika koji pripadaju grupi sa dužinom radnog staža 10 i manje godina (njih 7,8%), u poređenju na procenat ispitanika sa istom visinom plate u drugim grupama dužine radnog staža. Struktura ispitanika sa različitim visinama plate u odnosu na različite dužine radnog staža predstavljena je na grafikonu 9. Ako se posmatra visina mjesečnih primanja u odnosu na obrazovanje, najveći procenat uposlenika sa osnovnim obrazovanjem navodi da ostvaruje od minimalne do prosječne mjesečne plate (85,7% njih), ali najveći procenat je i sa srednjim obrazovanjem (njih 53,8%), dok je sa univerzitetskim obrazovanjem najveći procenat uposlenika koji ostvaruju prosječnu ili iznadprosječnu mjesečnu platu Federacije BiH (47,5%) (grafikon 10).



Grafikon 9: Pitanje- Koliko iznose Vaša mjesečna primanja (Prema radnom stažu)

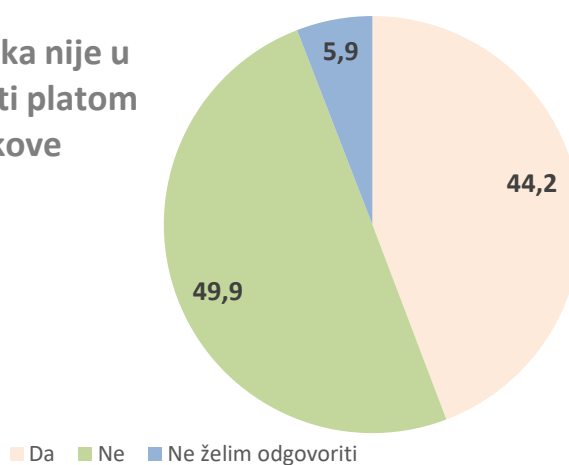


Grafikon 10: Pitanje- Koliko iznose Vaša mjesečna primanja (Prema obrazovanju)

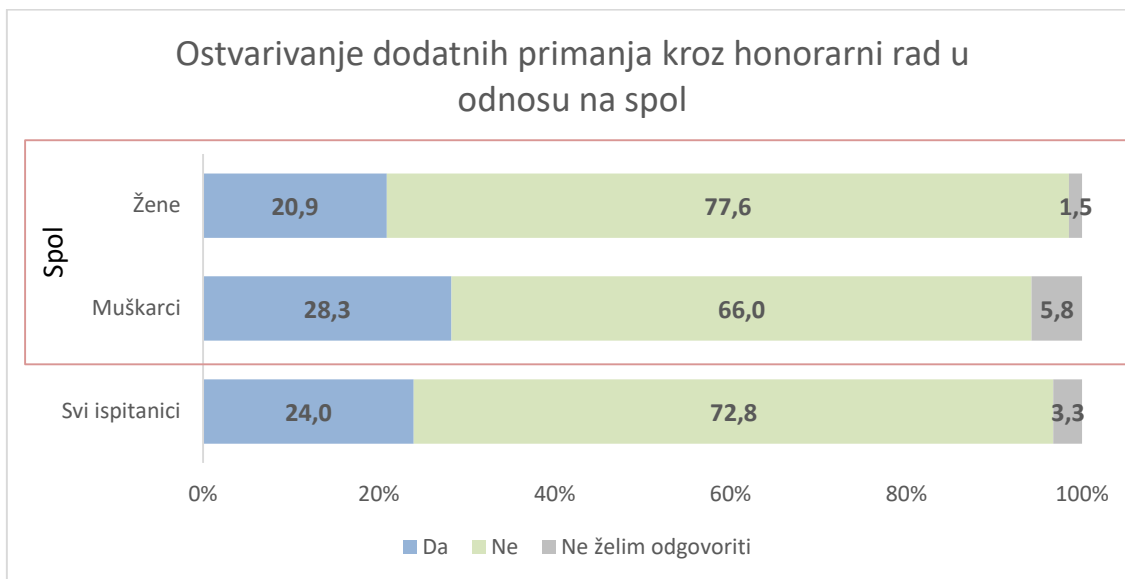
Oko 44% anketiranih uposlenika na području grada Tuzla navodi da sa trenutnom platom koju ostvaruje može pokriti sve osnovne troškove života, dok veći procenat njih (skoro ½) navodi da to nije u stanju (grafikon 11).

Od ukupnog broja anketiranih uposlenika, 24% njih navodi da kroz honorarni rad ostvaruje dodatna primanja, a ako rezultate posmatramo u odnosu na spol ispitanika, veći je procenat muškaraca (28,3%) koji obavljaju honorarni rad u poređenju na žene koje obavljaju honorarni rad (20,9%). Rezultati su predstavljeni na grafikonu 12.

Skoro 1/2 ispitanika nije u mogućnosti pokriti platom sve osnovne troškove



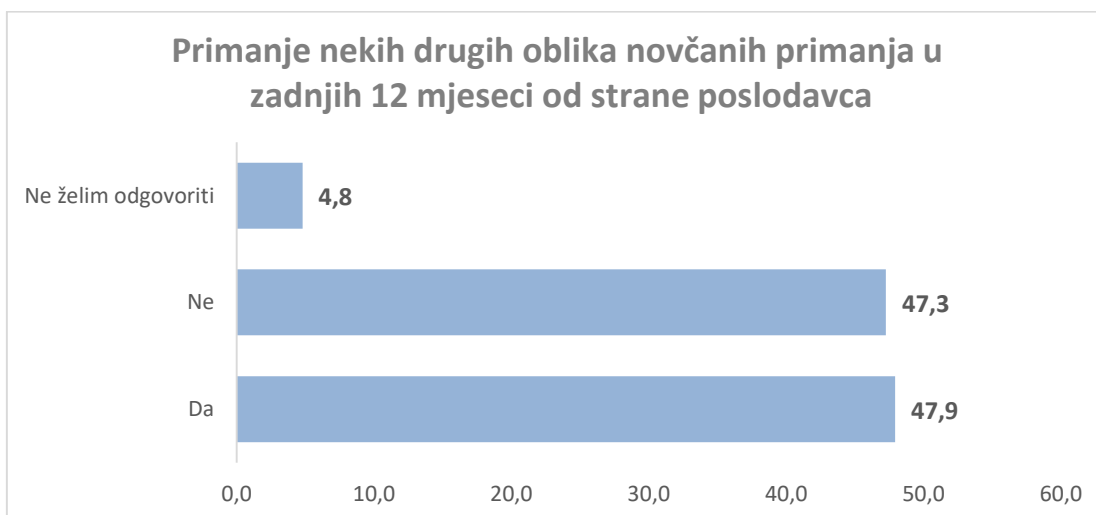
Grafikon 11: Pitanje- Da li ste u mogućnosti s trenutnom platom pokriti sve osnovne životne potrebe?



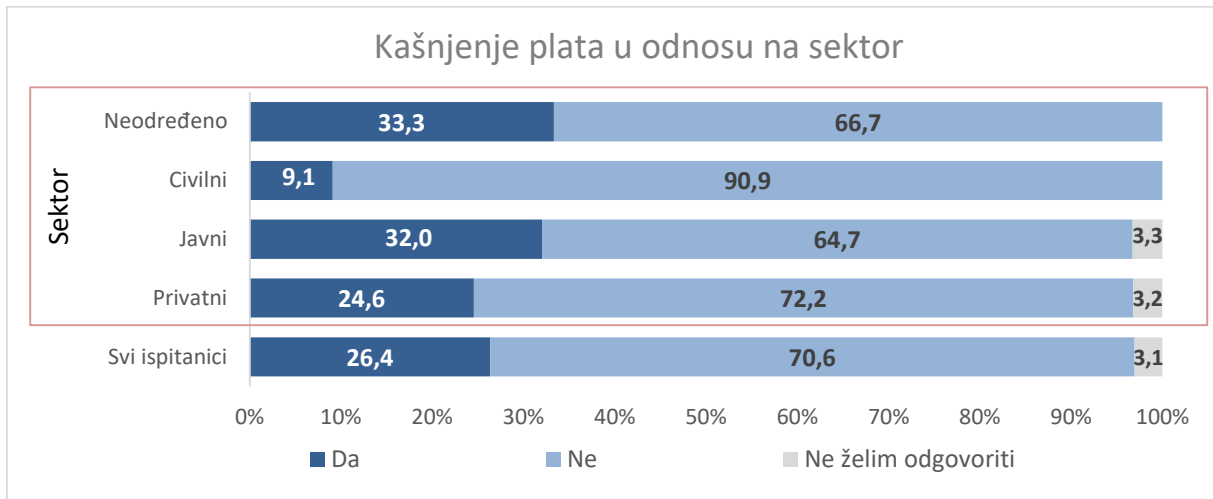
Grafikon 12: Pitanje- Da li ostvarujete dodatna primanja na nekom honorarnom poslu (Prema spolu ispitanika)

Da su u zadnjih 12 mjeseci primili neke druge oblike novčanih primanja navodi oko 48% anketiranih usposlenika (grafikon 13).

Prema rezultatima istraživanja uposlenika na području Grada Tuzla, njih 26,4% navodi da se desilo kašnjenje plata u posljednjih 12 mjeseci, dok 70,6% navodi da nije bilo kašnjenja. Najčešće kašnjenje plata, prema izjavama uposlenika, je u javnom sektoru (32%), kada se uporedi sa privatnim (24,6%) i civilnim sektorom (9,1%), što je prikazano na grafikonu 14.



Grafikon 13: Pitanje- Da li ste u posljednjih 12 mjeseci od strane poslodavca primili neke druge oblike novčanih primanja, osim plate.



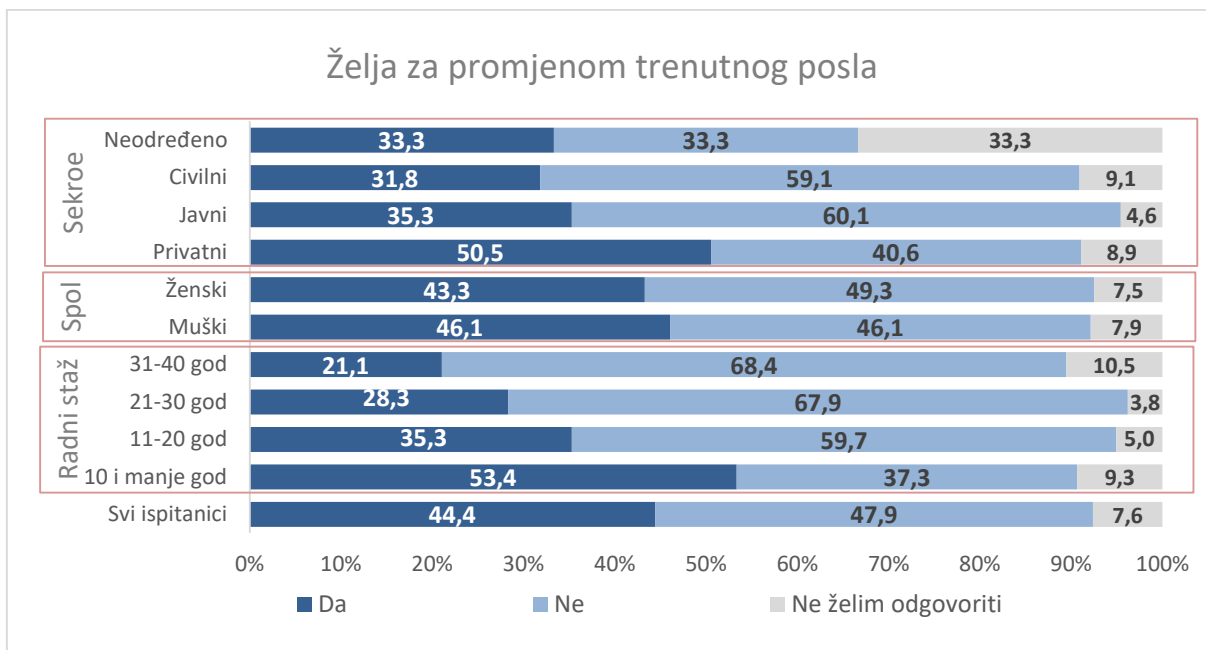
Grafikon 14: Pitanje- Da li Vam je u posljednjih 12 mjeseci ikada kasnila isplata plate

