



Finansira
Evropska unija



EU PODRŠKA UNAPREĐENJU
RADNIH I LJUDSKIH PRAVA
KROZ DIGITALIZACIJU

Udruženje za razvoj unapređenje i podršku zajednice

Projekat: Digitalna pismenost i radna prava u akciji

Istraživanje i analiza trenutnog stanja u vezi sa radnim i ljudskim pravima i digitalizaciji u opštini Teslić za ciljnu grupu mladih od 17 – 25 godina

Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku pomoć Evropske unije. Sadržaj ovog dokumenta je isključiva odgovornost Udruženja za razvoj unapređenje i podršku zajednice i ni pod kojim okolnostima se ne može smatrati da odražava stav Evropske unije.

Teslić, februar 2024. godine

Projekat: Digitalna pismenost i radna prava u akciji

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
2. OPŠTI PODACI	2
2.1. Pol.....	2
2.2. Godine starosti	2
3. ZAPOSLENJE I ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA.....	3
3.1. Zaposlenje	3
3.2. Vrste ugovora.....	4
3.3. Obaveze poslodavca	4
3.4. Prava radnika i način zaštite prava iz radnog odnosa.....	5
3.5. Kancelarija Ombudsmena za ljudska prava	6
4. POVREDE RADNIH PRAVA.....	7
4.1. Marginalizovane grupe - osobe sa invaliditetom	7
4.2. Posebna zaštita žena i materinstva	7
5. MOBING KAO OBLIK DISKRIMINACIJE	8
5.1. Zaštita od mobinga	8
6. DIGITALIZACIJA U OBLASTI RADNIH ODNOSA.....	9
6.1. Digitalna prava u oblasti radničkih prava	9
6.2. Digitalizacija kao standard za ostvarivanje zaštite radnih prava.....	9
6.3. Izmjene zakonske regulative u oblasti radnih prava	11
7. ZAKLJUČAK	12

1. UVOD

Cilj aktivnosti u sklopu projekta „Digitalna pismenost i radna prava u akciji“ je istražiti potrebe i mišljenja mladih, dobiti detaljan uvid u svijest mladih o radnim pravima i digitalizaciji na području opštine Teslić. Da bi se dobio jedan detaljan uvid, bilo je potrebno provesti anketno istraživanje.

Anketno istraživanje provedeno je u februaru 2024. godine na području opštine Teslić. U istraživanju je učestvovalo 155 mladih osoba sa područja opštine Teslić starosne dobi od 17 do 25 godina. Istraživanje je provedeno anonimno, a ispitanici su upoznati sa svrhom istraživanja, kao i samim projektom.

Anketnim upitnikom su se prikupljali podaci koji uključuju:

- opšte podatke
- zaposlenje i zaštitu prava iz radnog odnosa
- povrede radnih prava
- mobing kao oblik diskriminacije
- digitalizacija u oblasti radnih odnosa

Opšti podaci uključuju pitanja o polu i godinama starosti. Zaposlenje i zaštita prava iz radnog odnosa uključuju pitanja o trenutnom statusu (zaposlen/nezaposlen), vrsti ugovora, obavezama poslodavca, pravima radnika i načinima zaštite prava iz radnog odnosa.

Povrede radnih prava koja uključuju pitanja koja se odnose na marginalizovane grupe (osobe sa invaliditetom) kao i posebnu zaštitu žena i materinstva.

Mobing kao oblik diskriminacije podrazumijeva zaštitu od mobinga, kao i stepen izloženosti mobingu.

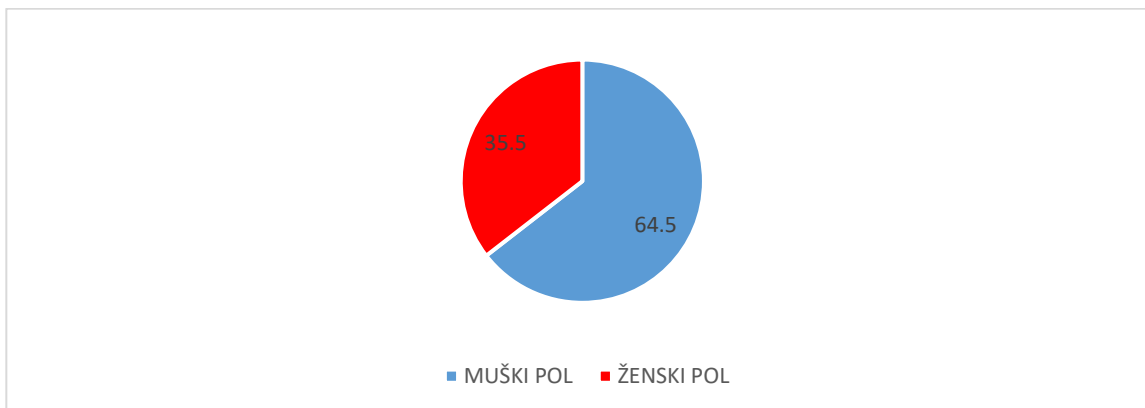
Digitalizacija u oblasti radnih odnosa sadrži sljedeću grupu pitanja: digitalna prava u oblasti radničkih prava, digitalizacija kao standard za ostvarivanje zaštite radnih prava, kao i izmjenu zakonske regulative u oblasti digitalnih prava.

Analizom anketnih upitnika utvrdiće se ciljane oblasti za mlade na području opštine Teslić u oblasti radnih prava i digitalizacije, koje imaju za cilj podizanje svijesti, unapređenje digitalne pismenosti i radnih prava u našoj zajednici, na temelju čega će se u tu svrhu organizovati edukacije i radionice.