Zadovoljstvo uposlenika trenutnim poslom

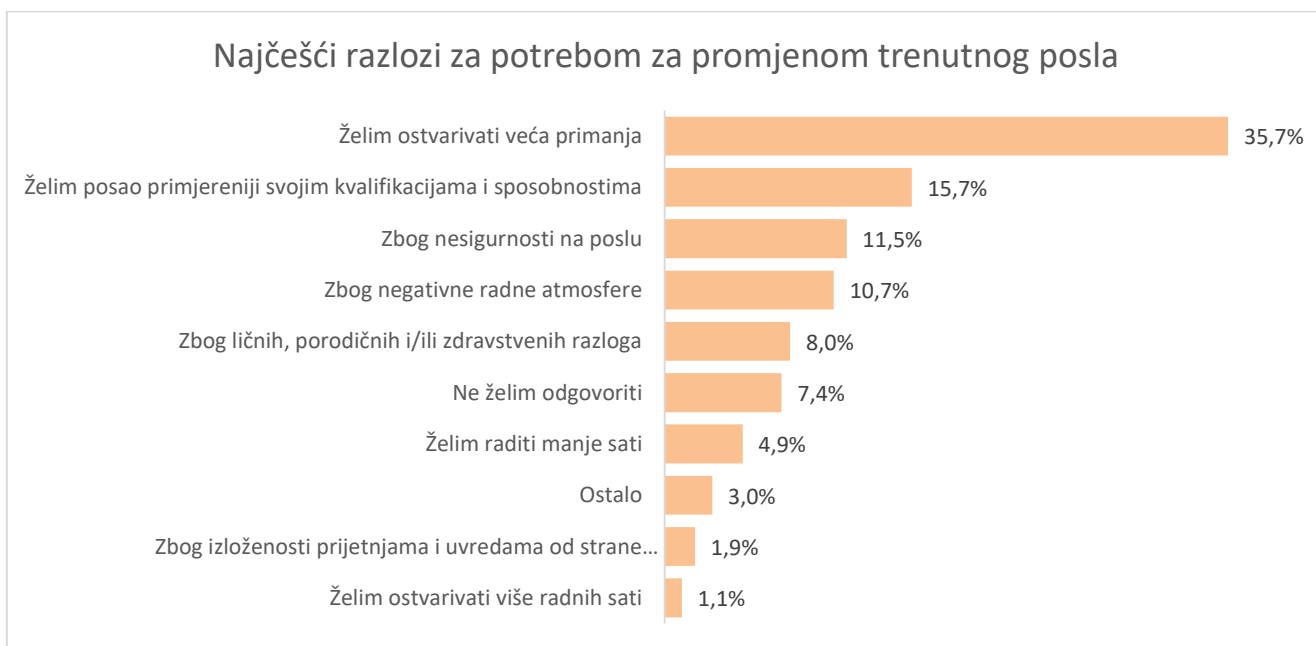
U ovom dijelu izvještaja predstavljeni su rezultati istraživanja uposlenika u pogledu različitih aspekata koji se odnose na njihovo zadovoljstvo trenutnim poslom, izražene kroz stavove o želji za promjenom trenutnog posla, najčešćih razloga za promjenom trenutnog posla, kao i nekih drugih pitanja koja se vežu za zadovoljstvo uposlenika trenutnim poslom kojeg obavljaju.

Od ukupnog broja anketiranih uposlenika, manji procenat njih navodi da bi željeli promijeniti posao (44% njih), u poređenju na uposlenike koji su stava da ne bi mijenjali trenutni posao (47,9%). Međutim, kada želju za promjenom posla posmatramo u zavisnosti na sektor, kod privatnog sektora se uočava da je veći procenat uposlenika sa željom za promjenom posla (50,5%), nego onih koji nemaju tu želju (40,6%). Najmanji procenat ispitanika koji bi željeli promijeniti trenutni posao je u civilnom sektoru (31,8%). Očigledan je rezultat da želja za promjenom posla procentualno opada sa porastom dužine radnog staža, te je tako kod uposlenika sa 10 ili manje godina radnog staža stopa želje za promjenom posla 53,4%, zatim sa stažom 11-20 godina stopa 35,3%, 21-30 godina staža 28,3%, dok je kod uposlenika sa stažom preko 30 godina želja za promjenom trenutnog posla izražena kod 21,1% anketiranih uposlenika. Kada je u pitanju spol ispitanika, muškarci su u nešto većem procentu izrazili želju za promjenom posla (46,1%) u poređenju na ispitanike ženskog spola (43,3%). Rezultati su prikazani na grafičkom prikazu 15.

Najčešći razlog koji uposlenici navode zbog potrebe za promjenom trenutnog posla je želja za ostvarivanjem većih primanja (grafikon 16).



Grafikon 15: Pitanje- Da li biste željeli promijeniti trenutni posao (Prema sektoru, spolu i radnom stažu)



Grafikon 16: Pitanje- Najčešći razlozi za potrebe za promjenom trenutnog posla

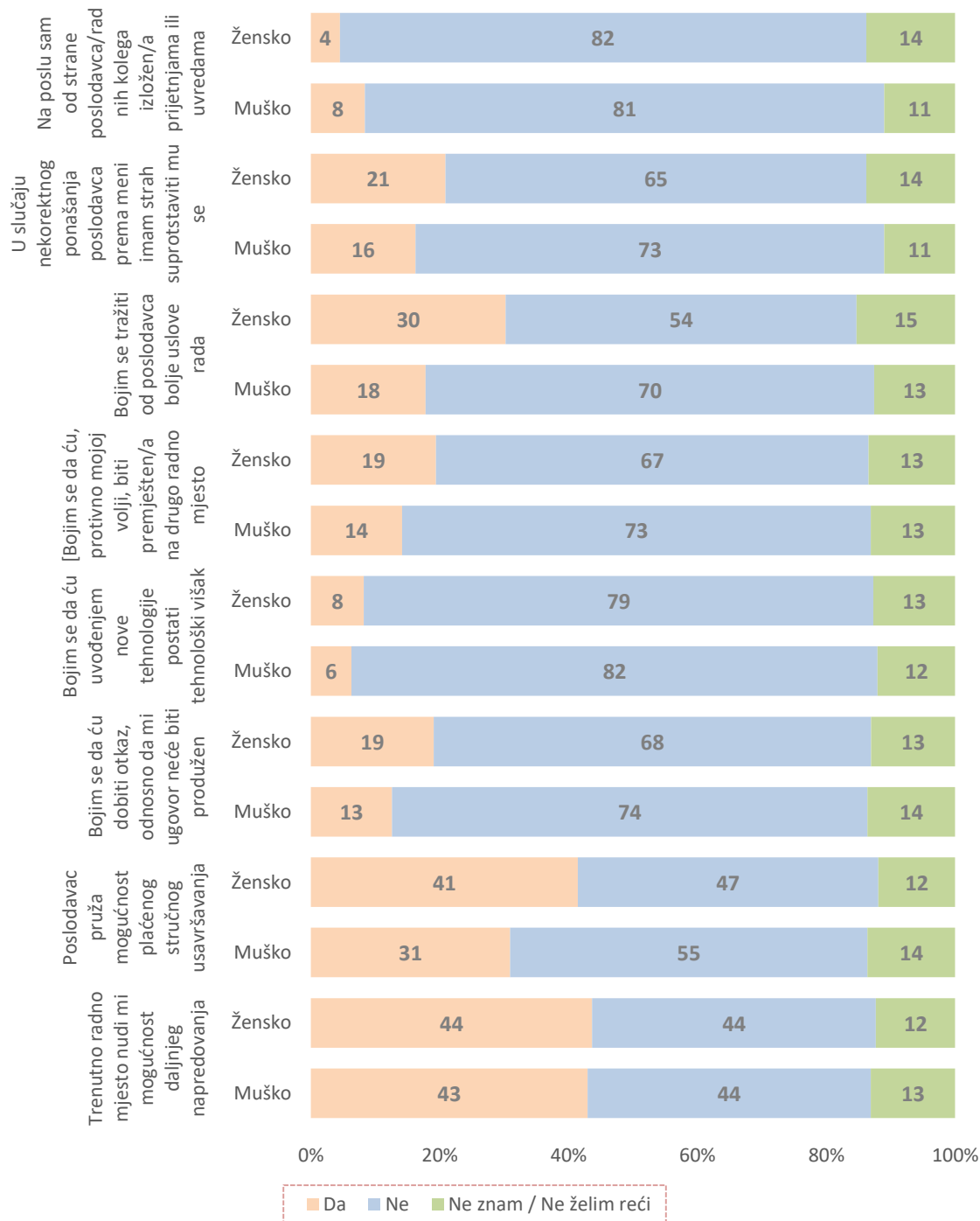
Da su na trenutnom poslu od strane poslodavca ili radnih kolega izloženi prijetnjama ili uvredama smatra 6% anketiranih uposlenika, dok njih 19% imaju strah suprostaviti se poslodavcu u slučaju nekorektnog ponašanja. 25% anketiranih uposlenika boji se od poslodavca tražiti bolje uslove za rad, dok 17% njih imaju strah da će biti prebačeni na neko drugo radno mjesto. Da će dobiti otkaz boji se 16% anketiranih uposlenika. Međutim, veći procenat uposlenika izražava pozitivne stavove po pitanju pružanja mogućnosti za stručno usavršavanje od strane njegovog poslodavca (37%), kao i stav da trenutno radno mjesto nudi

mogućnost daljnjeg napredovanja, gdje je takvog mišljenja 47% anketiranih. Rezultati su prikazani na grafikonu 17. Dalje, rezultati navode na zaključak da žene pokazuju veći strah po pitanju dobijanja otkaza u poređenju na muškarce, kao i da se u većoj mjeri plaše od poslodavca tražiti bolje uslove za rad u odnosu na usposlenike muškog spola. Distribucija stavova po pitanju istih varijabli samo u odnosu na spol ispitanika predstavljena je na grafikonu 18.



Grafikon 17: Pitanje- Da li se slažete sa tvrdnjama?

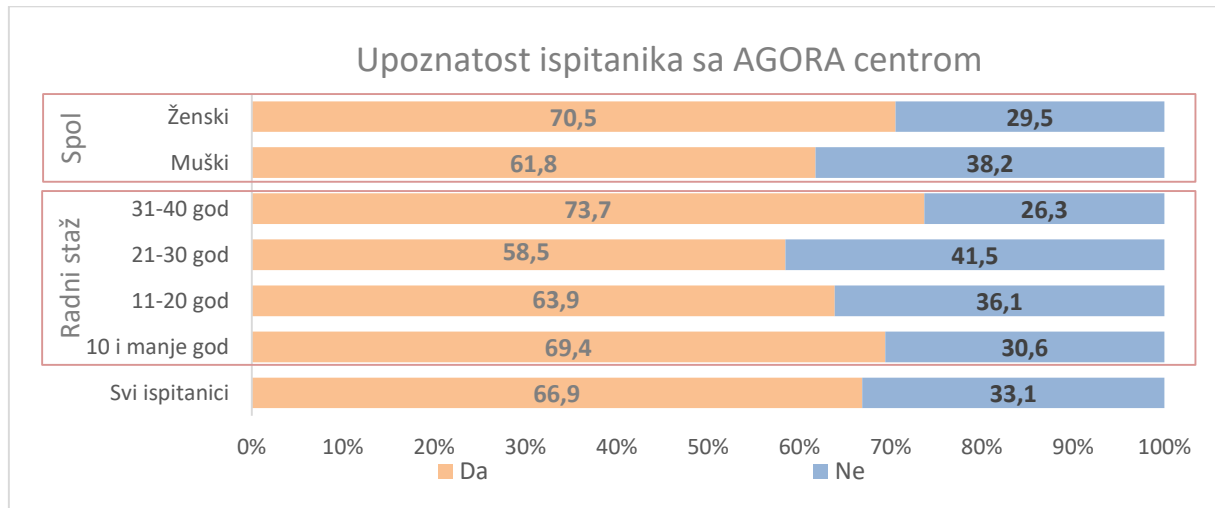
Stavovi ispitanika prema različitim tvrdnjama u odnosu na spol



Grafikon 18: Pitanje- Da li se slažete sa tvrdnjama (Prema spolu ispitanika)

Potrebe zaposlenika za različitim edukacijama

U kojem su stepenu uposlenici upoznati sa Agora centrom prikazuje grafički prikaz 19. Od ukupnog broja anketiranih na području grada Tuzla, oko 67% je upoznato sa Agora centrom, dok oko 33% ispitanika nije. Veći stepen upoznatosti sa Agora centrom je kod uposlenika u grupi sa dužinom radnog staža između 31-40 godina (73,7%). Takođe, uposlenici ženskog spola su više upoznati sa Agora centrom (70,5%) u poređenju na muškarce (61,8%).

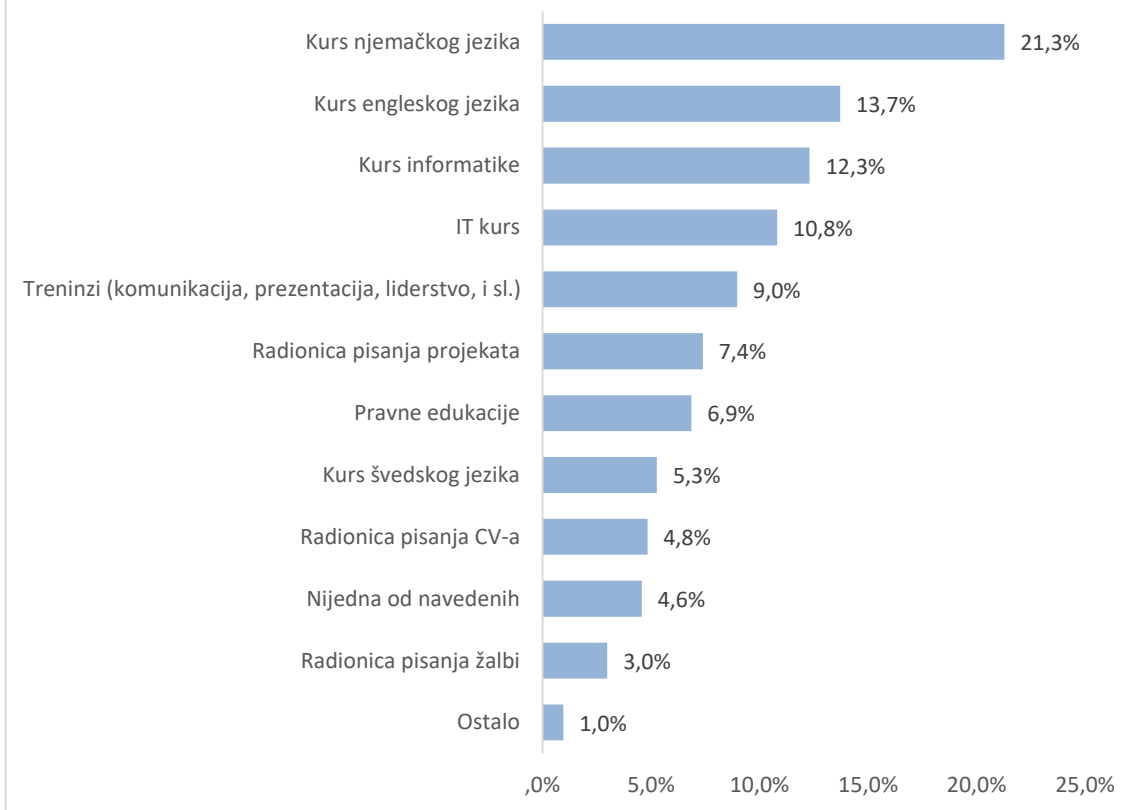


Grafikon 19: Pitanje- Da li ste čuli za Agora centar (Prema dužini radnog staža i spolu ispitanika)

Prema rezultatima istraživanja, kurs njemačkog jezika se najčešće navodio kao potreba za edukacijom u odnosu na neke druge vrste edukacija. Nakon njemačkog jezika, slijedi engleski jezik a zatim kurs informatike. Rezultati najčešćih potreba uposlenika za različitim edukacijama predstavljeni su na grafikonu 20.

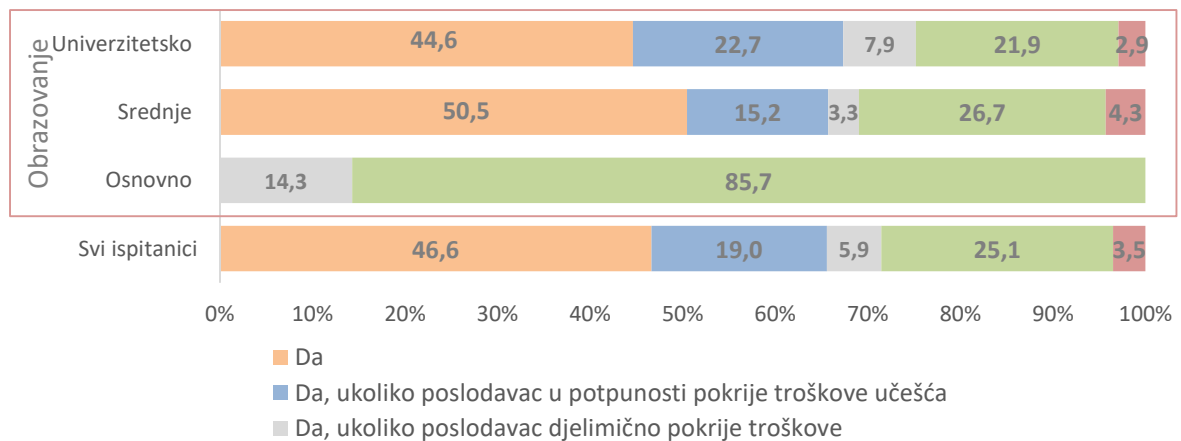
Kada su u pitanju same želje uposlenika za educiranjem u Agora centru, oko 47% uposlenika bezuslovno navodi da ima želju za vlastitim educiranjem, ali je taj procenat nešto veći (50,5%) kada posmatramo samo grupu uposlenika sa srednjim obrazovanjem. 19% uposlenika takođe ima želju za edukacijom ali pod uslovom da poslodavac potpuno pokrije troškove educiranja. Rezultati su prikazani na grafikonu 21.

Najčešće potrebe ispitanika za različitim edukacijama



Grafikon 20: Pitanje- Prema Vašem mišljenju, koje edukacije bi Vam bile korisne?

Želja ispitanika za polaganjem različitih kurseva u AGORA centru

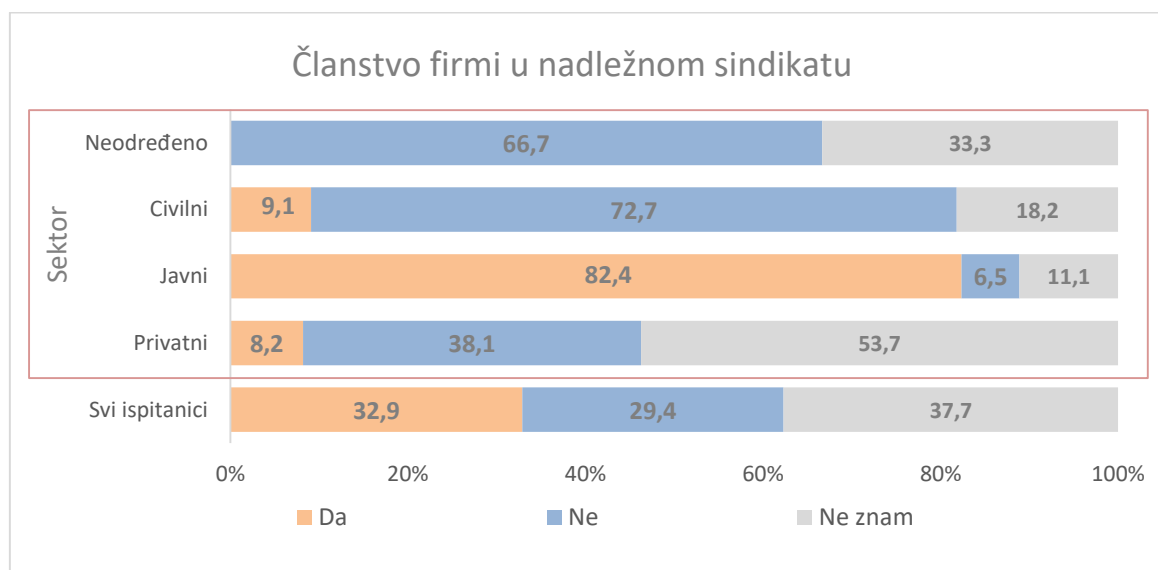


Grafikon 21: Pitanje- Da li biste željeli u skorijoj budućnosti u Agora centru pohađati neki od prethodno navedenih kurseva (Prema obrazovanju ispitanika)

Članstvo u sindikatima i stavovi uposlenika prema njima

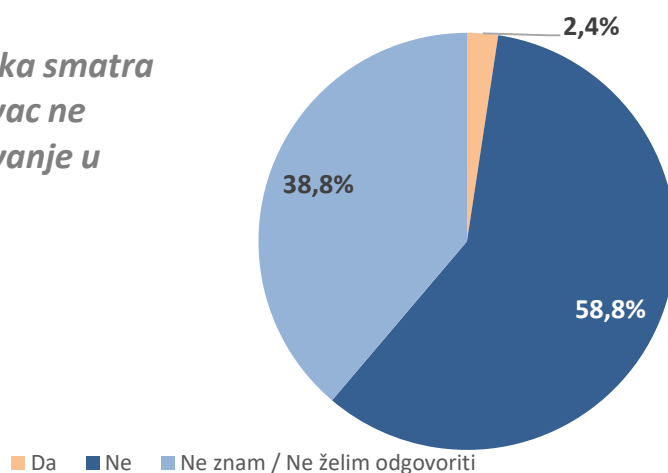
Na anketno pitanje, da li je vaša firma član nadležnog sindikata, od ukupnog broja anketiranih, 32,9% uposlenika dalo je odgovor da jeste, dok 29,4% je odgovorilo da nije član sindikata. Međutim, najveći procenat uposlenika (njih 37,7%) uopšte nije znalo da li je njihova firma član nadležnog sindikata (grafikon 22).

Najveći procenat uposlenika smatra da njihov poslodavac ne zabranjuje učlanjivanje u sindikat (58,8%) (grafikon 23).



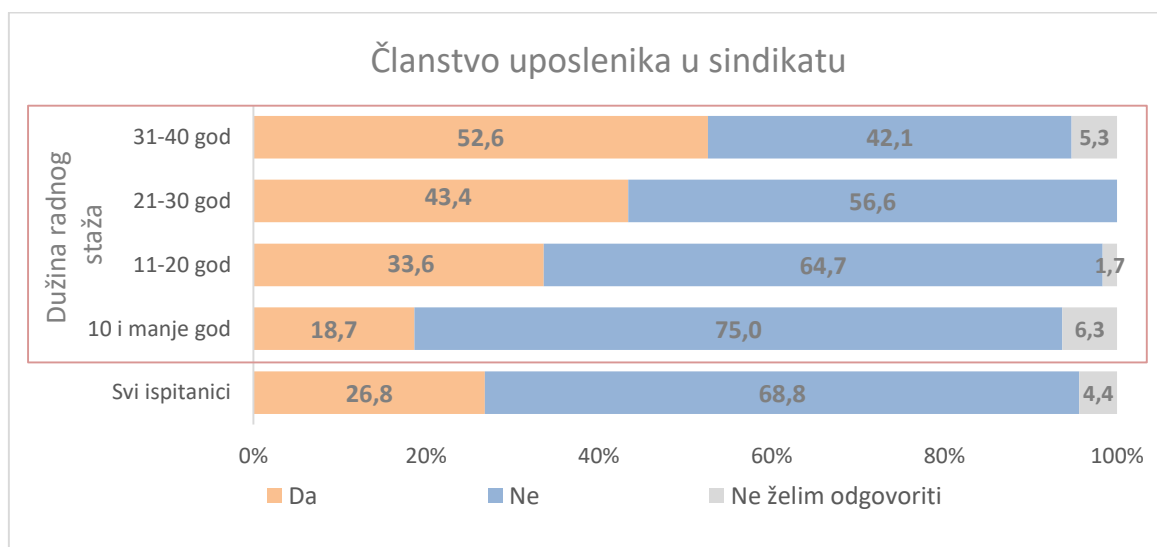
Grafikon 22: Pitanje- Da li je Vaša firma član nadležnog sindikata (Prema sektoru)

Skoro 60% ispitanika smatra da njihov poslodavac ne zabranjuje učlanjivanje u sindikat



Grafikon 23: Pitanje- Da li Vaš poslodavac zabranjuje učlanjivanje u sindikat?

U odnosu na ukupan broj anketiranih, značajno veći procenat uposlenika nije član nadležnog sindikata (68,8%). Interesantno je da broj članova u sindikatu raste sa porastom dužine radnog staža uposlenika, što je vizualizirano na grafikonu 24.



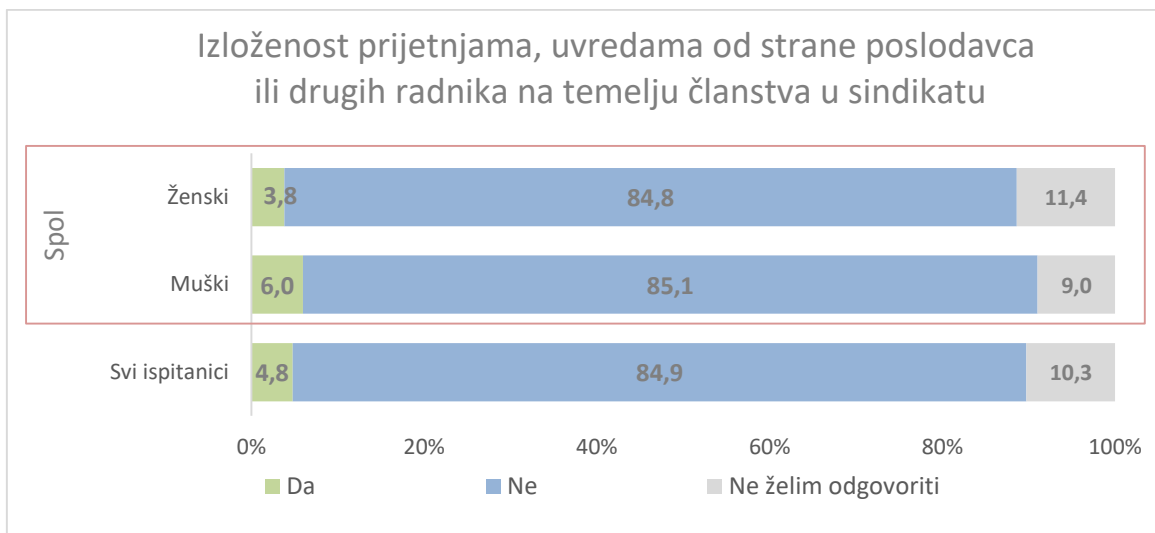
Grafikon 24: Pitanje- Da li ste Vi član sindikata (Prema dužini radnog staža)

Oni usposlenici koji su učlanjeni u sindikat, najčešće su navodili da su se učlanili u njega na osnovu vlastite inicijative (32,9%), kao i da je razlog učlanjenja taj što je i njihova firma član nadležnog sindikata (22,9%), što je prikazano na grafikonu 25.

Na anketno pitanje, da li ste na temelju članstva u sindikatu bili izloženi prijetnjama, uvredama ili bili stavljeni u nepovoljniji položaj od strane poslodavca/drugih radnika, značajno veći procenat uposlenika odgovorilo je sa „Ne“, i to oko 85% njih (grafikon 26).



Grafikon 25: Pitanje- Na koji način ste se učlanili u sindikat?