2. OPŠTI PODACI

2.1. Pol

Od ukupnog broja ispitanika 64,5% ispitanih bile su osobe muškog pola, a 35.5% osobe ženskog pola.

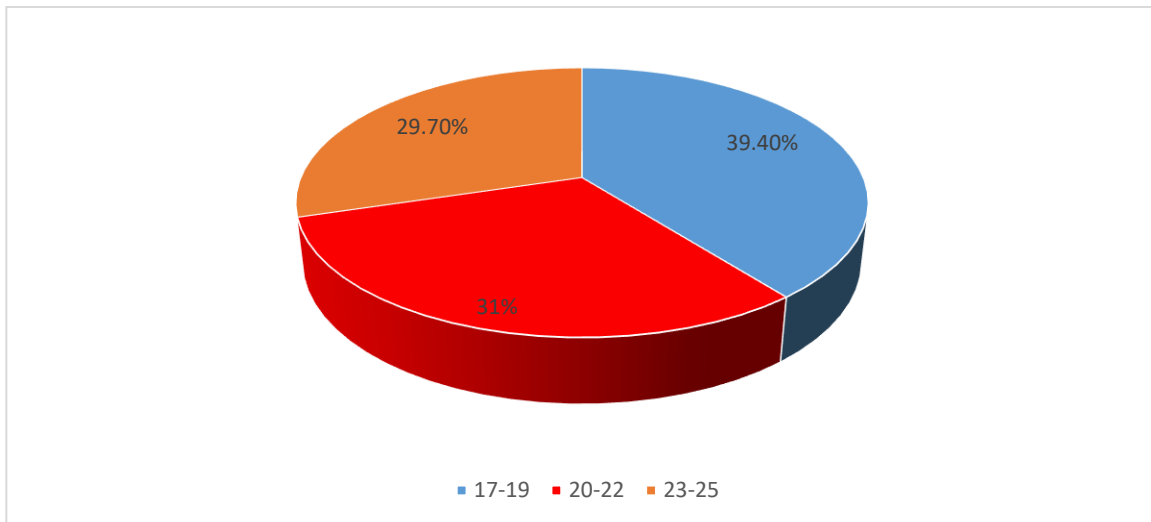


2.2. Godine starosti

Starosna dob ispitanika podijeljena je u tri starosne grupe:

- 17 – 19 godina,
- 20 – 22 godina,
- 23 – 25 godina.

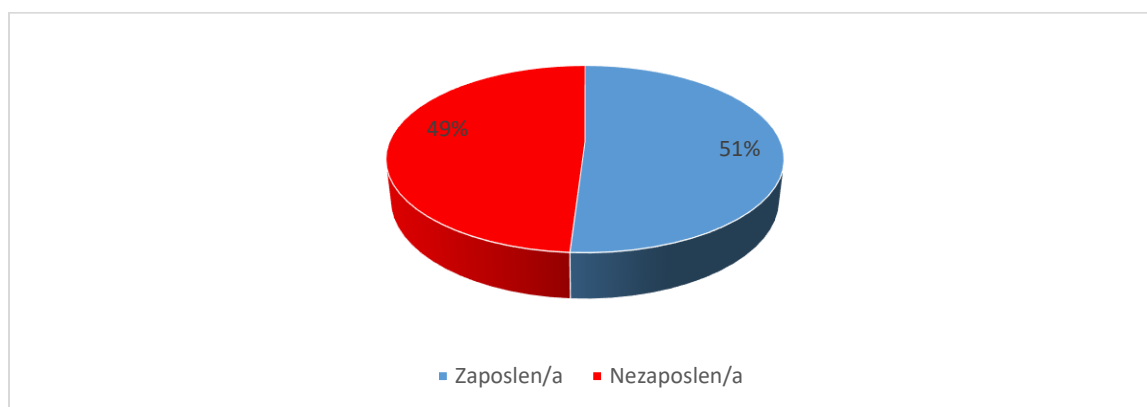
Najviše ispitanih osoba bilo je u starosnoj dobi od 17 – 19 godina (39,4%), dok je ispitanika u starosnoj dobi od 20 – 22 godine bilo 31%. Najmanje ispitanika je bilo u dobi od 23 – 25 godina (29,7%). Ovakva struktura ispitanika prema godinama starosti pokazuje da su svi ispitanici bili mlade osobe čime je zadovoljen uslov ciljane skupine projekta.



3. ZAPOSLENJE I ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

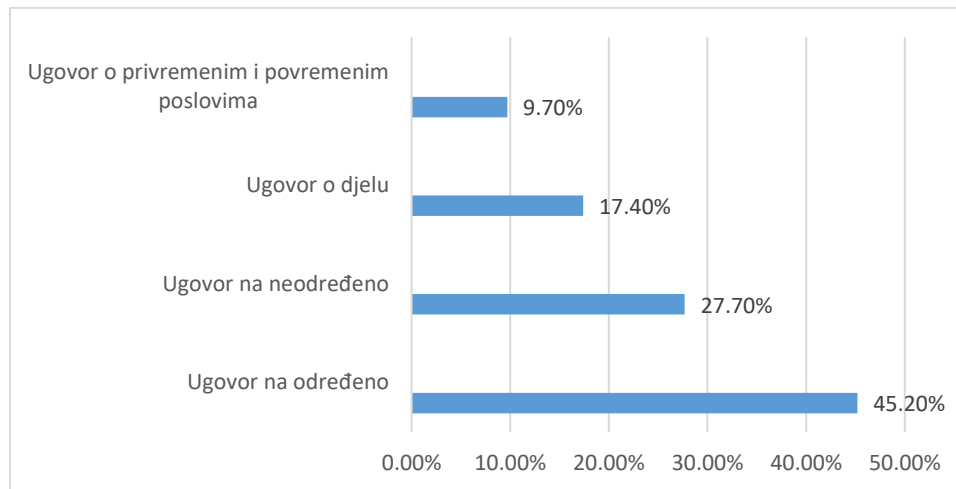
3.1. Zaposlenje

Trenutno je zaposleno 51% anketiranih ispitanika, dok je njih 49% nezaposleno.