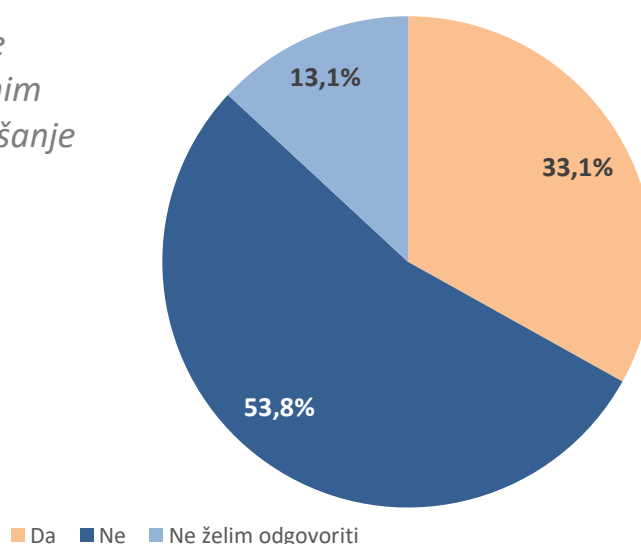


Grafikon 26: Pitanje- Da li ste na temelju članstva u sindikatu bili izloženi prijetnjama, uvredama ili bili stavljeni u nepovoljniji položaj od strane poslodavca/drugih radnika (Prema spolu)

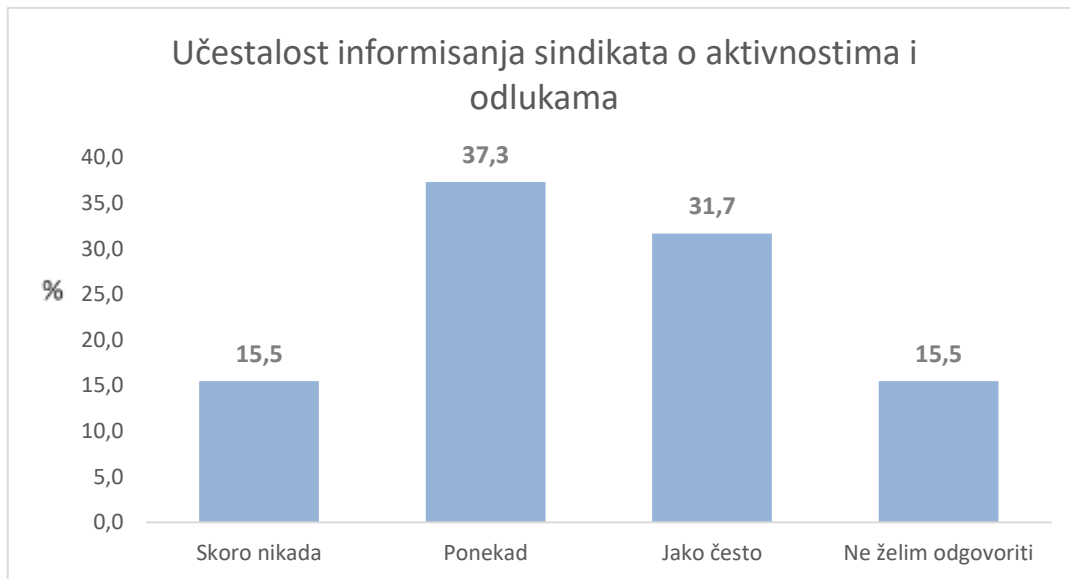
Bez obzira što su članovi nadležnog sindikata, većina takvih uposlenika nije učestvovala u sindikalnim aktivnostima za poboljšanje radnih uslova u firmi (53,8%), dok nasuprot toga, oko 33% uposlenika učlanjenih u sindikat jeste učestvovalo u nekim od sindikalnih aktivnosti (grafikon 27).

Da ih sindikat skoro nikada ne obavještava o aktivnostima i odlukama navodi 15,5% uposlenika članova sindikata, dok 37,3% njih navodi da se to dešava ponekad a 31,7% jako često. Rezultati su predstavljeni na grafičkom prikazu 28.

Oko 54% ispitanika nije učestvovalo u sindikalnim aktivnostima za poboljšanje radnih uslova u firmi



Grafikon 27: Pitanje- Da li ste učestvovali u sindikalnim aktivnostima za poboljšanje radnih uslova u firmi (protesti, štrajkovi, i sl.)?

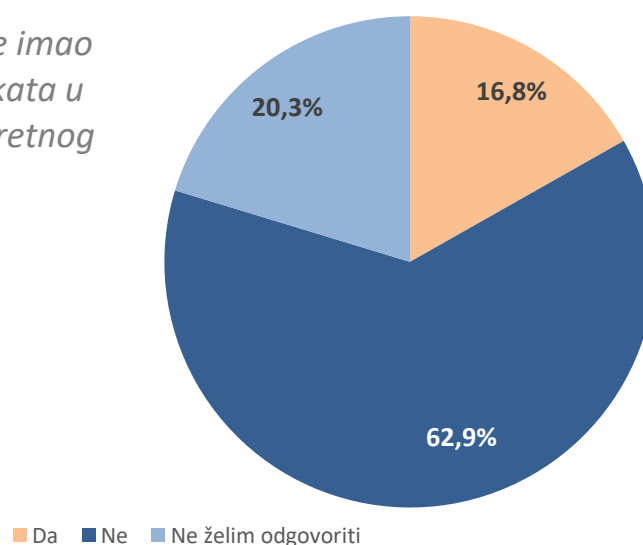


Grafikon 28: Pitanje- Koliko često Vas sindikat obavještava o aktivnostima i odlukama?

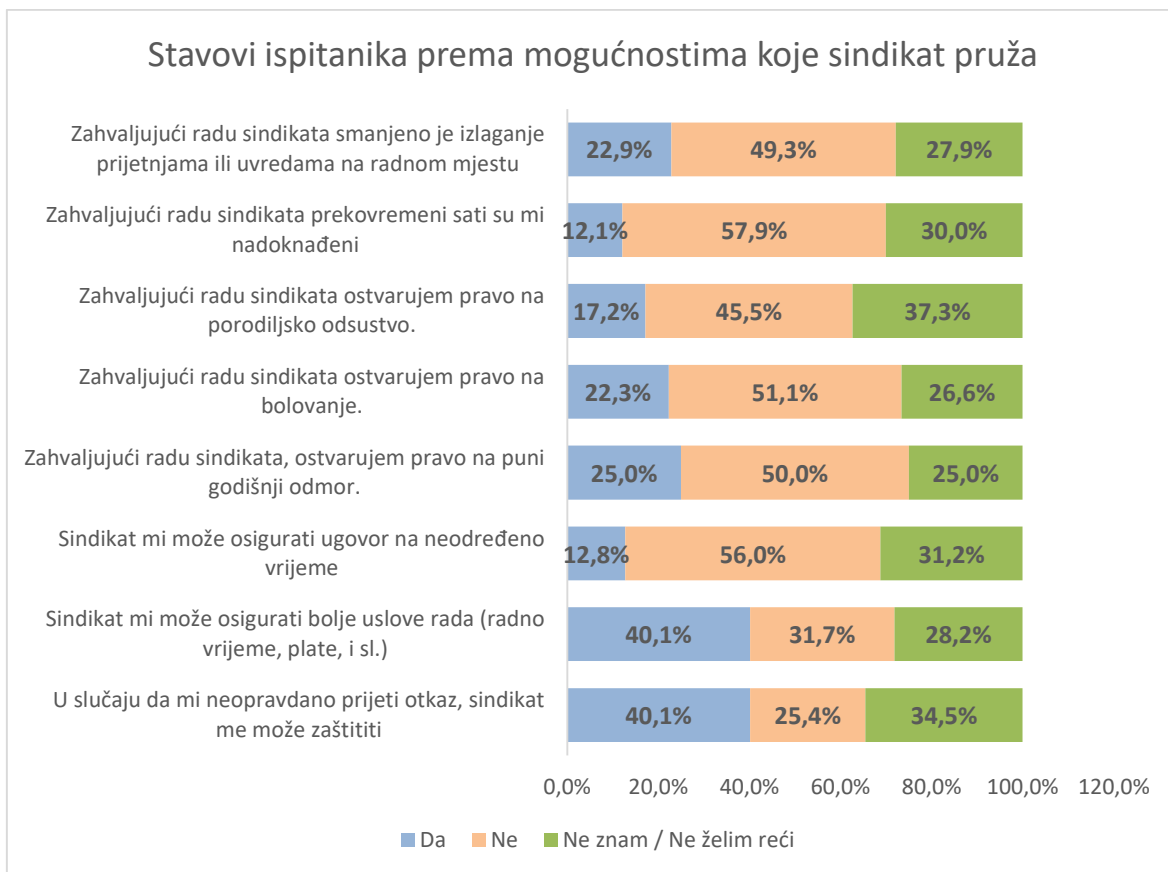
Da nije imalo pomoć od strane sindikata u rješavanju nekog konkretnog problema smatra oko 63% uposlenika koji su članovi sindikata (grafikon 29).

Ako se pogledaju distribucije stavova ispitanika (grafikon 30) prema različitim mogućnostim koje sindikat pruža svojim članovima, uočava se da se uposlenici članovi sindikata u najvećem procentu slažu sa tvrdnjom da im sindikat može osigurati bolje uslove za rad u vidu plata i radnog vremena (40,1%), kao i sa tvrdnjom da ih sindikat u slučaju neopravdane prijetnje otkazom može zaštititi, gdje se složilo takođe oko 40% njih. U najmanjoj mjeri se slažu sa tvrdnjom (oko 12% uposlenika članova) da su im zahvaljujući radu sindikata prekovremeni sati nadoknađeni.

Oko 63% ispitanika nije imao pomoć od strane sindikata u rješavanju nekog konkretnog problema

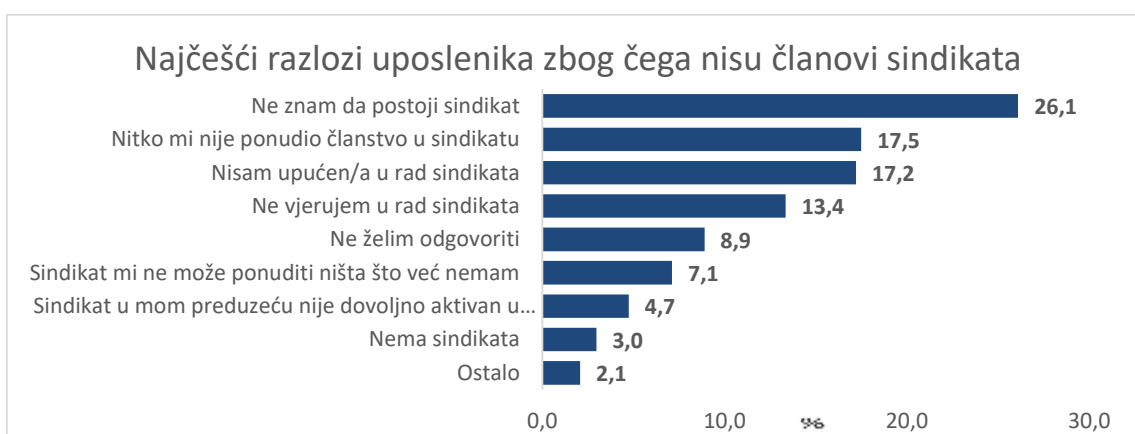


Grafikon 29: Pitanje- Da li Vam je sindikat nekada pomogao u rješavanju nekog konkretnog problema?



Grafikon 30: Pitanje- Da li se slažete sa tvrdnjama?

Oni zaposlenici koji nisu članovi nadležnog sindikata najčešće i ne znaju da sindikat postoji, gdje je potvrdilo 26% anketiranih. Kao drugi čest razlog nečlanstva u sindikatu navode i taj da im niko nije ponudio članstvo u sindikatu a gdje je oko 17% zaposlenika navelo takav razlog (grafikon 31).



Grafikon 31: Pitanje- Ukoliko niste član sindikata, molimo navedite razloge zbog čega niste?

Analiza sindikata

Provedenim istraživanjem na području grada Tuzla u anketiranju su učestvovali i sindikati koji su na različita postavljena pitanja izražavali svoje stavove, namjere, zadovoljstva u pogledu različitih aktivnosti vezanih za njihovo poslovanje. Anketirano je ukupno 10 sindikata iz različitih branši, i to:

- Turizam, ugostiteljstvo, usluge i hotelijerstvo
- Srednje, visoko obrazovanje i kultura
- Trgovina, uslužne djelatnosti i ugostiteljstvo
- Osnovni odgoj i obrazovanje
- Hemijska i metaloprerađivačka industrija
- Penzioneri i domaćice
- Zdravstvo.

Nazivi i karakteristike sindikata obuhvaćeni istraživanjem prikazani su u tabeli 3.

Naziv sindikata	Osnivanje (godina)	Broj zaposlenih u branši	Broj članova sindikata
Nezavisni sindikat proizvodnje, turizma, ugostiteljstva, usluge i hotelijerstva	2011	36	36
Sindikat srednjeg i visokog obrazovanja, odsijek nauka i kultura BiH, odjeljak TK	2007	1800	1300
Sindikat radnika, trgovine i uslužnih djelatnosti BiH, odjel Tuzla	1997	Varijabilan broj	1600
Samostalni sindikat nauke, osnovnog odgoja i obrazovanja TK	1996	3951	3300
Sindikat solidarnosti	2014	Više branši	1500
Sindikat visokog obrazovanja TK	2005	716	190
Sindikat penzionera Grad Tuzla	2009	Nije poznat	3199
Samostalni sindikat radnika zaposlenih u ZZO TK	2017	158	154
Sindikarno sportsko društvo Dom zdravlja Tuzla	2017	55	51
Samostalni sindikat Javnih ustanova za predškolski odgoj i obrazovanje Tuzla	1962	140	90

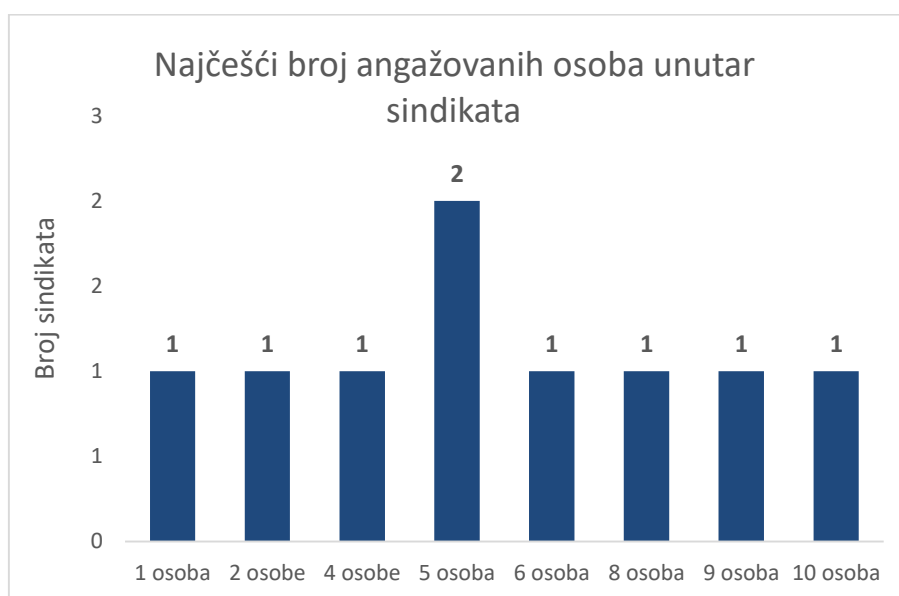
Tabela 3. Nazivi i karakteristike sindikata uključenih u anketiranje

Kod većine sindikata njihovi članovi imaju obavezu plaćati redovnu članarinu (grafikon 32) i prema navodima anketiranih sindikata svi takvi članovi redovno uplaćuju svoju članarinu. Kada je u pitanju iznos godišnje članarine po osobi, ona kod 50% sindikata iznosi 1% mjesečne neto plate, dok se kod ostalih sindikata članarina kreće u rasponu od 0 KM do 60 KM.

Kada se radi o broju angažovanih osoba unutar sindikata, on se kreće od jedne osobe pa sve do deset osoba (grafikon 33).



Grafikon 32: Pitanje- Da li Vaši članovi imaju obavezu plaćanja članarine?



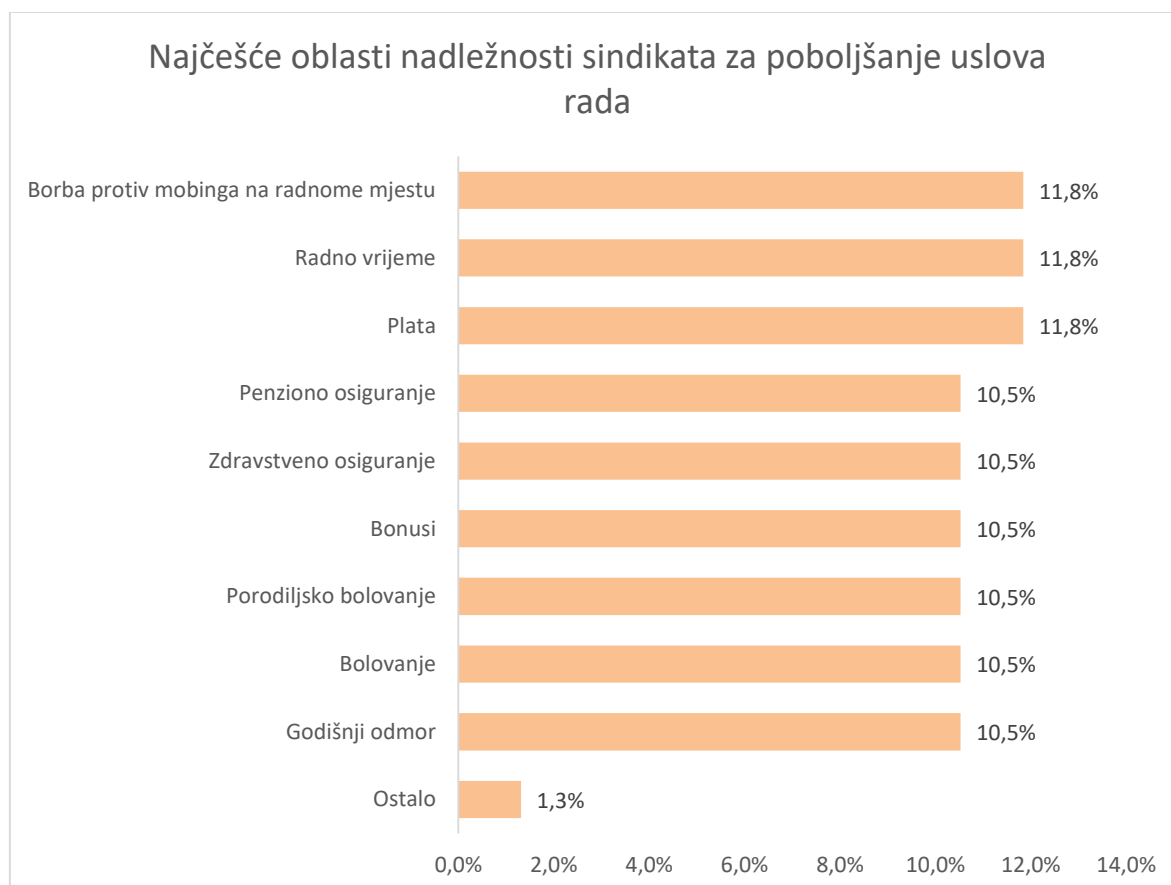
Grafikon 33: Pitanje-Koliko je angažovanih osoba unutar Vašeg sindikata?

Samo su dva sindikata navela da imaju po jednu osobu uposlenu na ugovor o radu u njihovom sindikatu, dok niti jedan sindikat nije imao osobe angažovane u vidu ugovora o volontiranju. Broj osoba angažovanih po ugovoru o djelu se kretao između 1 i 4 osobe, dok je najveći broj sindikata ipak imao osobe bez ikakvog ugovora, i takav broj se kretao između 3 i 10 osoba (tabela 4).

	Broj sindikata	Najmanji broj uposlenih	Najveći broj uposlenih	Prosječan broj uposlenih
Broj osoba uposlenih na Ugovor o radu	2	1	1	1
Broj osoba angažovanih po Ugovoru o djelu	4	1	4	3
Broj osoba angažovanih po Ugovoru o volontiranju	0	/	/	/
Broj osoba bez Ugovora	7	3	10	7

Tabela 4. Broj osoba uposlenih ili angažovanih unutar sindikata prema različitim tipovima Ugovora

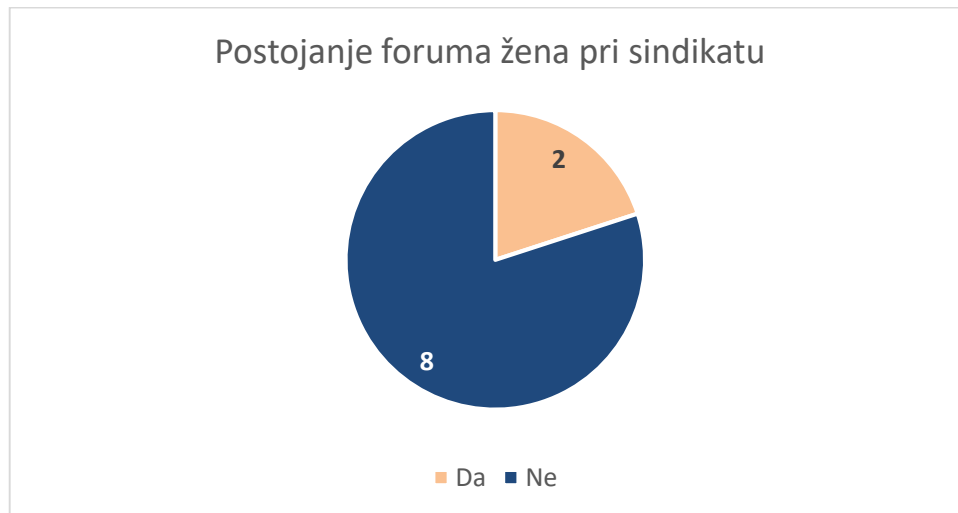
Prema navodima anketiranih sindikata, borba protiv mobinga na radnom mjestu, radno vrijeme i plata uposlenika su najčešći segmenti njihove nadležnosti za poboljšanje uslova rada, što je prikazano na grafikonu 34. Takođe, svi sindikati su rekli da članovi sindikata imaju pravo učestvovati u ovim procesima kao i da oni koriste prava učešća u procesima. Najčešći broj članova koji učestvuju u ovim procesima je, prema navodima sindikata, varijabilan, te se kreće od 2 pa sve do 50 članova.



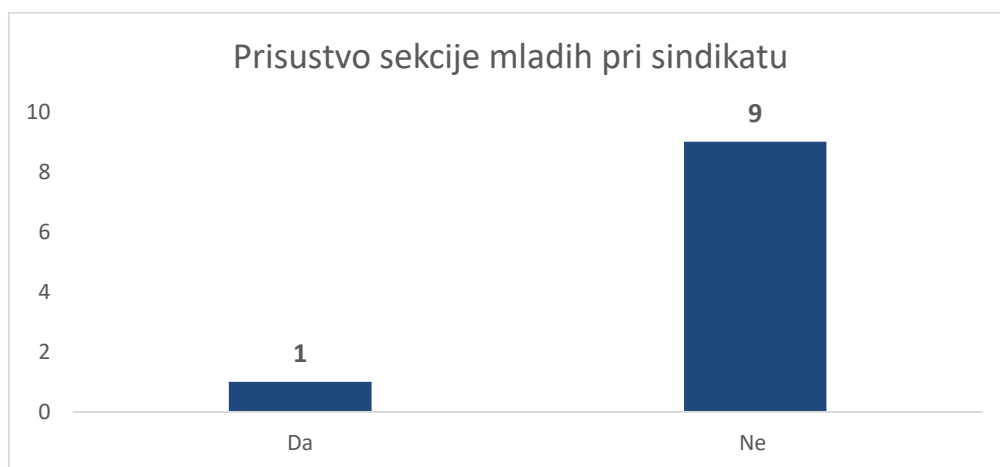
Grafikon 34: Pitanje- U kojim segmentima je Vaš sindikat nadležan za poboljšanje uslova rada radnika?

Postojanje foruma žena pri sindikatu je prisutno samo kod dva anketirana sindikata, dok kod drugih osam sindikata nije. Kod sindikata kod kojih postoji takav forum najčešća polja nadležnosti djelovanja foruma su unaprjeđenje položaja žena na radnom mjestu i rješavanje problema spolne nejednakosti, kao i odlučivanje za različite projekte. Aktivnosti koje je realizovao takav forum žena u toku 2018 godine su, na primjer: Seminar u organizaciji SSS BIH na temu: "Mobing i zaštita dostojanstva žena na radnom mjestu" (Sarajevo 8.3.), Javna prezentacija ženskog suda u organizaciji HO "Horizonti" Tuzla u NUB "Derviš Sušić" (Tuzla 11.4.). Prema stavovima sindikata koji raspolažu sa forumom žena pri sindikatu oni su apsolutno zadovoljni radom tog foruma.

Kada je u pitanju prisustvo sekcije mladih pri sindikatu, takva sekcija postoji samo kod jednog anketiranog sindikata (grafikon 36), i broji 20 članova a polja nadležnosti djelovanja sekcije mladih su promjene u sindikatu i realizacija projekata. Tokom 2018. godine realizovala je aktivnosti kao što je podjela novogodišnjih paketića za djecu u izbjegličkim naseljima. Sindikat koji ima takvu sekciju navodi da su apsolutno zadovoljni njenim radom.

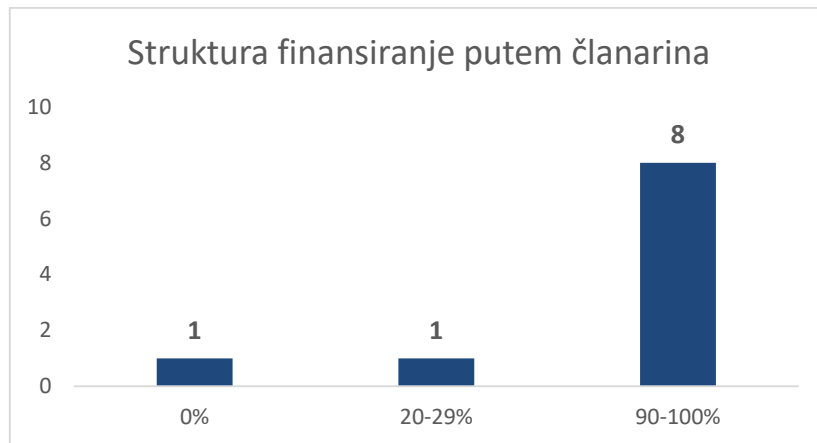


Grafikon 35: Pitanje- Da li postoji forum žena pri Vašem sindikatu?