3.2. Vrste ugovora

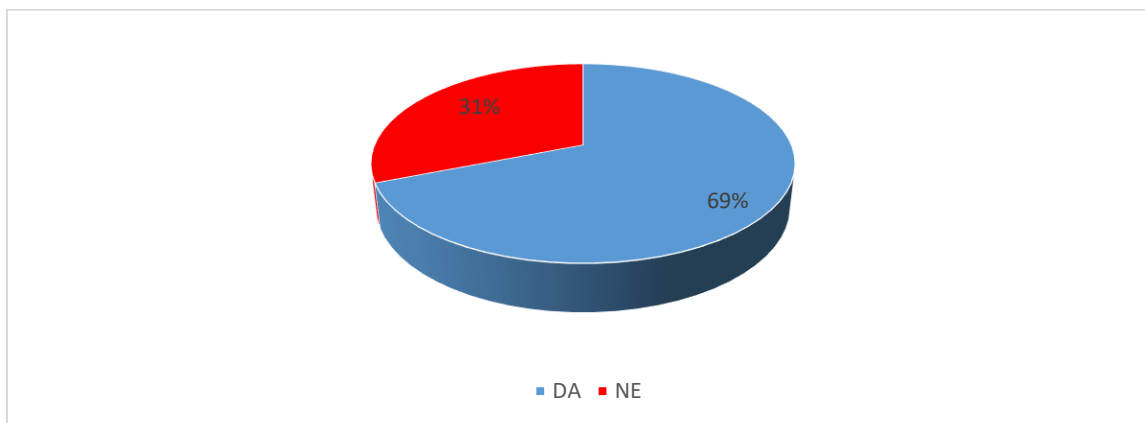
Većina ispitanika je odgovorila da je zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme, njih 45,2%, ugovor o radu na neodređeno vrijeme je zaključilo tek njih 27,7%, ugovor o djelu u procentu od 17,4%, dok su ugovor o privremenim i povremenim poslovima zaključilo njih 9,7%.



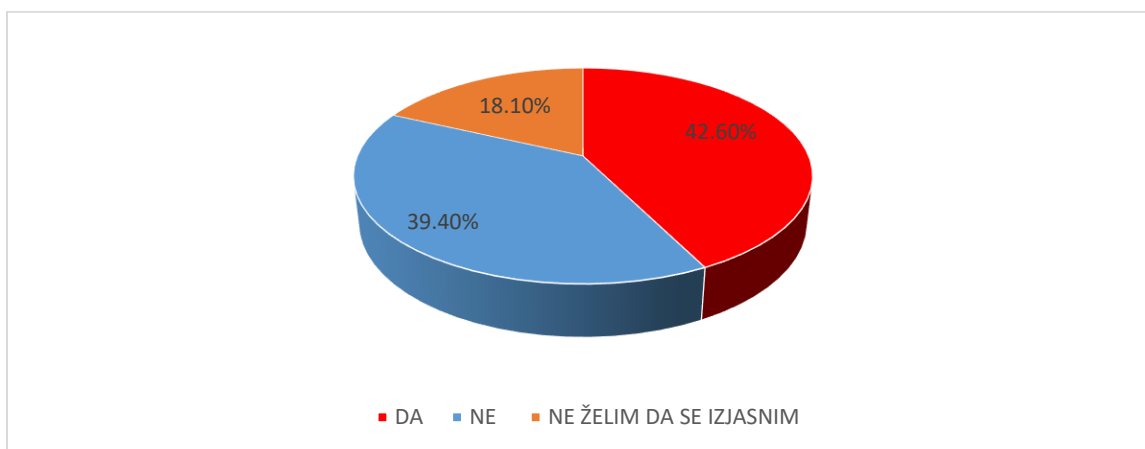
Kada su u pitanju ugovori koje poslodavci najčešće zaključuju sa radnicima, to je uglavnom ugovor na određeno vrijeme, veoma mali broj ugovora je na neodređeno vrijeme, radnici većinom pristaju na to, ne znajući koje pravne mogućnosti im stoje na raspolaganju. Zaključujući ugovor o djelu većina anketiranih ispitanika, njih 44,5% smatra da je zasnovalo radni odnos.

3.3. Obaveze poslodavca

Po pitanju obaveza poslodavca, odnosno na pitanje da li postoji obaveza poslodavca da zaposleni radnici imaju pokrivenu socijalnu zaštitu uključujući uplate u penzioni fond, 69% anketiranih ispitanika je odgovorilo da to jeste obaveza poslodavca, a njih 31% se ne slaže s tim, odnosno da to ne spada u obavezu poslodavca. Može se zaključiti generalno da mladi po ovom pitanju nisu dovoljno informisani.