Grafikon 36: Pitanje- Da li postoji sekcija mladih pri Vašem sindikatu?

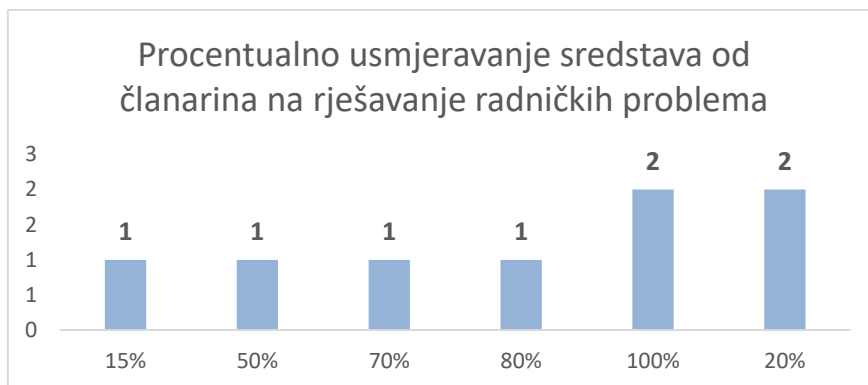
Anketirani sindikati su navodili da se finansiraju iz članarina, kao i nekih drugih (ostalih) izvora, dok je samo jedan sindikat spomenuo finansiranje putem međunarodnih projekata. Osmam sindikata se finansira strukturom članarina od 90-100%, a samo jedan strukturom 20-29% (grafikon 37).



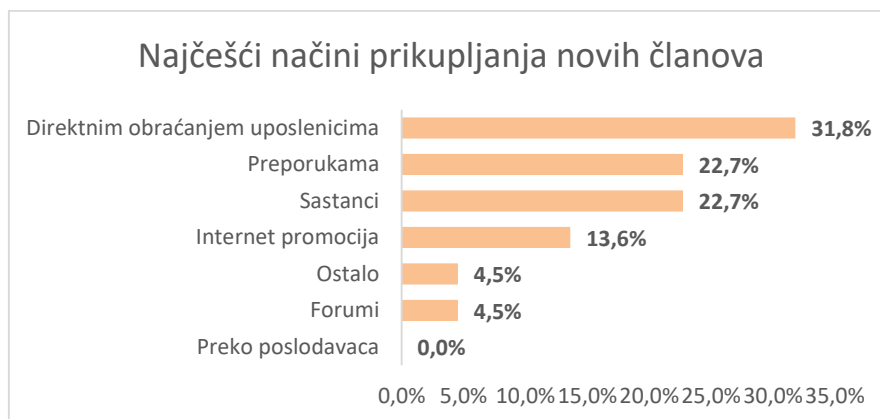
Grafikon 37: Pitanje- U kojim procentima se finansirate putem članarine

Kada je u pitanju procentualno usmjeravanje sredstava od članarina na rješavanje radničkih problema, raspon se kreće između 15% i 100%, što je predstavljeno na grafikonu 38.

Prema stavovima anketiranih sindikata, jedan od najčešćih načina prikupljanja novih članova sindikata je putem direktnog obraćanja uposlenicima, zatim slijede preporuke i različiti sastanci (grafikon 39).

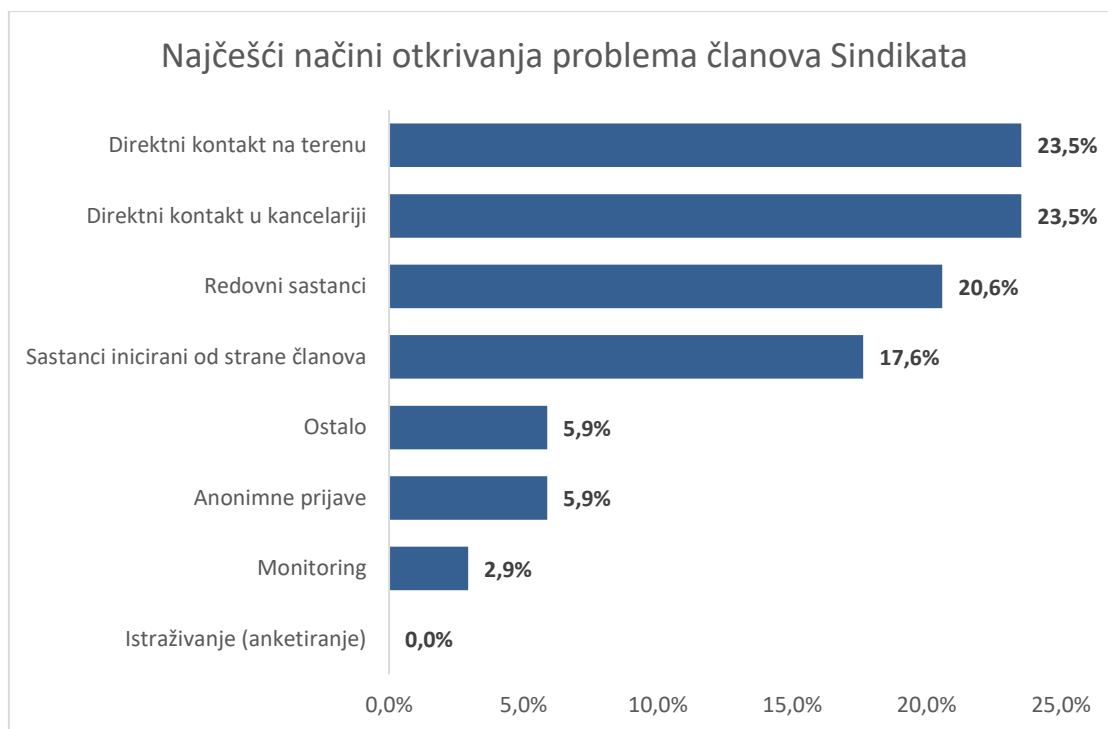


Grafikon 38: Pitanje- Koliko procentualno sredstava od članarina ste usmjerili na rješavanje radničkih problema u 2018. godini?



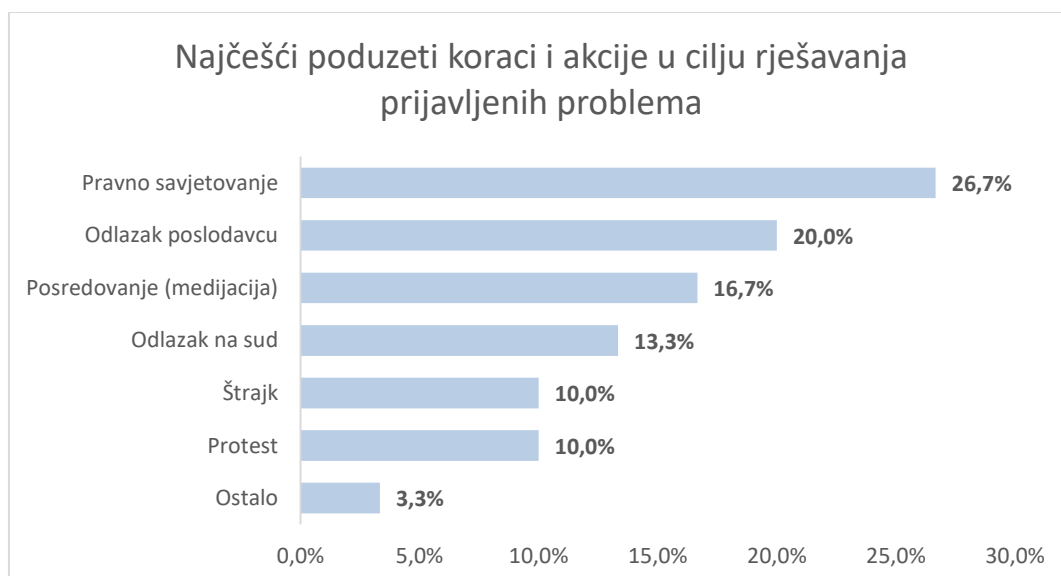
Grafikon 39: Pitanje- Na koji način prikupljate nove članove?

Direktni kontakt na terenu i direktni kontakt u kancelariji su najčešći načini otkrivanja problema članova sindikata (grafikon 40).



Grafikon 40: Pitanje- Na koji način saznajete za probleme Vaših članova?

Najčešći koraci i akcije koje sindikati preduzimaju u cilju rješavanja prijavljenih problema su pravno savjetovanje, zatm odlazak poslodavcu, te posredovanje odnosno medijacija. Najčešći poduzeti koraci u cilju rješavanja problema rangirani su na grafičkom prikazu 41.



Grafikon 41: Pitanje- Koje korake i akcije poduzimate u cilju rješavanja prijavljenih problema?

Broj prijava za određene probleme tokom 2018. godine kretao se između 3 i 150, u zavisnosti od pojedinačnog sindikata, a ako se uzme prosječan broj takvih prijava on je iznosio 33 (tabela 5). Međutim, prosječan broj riješenih problema ili različitih situacija tokom 2018. godine iznosio je 21 slučaj, dok se od sindikata do sindikata taj broj kretao između 2 i 80, što je prikazano u tabeli 6.

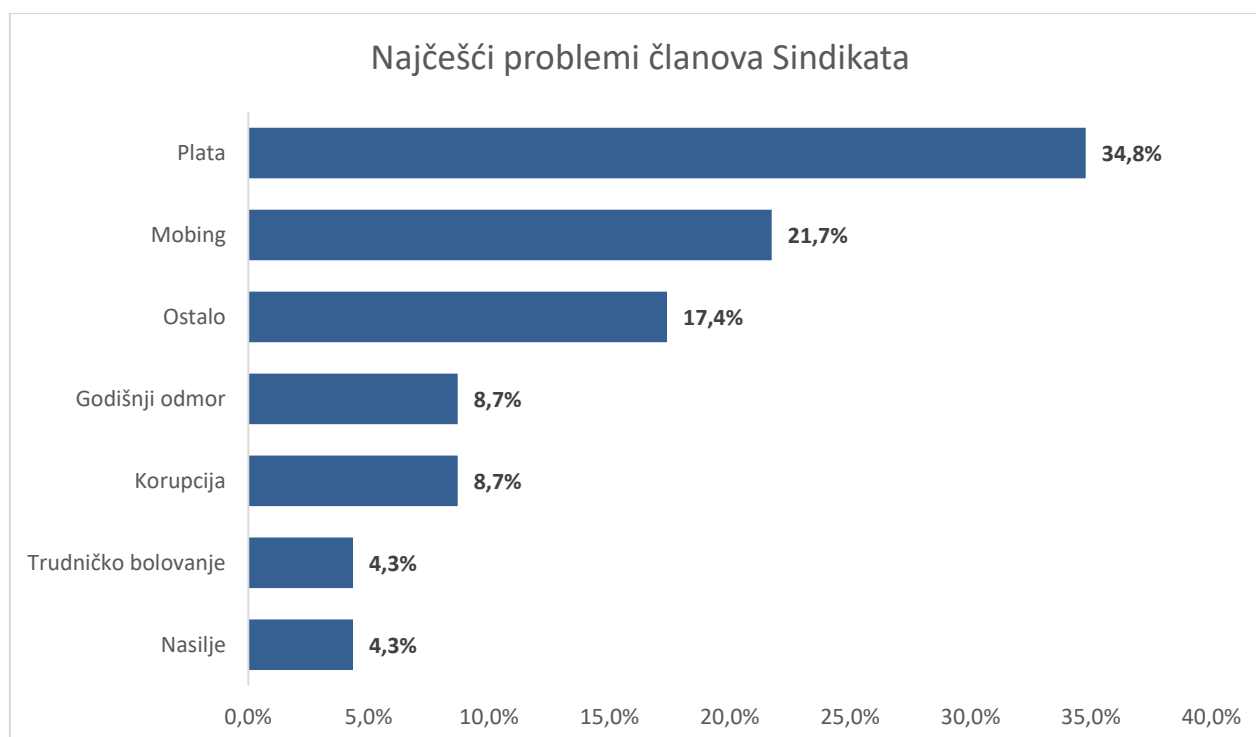
Sindikati navode da je najčešći problem članova sindikata vezan za plate, a nakon plata slijedi mobing (grafikon 42).

	Broj sindikata	Najmanji broj prijava	Najveći broj prijava	Prosječan broj prijava
Koliko ste imali prijava za određene situacije/probleme u 2018. godini?	8	3	150	33

Tabela 5. Statistika prijava za određene situacije/probleme u 2018. godini.

	Broj sindikata	Najmanji broj riješenih situacija/problema	Najveći broj riješenih situacija/problema	Prosječan broj riješenih situacija/problema
Koliko ste situacija/problema riješili u 2018. godini?	7	2	80	21

Tabela 6. Statistika riješenih situacija/problema u 2018. godini.



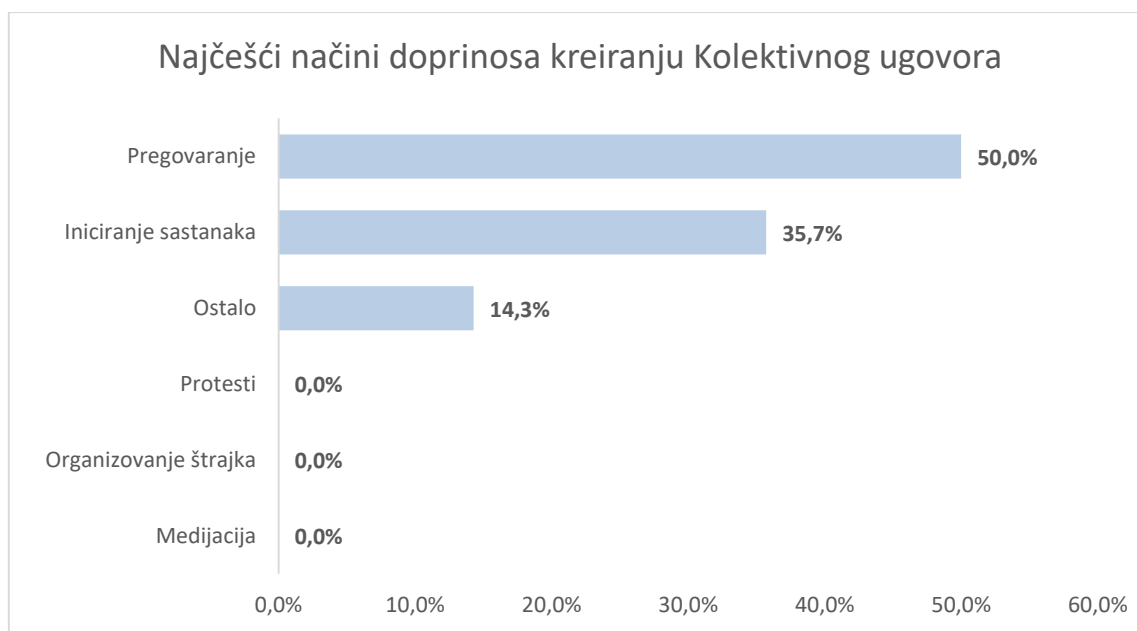
Grafikon 42: Pitanje- Koji su najčešći problemi sa kojima su se Vaši članovi susretali?

Na anketno pitanje otvorenog tipa, koje su akcije pokrenute na Vašu inicijativu u cilju poboljšanja kvalitete uslova rada, sindikati su navodili sljedeće:

- Pregovori sa menadžmentom u cilju poboljšanja plata
- Pregovaranje za bonuse kada firma bolje posluje
- Izmjene i dopune pedagoških standarda
- Insistiranje na primjeni kolektivnog ugovora
- Da nedjelja i državni praznici budu neradni dan
- Inicijativa za obaranje stečajnog zakona čl. 38 i 40
- 100% plaćeno porodiljsko bolovanje
- Radno-pravni status uposlenika
- Pregovaranje sa osiguravajućim kućama da iznos osiguranja bude veći
- Inicijativa za usklađivanje satnice i povećanje plate uposlenika
- Za bolje odnose među uposlenicima
- Pridobijanje većeg broja članova sindikata.

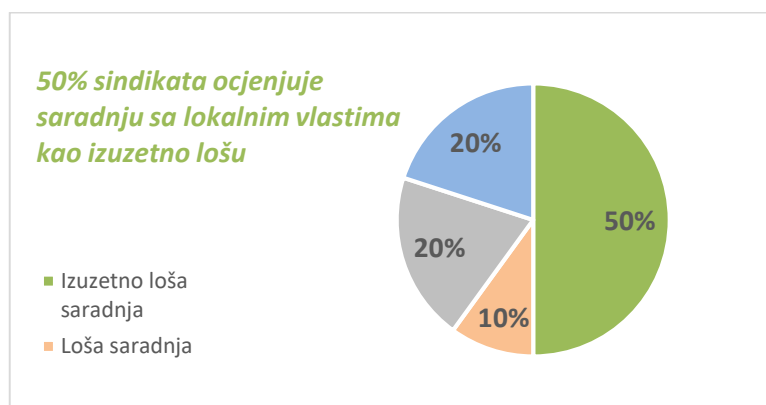
Od ukupno 10 anketiranih sindikata, njih 6 se izjasnilo da sve njihove članice imaju kolektivni ugovor, dok kod tri sindikata kolektivni ugovor nije imala niti jedna njihova članica. Jedan sindikat je na pitanje o broju članica sa Kolektivnim ugovorom naveo 36.

Prema navodima sindikata, pregovaranje jedan od najčešćih načina doprinosa kreiranju Kolektivnih ugovora, nakon pregovaranja slijedi iniciranje sastanaka (grafikon 43).



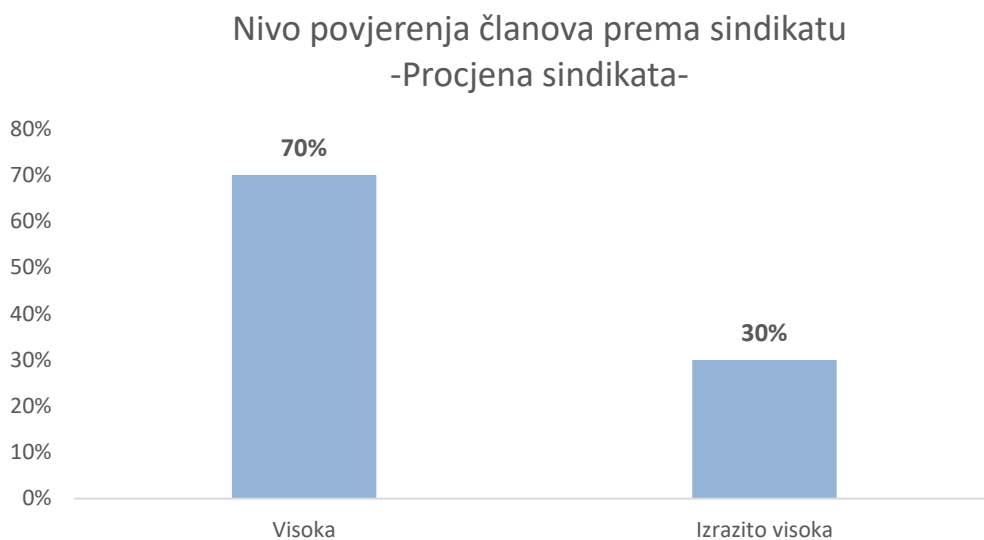
Grafikon 43: Pitanje- Na koji način ste doprinijeli kreiranju kolektivnog ugovora?

Od ukupnog broja anketiranih sindikata na području Grada Tuzla, njih čak 50% ocjenjuju saradnju sa lokalnim vlastima kao izuzetno lošu. 20% sindikata smatra da je saradnja sa lokalnim vlastima dobra (grafikon 44).



Grafikon 44: Pitanje- Ocjenite saradnju Vašeg sindikata sa lokalnim vlastima?

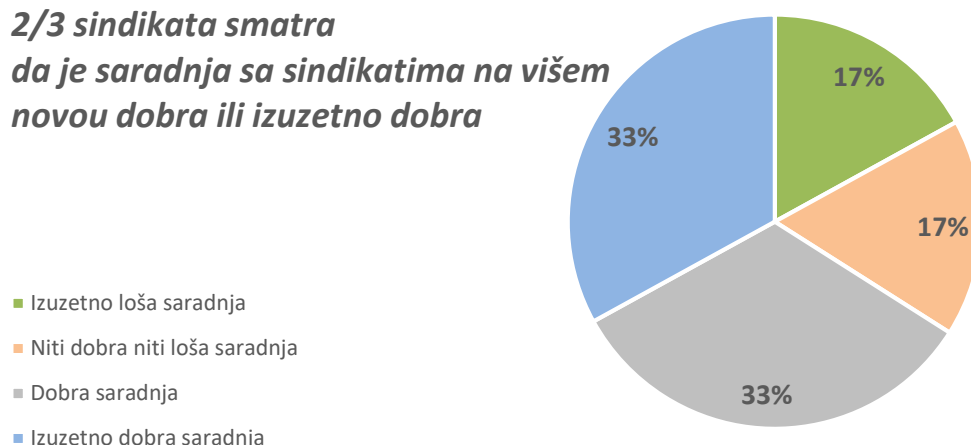
70% sindikata procjenjuje da je nivo povjerenja njihovih članova prema sindikatu na visokom nivou, a 30% njih procjenjuje da je povjerenje čak na izrazito visokom nivou, što je prikazano na grafikonu 45.



Grafikon 45: Pitanje- Prema Vašem mišljenju, koliki je nivo povjerenja Vaših članova prema sindikatu?

Kada je u pitanju ocjena saradnje sindikata sa sindikatima na višem nivou (kantonalni, federalni i državni nivo), oko 2/3 anketiranih smatra da je takva saradnja dobra (33%) ili izuzetno dobra (33%). Da je saradnja izuzetno loša smatra 17% ispitanih sindikata (grafikon 46).

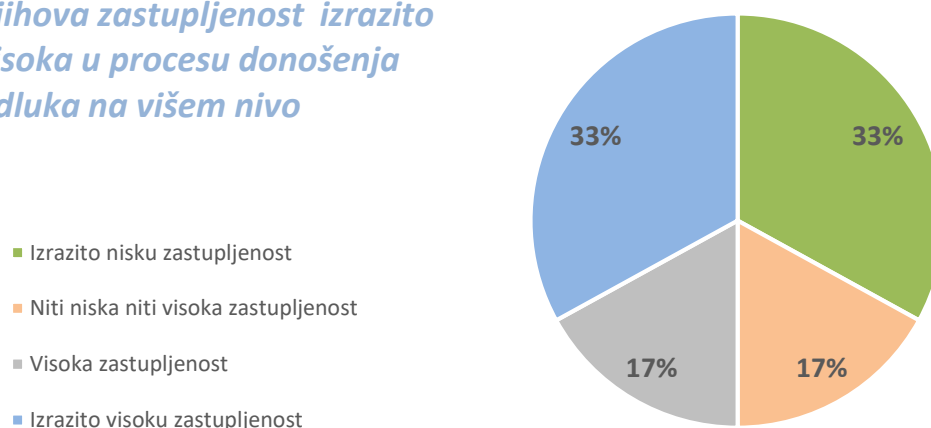
2/3 sindikata smatra da je saradnja sa sindikatima na višem novou dobra ili izuzetno dobra



Grafikon 46: Pitanje- Ocjenite saradnju Vašeg sindikata sa sindikatima na višem nivou (kantonalni, federalni, državni)?

Po pitanju zastupljenosti sindikata u procesu donošenja odluka na višem nivou, 33% njih navodi da je ona izrazito visoka, dok isto tako 33% smatra da je zastupljenost izrazito niska (grafikon 47).

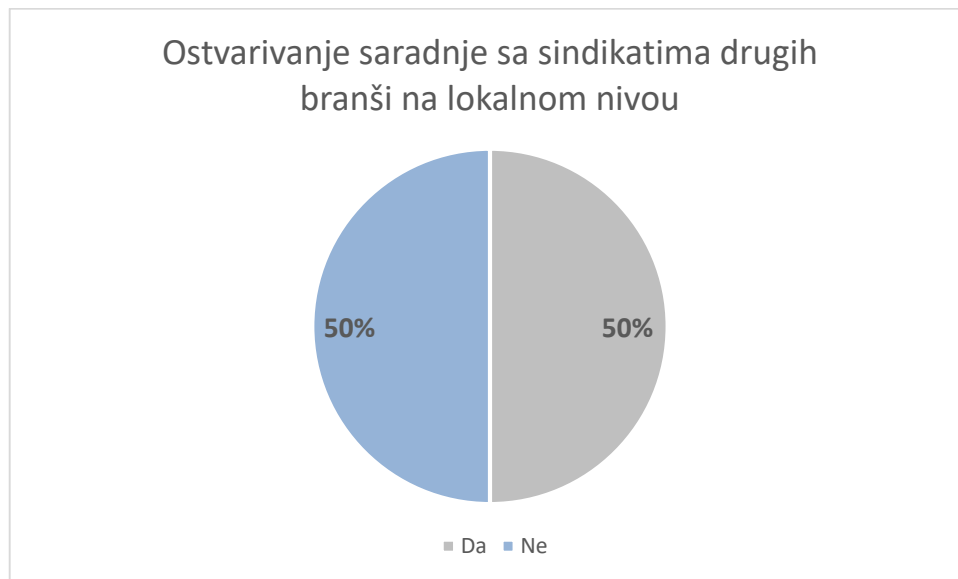
1/3 sindikata smatra da je njihova zastupljenost izrazito visoka u procesu donošenja odluka na višem nivou



Grafikon 47: Pitanje- Ocjenite koliku zastupljenost ima Vaš sindikat u procesu donošenja odluka na višem nivou?