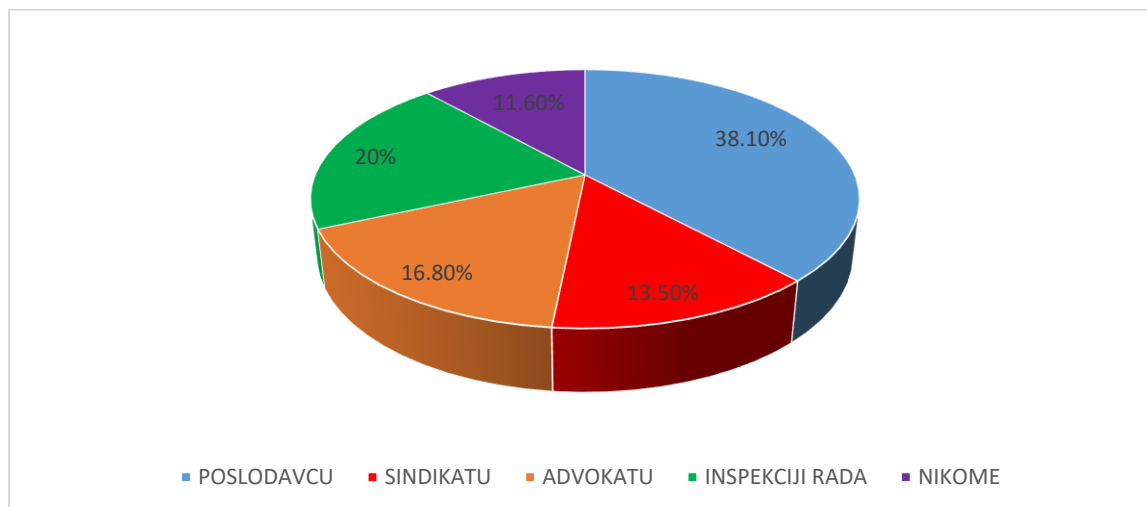


Zabrinjavajuće je da je većina ispitanika izjavila da su radili „na crno“ (djelimično prijavljivanje primanja, izbjegavanje poreznih obaveza), njih 42,6%, dok je 39,4% izjavilo da nije radilo „na crno“. Jedan dio ispitanika nije želio da se izjasni da li je ikada radio na crno, njih 18,1%.

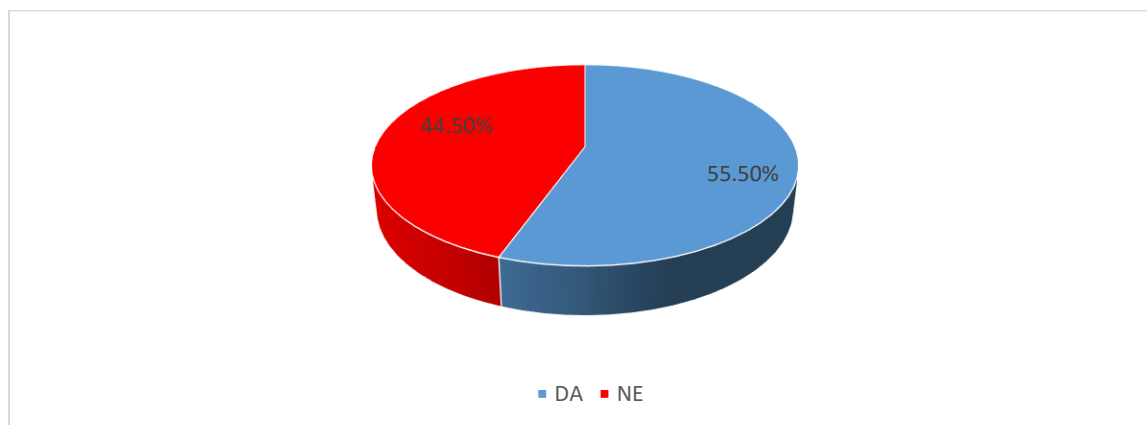


3.4. Prava radnika i način zaštite prava iz radnog odnosa

Po pitanju zaštite prava iz radnog odnosa anketirani ispitanici su odgovorili da će se prvo obratiti poslodavcu 38,1%, zatim sindikatu 13,5%, advokatu 16,8%, inspekciji rada 20%, nikome 11,6%.

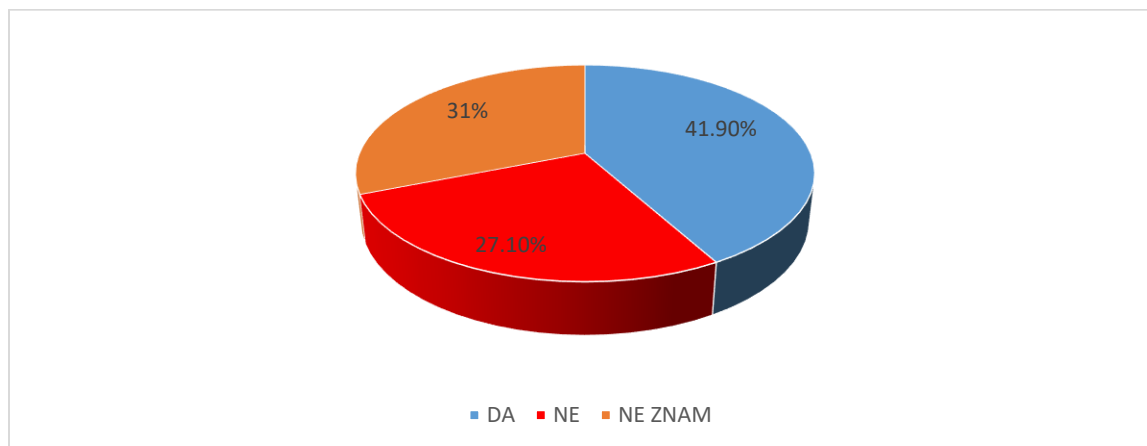


Mladi takođe smatraju da nema svrhe žaliti se ukoliko su povređena njihova prava, to je mišljenje 55,5% anketiranih ispitanika, dok se 44,5% ispitanika sa istom tvrdnjom ne slaže.



3.5. Kancelarija Ombudsmena za ljudska prava

Mladi su na pitanje da li je građanima/radnicima dostupna kancelarija Ombudsmena za ljudska prava i da li se ona koristi odgovorili u procentu od 41,9% da jeste, u procentu od 27,1% da nije a čak njih 31% je izjavilo da ne zna šta je Ombudsmen.

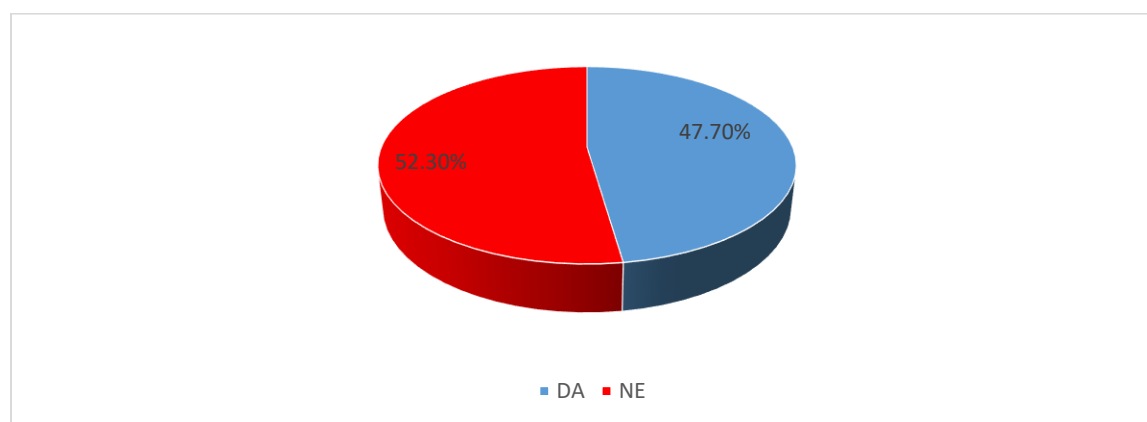


4. POVREDE RADNIH PRAVA

4.1. Marginalizovane grupe - osobe sa invaliditetom

4.2. Posebna zaštita žena i materinstva

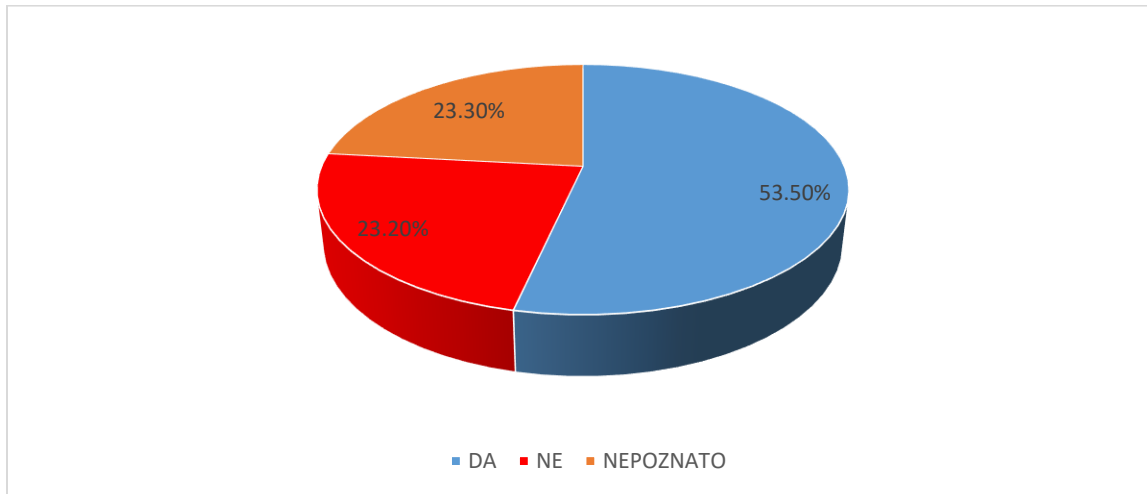
Na pitanje da li su anketirani ispitanici bili svjedoci nepoštivanja posebne zaštite žena/materinstva/ lica sa invaliditetom (npr. prekid radnog odnosa zbog trudnoće ili invaliditeta) odgovorili su da jesu i to u procentu od 47,7 % dok je u postotku od 52,3% izjavilo da nije bilo svjedok.



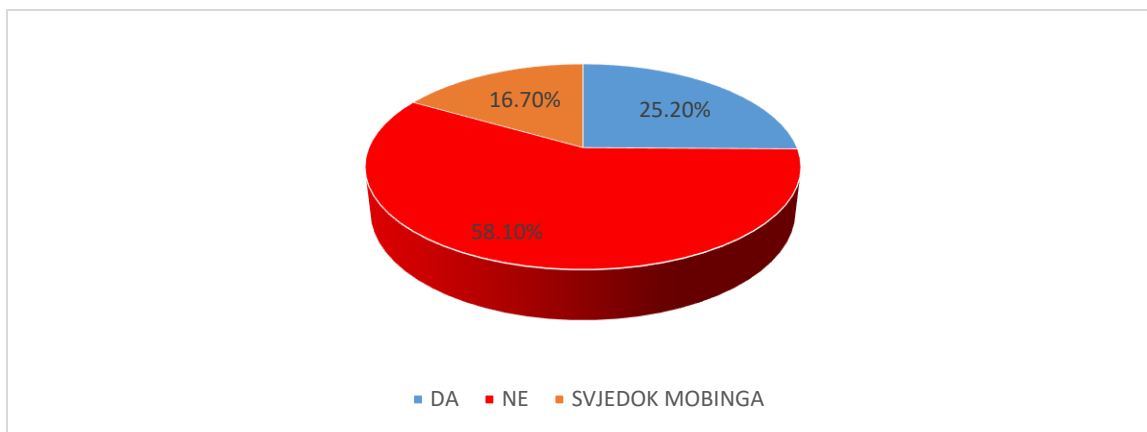
5. MOBING KAO OBLIK DISKRIMINACIJE

5.1. Zaštita od mobinga

Većina ispitanika je odgovorila da je mobing oblik diskriminacije, u procentu od 53,5 %, njih 23,2% je izjavilo da nije oblik diskriminacije, dok je 23,2% izjavilo da im to nije poznato.



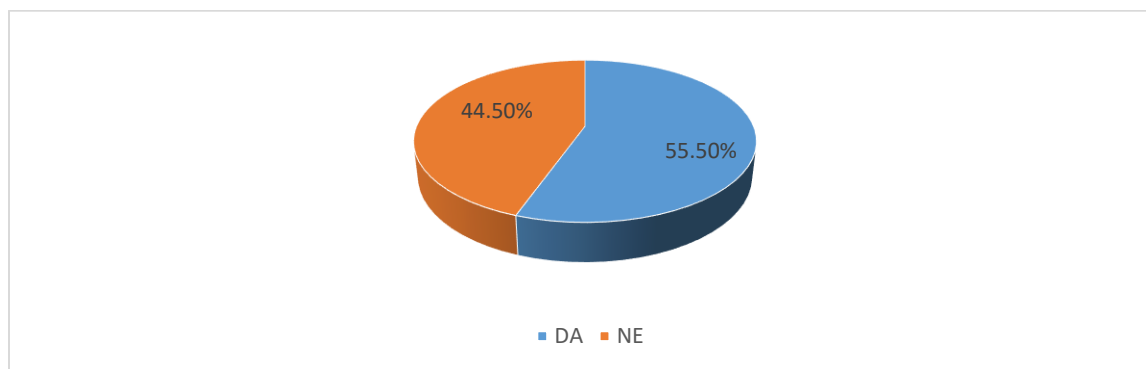
Na pitanje da li su bili žrtve mobinga, 25,2% je izjavilo da jeste, 58,1% da nije a njih 16,7% je izjavilo da su bili svjedoci.



6. DIGITALIZACIJA U OBLASTI RADNIH ODNOSA

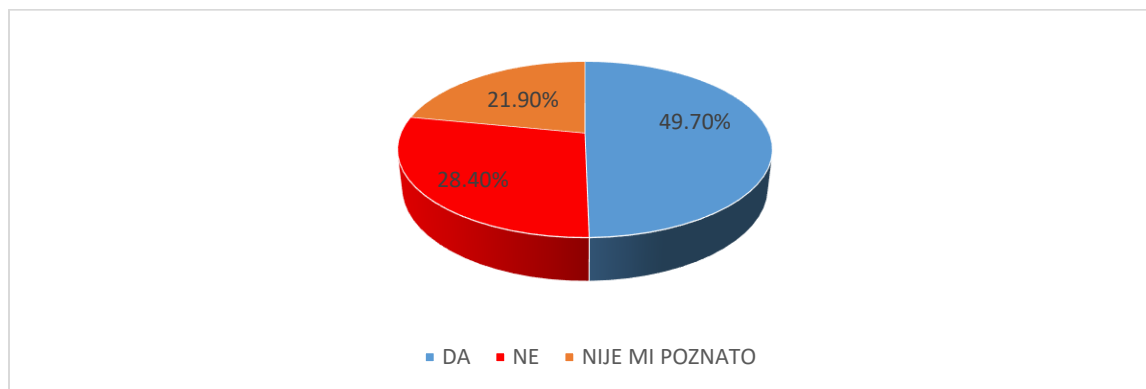
6.1. Digitalna prava u oblasti radničkih prava

Na pitanje da li znaju šta su digitalna prava u oblasti radničkih prava, ispitanici su u procentu od 55,5% izjavili da znaju šta su digitalna prava, a njih 44,5% je izjavilo da ne znaju.

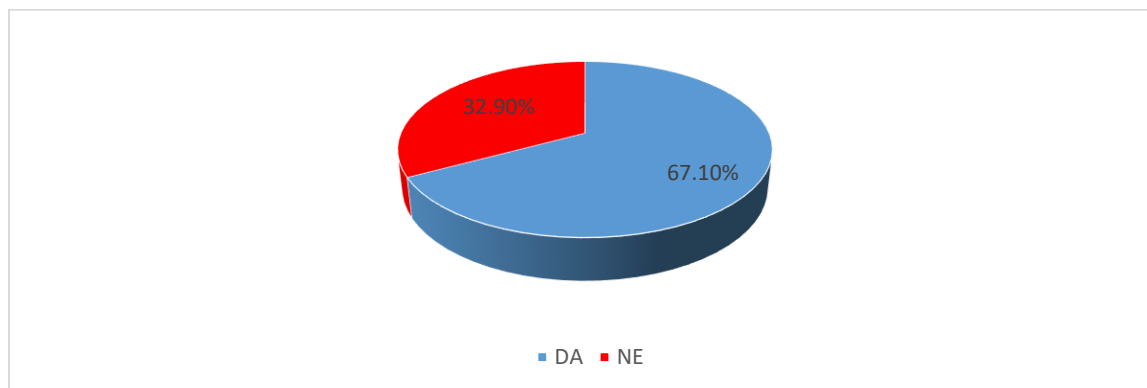


6.2. Digitalizacija kao standard za ostvarivanje zaštite radnih prava

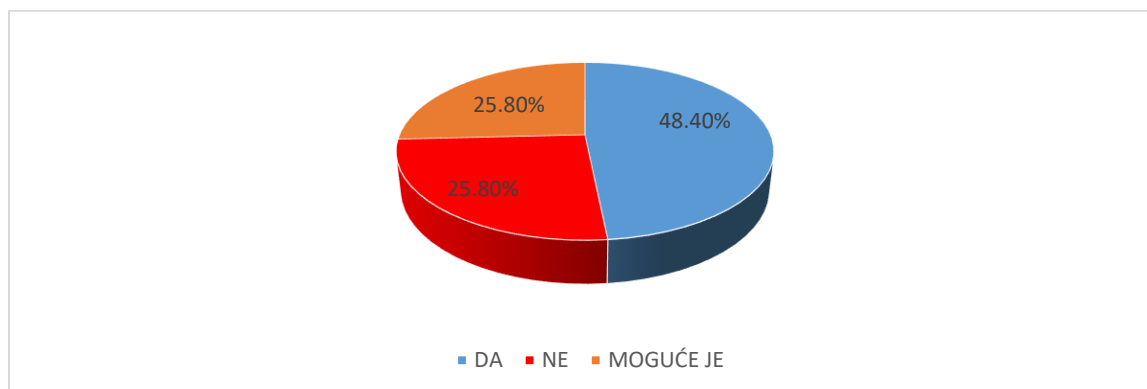
Ispitanici su na pitanje da li su dovoljno digitalizovani procesi u radu javnih uprava (npr. digitalna prodaja obrazaca, dobijanje uvjerenja, potvrda...) odgovorili da jesu u procentu od 49,7%, da nisu u procentu od 28,4%, dok je 21,9 odgovorilo da im to nije poznato.



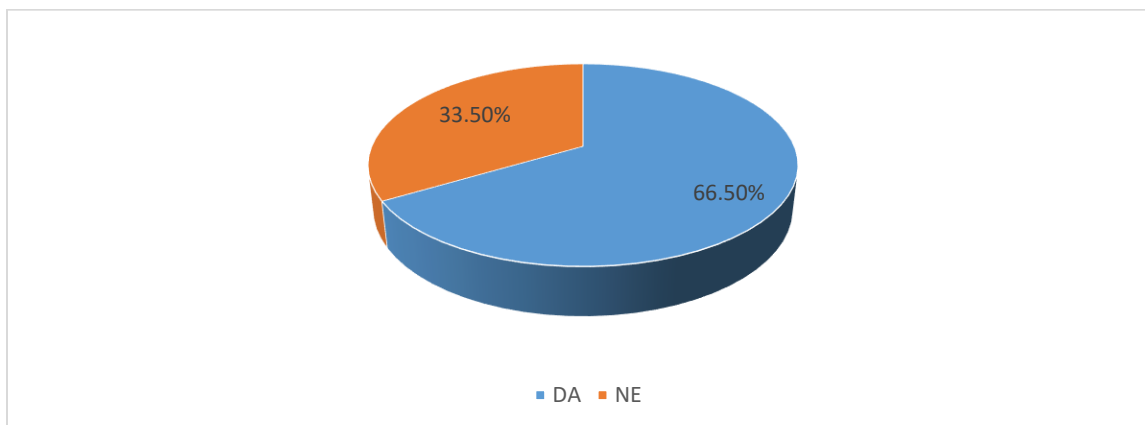
Za sve poslove koji se danas obavljaju da li su uglavnom potrebne digitalne vještine (npr. Korištenje računara, interneta, telefona...), 67,1% ispitanika je izjavilo da jesu, a njih 32,9% je izjavilo da nisu.



48,4% ispitanika smatra da bi uspostavljanjem digitalizacije unaprijedili komunikaciju između radnika i poslodavca, te imali veću dostupnost informacija o radnim pravima, 25,8% smatra da se to ne bi postiglo uspostavljanjem digitalizacije, dok je njih 25% izjavilo da je to moguće.

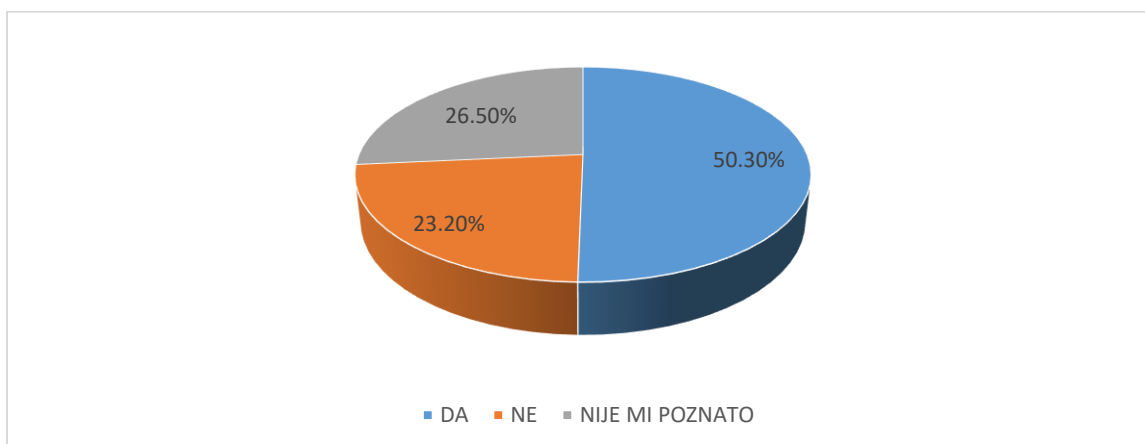


Edukacije za mlade iz oblasti radnih prava i digitalizacije bi bile korisne, to smatra 66,5% ispitanika, a njih 33,5% smatra da ne bi koristile.

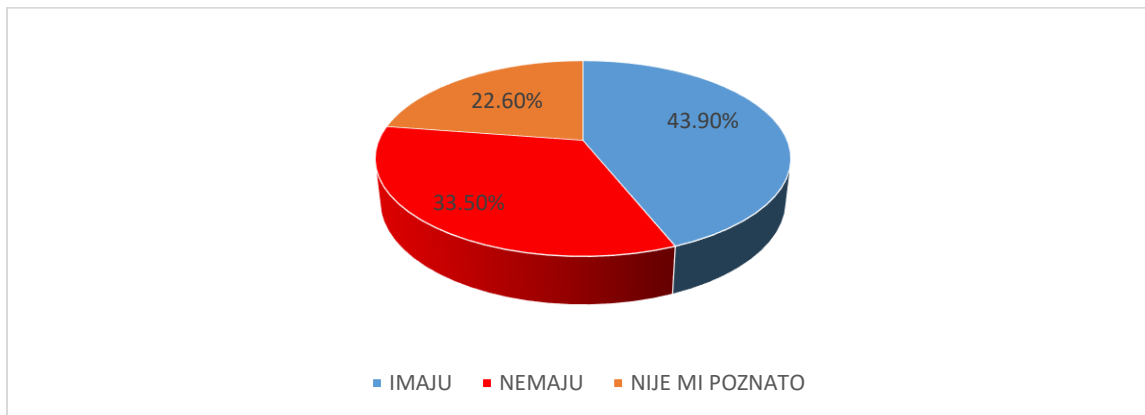


6.3. Izmjene zakonske regulative u oblasti radnih prava

Na pitanje da li digitalizacija radnih prava, koja postoji u praksi, je ispraćena zakonskim propisima i da li je potrebno pristupiti izmjenama Zakona o radu, ispitanici su u procentu od 50,3% odgovorili da jeste, 23,2% da nije, a 26,5% je odgovorilo da im nije poznato.



Da li u opštini Teslić postoje digitalne platforme gdje se mogu naći potrebne informacije za zaštitu prava radnika i njihova dostupnost, u procentu od 43,9% ispitanici su odgovorili da imaju, 33,5% je odgovorilo da nemaju, a 22,6% nije mi poznato.



7. ZAKLJUČAK

Provođenjem i analizom anketnih upitnika postignut je cilj aktivnosti, a to je dobiti detaljan uvid u svijet mladih o radnim pravima i digitalizaciji na području opštine Teslić.

Analizom svih podataka iz ankete zaključeno je, da zaštita prava iz radnog odnosa je u nedovoljnoj mjeri poznata ciljnoj grupi projekta, naime manje od 50% anketiranih je upućeno kako i na koji način mogu mogu zaštititi svoja prava. Povrede radnih prava najviše pogađaju marginalizovane grupe -osobe sa invaliditetom, također jedan od oblika diskriminacije s kojim se ženu susreću na tržištu rada jeste otkaz ugovora o radu zbog trudnoće ili korištenja određenih roditeljskih prava, iako je Zakonom o radu RS propisano da poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo, što većini ispitanika nije poznato, ali znaju da se to dešavalo. Isto tako većina ispitanika je odgovorila da je „uzalud“ se žaliti ukoliko su povrijeđena prava iz radnog odnosa, što uveliko govori o nedovoljnom poznavanju mehanizama zaštite. Kada su u pitanju ugovori koje poslodavci najčešće zaključuju sa radnicima, to je uglavnom ugovori na određeno vrijeme, veoma mali broj ugovora je na neodređeno, radnici uglavnom pristaju na to, neznajući koje pravne mogućnosti im stoje na raspolaganju. Zaključujući ugovor o djelu većina anketiranih građana, njih 44,5 % smatra da je zasnovala radni odnos. Jedan od velikih problema je i rad na crno, sa kojim su se većinom radnici i susretali, kao i učestalu pojavu gdje poslodavac zahtjeva podatke o porodičnom odnosno bračnom statusu i planiranju porodice. Naime više od polovine anketiranih

građana se izjasnilo da poslodavci zahtjevaju takve podatke. Kancelarija Ombudsmena za ljudska prava nije poznata u procentu od 31% ispitanicima, odnosno ne znaju šta je Ombudsmen, što je poražavajuće, dok je 27,1 % izjavilo da se kancelarija Ombudsmena ne koristi.

Vežano za digitalna prava u oblasti radničkih prava, ispitanici su izjavili u procentu više od 50% da znaju šta su digitalna prava, da je potrebna regulacija digitalnih prava, koja će biti ispraćena zakonskim propisima.

Neophodne su izmjene Zakona o radu, potpuna razrada i usvajanje Zakona o digitalizaciji, Bosnu i Hercegovinu, odnosno RS karakteriše nedostatak legislative u oblasti radnih prava, u tom smislu postoji potreba za digitalne platforme gdje će se moći naći potrebne informacije za zaštitu prava radnika, podrazumjevajući pod time ne samo lica koja rade, nego i lica koja traže zaposlenje. Potrebno je napraviti plan digitalne pismenosti. Na osnovu svega gore navedenog edukacije za mlade iz oblasti radnih prava i digitalizacije bi u velikoj mjeri doprinjele da se mladi upoznaju o tome kako osvariti a i zaštititi svoja prava, da digitalna prava mogu da posluže za ostvarivanje njihovih radnih prava, iako digitalizacija nije unesena kao standard za ostvarivanje zaštite radnih prava, ali svakako postoji prostor za napredak, posebno za mlade koji se prvi put susreću sa nekim pojmovima, da znaju šta raditi ukoliko imaju neki problem, gdje i kome se obratiti. Mladi su jasno izrazili svoje mišljenje, a na temelju tog mišljenja je potrebno djelovati i preuzeti dalje korake.

Udruženje za razvoj unapređenje i podršku zajednice