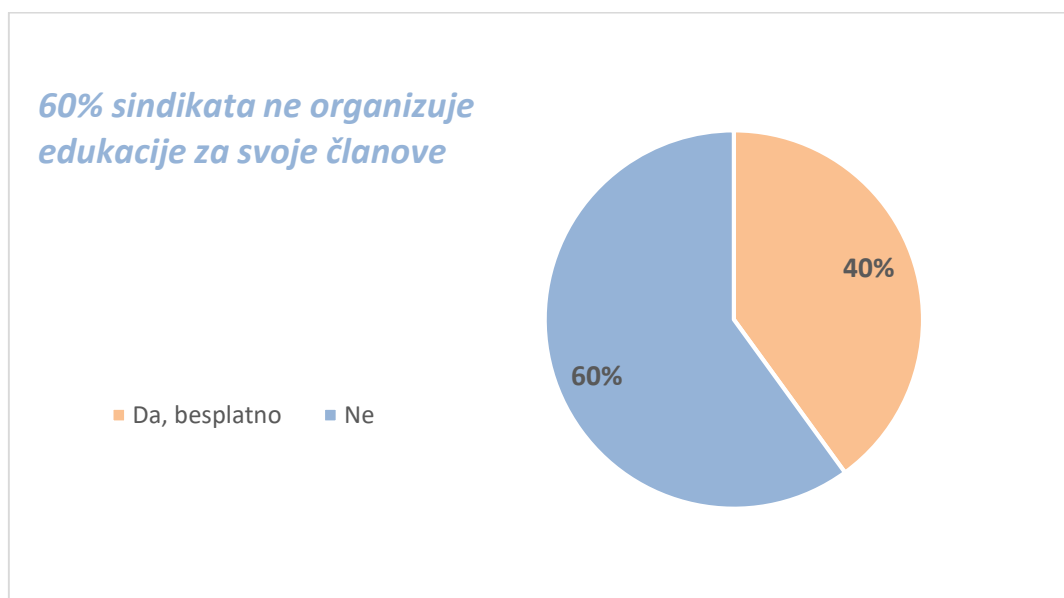
Kod 70% anketiranih sindikata ne postoji više sindikata iste branše na lokalnom nivou, dok kod 30% njih postoji veći broj sindikata na lokalnom nivou a koji pripadaju istoj branši. Sindikati kod kojih je postojao veći broj sindikata iz iste branše, tačnije njih 3 (30%), ocjenili su kao izuzetno lošu ili lošu saradnju sa takvim sindikatima. Međutim, kada se radi o saradnji sindikata

sa sindikatima drugih branši na lokalnom nivou, od ukupno ispitanih 10 sindikata, njih 5 (ili 50%) ostvaruju saradnju, što je prikazano na grafikonu 48.

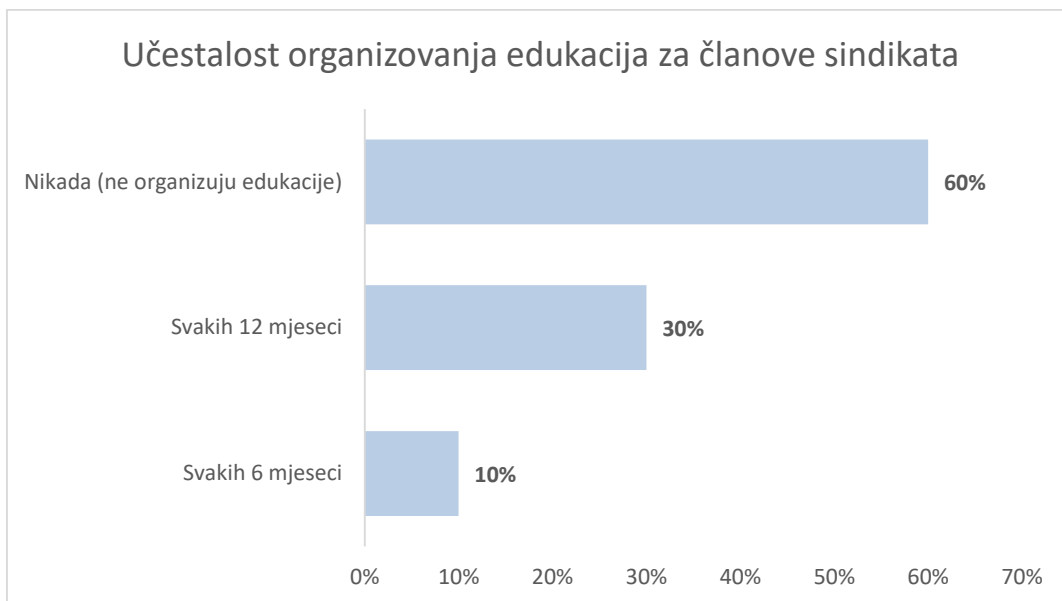


Grafikon 48: Pitanje- Ostvarujete li saradnju sa sindikatima drugih branši na lokalnom nivou?

60% sindikata ne organizuje edukacije za svoje članove, dok ostalih 40% besplatno organizuje (grafikon 49). Od ukupno 10 sindikata, 3 sindikata (ili 30%) takve edukacije organizuje svakih 12 mjeseci, dok je jedan sindikat naveo da edukacije organizuje svakih 6 mjeseci (grafikon 50). Sindikati koji su organizovali edukacije, navodili su da se uglavnom radi o oblastima finansijskog poslovanja, upoznavanja sa Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.



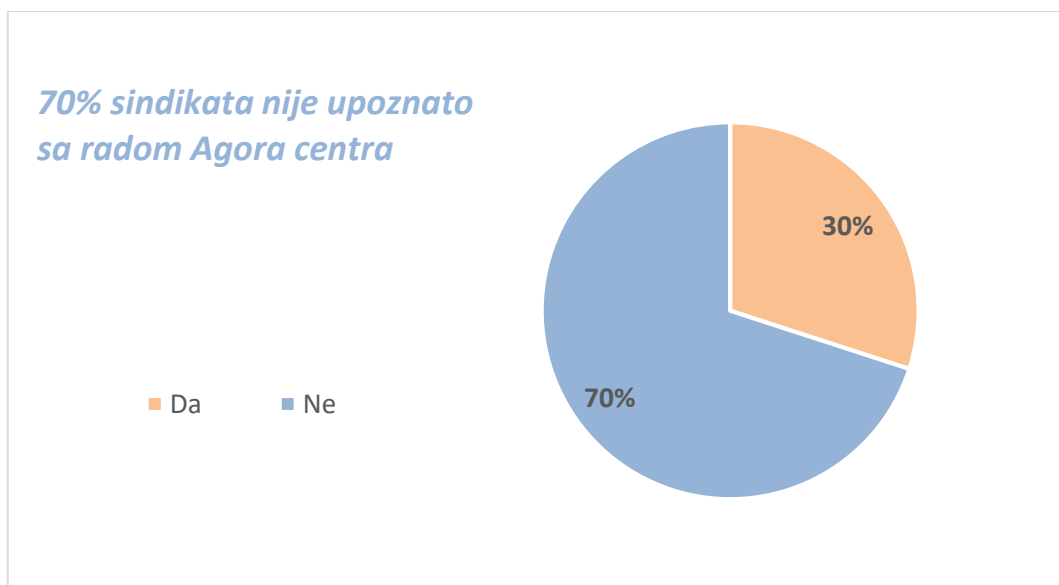
Grafikon 49: Pitanje- Da li organizujete edukacije za svoje članove?



Grafikon 50: Pitanje- Koliko često organizujete edukacije za članove Vašeg sindikata?

Od ukupno 10 anketiranih sindikata, njih 7 (70%) nije upoznato sa radom Agora centra (grafikon 51).

Na pitanje, koje edukacije, prema Vašem mišljenju, bi bile korisne Vašim članovima, ispitanici su najčešće naveli pravne kurseve, nakon toga engleski jezik i informatičke kurseve. Najkorisnije vrste edukacija članovima sindikata rangirane su na grafičkom prikazu 52.



Grafikon 51: Pitanje- Da li ste upoznati sa radom Agora centra?



Grafikon 52: Pitanje- Koje edukacije, prema Vašem mišljenju, bi bile korisne Vašim članovima?

Anketirani sindikati navodili su sljedeće prijedloge za saradnju sa Agora centrom:

- Zajednički projekat sa Agorom
- Pravna pomoć
- Upoznavanje sa partnerima iz Švedske
- Prostor za sastanke
- Pomoć u vidu obuke o kolektivnim ugovorima
- Osnivanje kantonalnog sindikata i pomoć pri zagovaranju
- Edukacija članova sindikata od strane Švedske partnerske organizacije
- Podizanje svijesti članova sindikata o važnosti postojanja jakog sindikata
- Upoznavanje Švedskog sindikata
- Organizovanje seminara od strane Fastighets-a
- Radionice za članove sindikata.

ZAKLJUČAK

Udruženje građana Agora je, s ciljem ispitivanja različitih stavova uposlenika i sindikata o njihovom trenutnom stanju i potrebama, sproveda istraživanje na području Grada Tuzla metodom anketiranja. Postavljeno je nekoliko ciljeva na koje se odgovorilo dobijenim rezultatima provedenog istraživanja. Dobijeni rezultati navode na sljedeće zaključke:

- Veći procenat muških uposlenika, kao i uposlenika sa univerzitetskim obrazovanjem, ima ugovore na neodređeno vrijeme, u poređenju sa uposlenicima ženskog spola i uposlenicima nižeg obrazovnog statusa. Takođe, značajno veći procenat uposlenika u javnom sektoru ima ugovore na neodređeno vrijeme u poređenju na privatni sektor.
- Nešto više od ¼ uposlenika kojima je u ugovoru o radu navedeno manje od 40 radnih sati, ipak radi i do 40 sati sedmično, dok kod nešto manje od 1/3 uposlenika kod kojih je navedeno u Ugovoru 40 radni sati, rade i do 50 sati sedmično.
- Velikom broju uposlenika (30%) na području Grada Tuzla nisu nadoknađeni prekovremeni radni sati od strane njihovog poslodavca. Rezultati su takođe pokazali da veliki broj uposlenika u privatnom sektoru (21%) još uvijek radi za vrijeme praznika i to sa redovnom dnevnicom.
- Zdravstveno osiguranje, godišnji odmor, pauza, pravo na bolovanje, topli obrok i sedmični odmor su najčešća prava koja uposlenici ostvaruju u firmama na području Grada Tuzla.
- Najveći broj uposlenika na području Grada Tuzla ostvaruje mjesečna primanja u iznosu od 820 - 1.500 KM, dok je značajno veći procenat uposlenika sa univerzitetskim obrazovanjem koji ostvaruju mjesečna primanja i preko 1.500KM.
- Skoro 1/2 ispitanika nije u mogućnosti trenutnom platom pokriti sve osnovne troškove života.
- ¼ uposlenika ostvaruje dodatne prihode kroz vlastiti honorarni rad, a nešto je veći procenat muškaraca koji se bave honorarnim radom u poređenju na žene.
- Velikom broju uposlenika je u posljednjih 12 mjeseci kasnila isplata plate, a taj broj je veći u javnom sektoru.
- Skoro ½ uposlenika izražava želju za promjenom trenutnog posla, a ta želja procentualno pada sa porastom dužine radnog staža uposlenika. Najčešći razlog zbog potrebe za promjenom trenutnog posla je želja za ostvarivanjem većih primanja.
- ¼ uposlenika još uvijek se boji od poslodavca tražiti bolje uslove za rad. Rezultati navode na zaključak da žene pokazuju veći stepen straha po pitanju dobijanja otkaza u poređenju na muškarce.
- Kurs njemačkog jezika je najpopularnija vrsta edukacije kod uposlenika. Nakon njemačkog jezika, slijedi engleski jezik a zatim kurs informatike. Skoro polovina uposlenika bezuslovno navodi da ima želju za vlastitim educiranjem, a taj broj je veći kod uposlenika sa srednjim obrazovanjem.

- Najveći procenat uposlenika uopše nije poznato da li je njihova firma član nadležnog sindikata.
- Skoro 70% uposlenika nije član nadležnog sindikata, dok oni uposlenici koji su članovi sindikata najčešće su se učlanili u njega na osnovu vlastite inicijative. Bez obzira što su članovi nadležnog sindikata, većina takvih uposlenika nije učestvovala u sindikalnim aktivnostima za poboljšanje radnih uslova u firmi. Većina članova sindikata smatra da nemaju nikakvu pomoć od strane njihovog sindikata.
- Rezultati navode na zaključak da najveći procenat uposlenika (više od ¼) nisu članovi sindikata samo iz razloga što uopše ne zaju da sindikat postoji.
- Kod 9 od 10 sindikata njihovi članovi imaju obavezu plaćanja članarina, i svi takvi članovi redovno uplaćuju svoju članarinu.
- Najveći je broj osoba uposlenih ili angažovanih unutar sindikata bez ugovora.
- Borba protiv mobinga na radnom mjestu, radno vrijeme i plata uposlenika su najčešći segmenti nadležnosti sindikata za poboljšanje uslova rada.
- Rezultati istraživanja pokazuju da je rijetka pojava postojanja foruma žena i sekcije mladih pri sindikatu.
- Sindikati na području Grada Tuzla se u najvećoj mjeri finansiraju od redovnih članarina.
- Najčešći način prikupljanja novih članova sindikata je putem direktnog obraćanja uposlenicima, dok je najčešći način otkrivanja problema članova sindikata putem direktnog kontakta na terenu i u kancelariji.
- Najčešći koraci i akcije koje sindikati preduzimaju u cilju rješavanja prijavljenih problema su pravno savjetovanje.
- Prosječan broj prijava za određene probleme tokom 2018. godine iznosio je 33 slučaja, dok je prosječan broj riješenih problema ili različitih situacija tokom 2018. godine iznosio 21 slučaj. Najčešći problemi članova sindikata su plata, a zatim u nešto manjoj mjeri mobing na radnom mjestu.
- Pregovaranje je jedan od najčešćih načina doprinosa kreiranju kolektivnih ugovora.
- Polovina sindikata na području Grada Tuzla ima izuzetno lošu saradnju sa lokalnim vlastima, dok više od polovine sindikata smatra da je saradnja sa sindikatima na višem nivou dobra ili izuzetno dobra.
- Većina sindikata nema praksu organizovanja edukacija za svoje članove.
- Najkorisnija vrsta edukacije za članove sindikata bili bi pravni kursevi, zatim kursevi engleskog jezika i infomatike.

Udruženje građana Agora se zahvaljuje svim uposlenicima i sindikatima s područja Grada Tuzle koji su učestvovali u istraživanju.

Zahvaljujemo se i partnerima i donatorima za podršku prilikom realizacije istraživanja:

