



NVO

Uslovi rada u sektoru u BiH

Deskriptivni izvještaj rezultata
*„Upitnika o uslovima rada u NVO
sektoru“*

Filip Lazarević

Jelena Gugić

Sarajevo

Maj 2021



Istraživanje omogućio Sindikat radnika
trgovine i uslužnih djelatnosti Bosne i
Hercegovine

Sadržaj

Uvod.....	3
Metode i metodologija	4
Rezultati	6
Demografski pregled uzorka.....	6
Podaci o strukturi zaposlenosti.....	6
Mobing.....	7
Generalni problemi u radu u NVO sektoru	9
Diskriminacija.....	10
Suočavanje sa problemima na radnom mjestu	12
Interes za sindikalno organizovanje	12
Zaključak	14

Uvod

Sektor nevladinih organizacija (NVO sektor) je značajan ekonomski sektor bh. društva koji zapošljava veliki broj ljudi. Posebno je važan za istraživanja o radnim odnosima jer zapošljava veliki broj mladih, visokoobrazovanih i društveno aktivnih ljudi. Bosna i Hercegovina (BiH), prema podacima iz 2008. god., ima više od 12.000 nevladinih organizacija, što je među najvećim brojem po glavi stanovnika na Zapadnom Balkanu¹. Iako velika većina nevladinih organizacija čine mala udruženja (sa do 10 zaposlenih ili do 100 aktivnih članova_ica/volontera_ki), i znatan broj udruženja funkcioniše na volonterskoj bazi, jasno je da je u NVO sektoru uposlen znatan broj građana. Prema procjenama iz 2005. god., broj zaposlenih u NVO sektoru u BiH je bio veći od „26.000 [radnica i radnika] na puno radno vrijeme, odnosno 2,3% aktivne radne snage“². Ekonomski značaj NVO sektora i broj uposlenih u ovom sektoru su nezanemarivi, a podataka ne nedostaje, osim istraživanja i publikacija o uslovima rada.

S obzirom da veliki broj građana_ki BiH smatra da nisu informisani_e o radu NVO sektora, tj. da 60.6% ispitanika na pitanje „Koliko ste informisani o radu nevladinih organizacija?“ odgovaraju sa „potpuno“ ili „uglavnom“ neinformisan/a, može se napraviti i pretpostavka da većina građana nisu informisani ni o uslovima rada u NVO sektoru. Uposleni u NVO sektoru „uglavnom imaju kratkotrajne ugovore, nekolicina ih ima stalne pozicije, dok je najveći broj volontera“³, što čini ovaj sektor drugačijim i od privatnog i od javnog sektora. Ovo je posebno slučaj kada su u pitanju organizacije koje svoj rad zasnivaju na donacijama finansijskih sredstava na bazi projekata, gdje se broj uposlenih mijenja ovisno o broju i trajanju projekata. Dakle, ovo istraživanje ima za cilj i to da učestvuje u javnom diskursu o NVO sektoru kroz prizmu radnih uslova, a s obzirom na dokumentovani manjak informisanosti javnosti o radu NVO sektora, te pretpostavljenom manjku informisanosti o uslovima rada u ovom sektoru, to je prijeko potrebna perspektiva.

Ova studija je, prema znanju autora, prvo ovakvo istraživanje specifično NVO sektora u BiH. Najrelevantnija prijašnja studija je „Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini“, autorice Elme Demir iz 2015. Ova studija o diskriminaciji posmatra probleme cjelokupnog radništva BiH, ali ujedno i dijeli radništvo na tri sektora: privatni, javni i NVO. Nažalost, ta studija ipak nije prikazala podatke o diskriminaciji prema tim pojedinačnim sektorima, ali svakako je korisna za nas u svrhu deskriptivnog poređenja NVO sektora sa bh. radništvom uopšteno.

Ovo istraživanje ima za cilj da predstavi rezultate kvalitativne ankete o radnim **uslovima u NVO sektoru** u BiH, te o **percepciji sindikata i sindikalnog organizovanja** kao opcije za zaštitu prava na radnom mjestu. Ovo istraživanje posmatra tri sfere radnih uslova:

¹ IBHI „Zasto je NVO potencijal neiskoristen“ 2013. IBHI

² Birks Sinclair & Associates Ltd. Nezavisni biro za humanitarna pitanja (IBHI) „ZAPOŠLJAVANJE, PRUŽANJE SOCIJALNIH USLUGA I NEVLADIN (NVO) SEKTOR - STATUS I PERSPEKTIVE ZA BOSNU I HERCEGOVINU ANALIZA I IMPLIKACIJE ZA POLITIKE“, 2005. IBHI

³ Srđan Puhalo i Stefan Vukojević “Kako građani Bosne i Hercegovine opažaju nevladin sektor?” 2015. Friedrich-Ebert-Stiftung

1. **Pravedni uslovi rada**, sferu koju definišemo kao *dostupnost slobodnog vremena, pravedna novčana naknada, postojanje i adekvatnost ugovora*.
2. **Mobing**, sferu koju definišemo kao *nefizičko uznemiravanje na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedno ili više lica psihički zlostavlja i ponižava drugo lice, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njegovog ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uslova ili profesionalnog statusa*.
3. **Diskriminacija**, sfera koja je definisana kao *stavljanje u nepovoljniji položaj radnike_ce, kao i osobe koja traži zaposlenje, u odnosu na druge osobe u istoj ili sličnoj situaciji po bilo kojem osnovu⁴*.

Ovo istraživanje je samo prvi korak u smjeru boljeg poznavanja uslova rada u NVO sektoru, koji je ključan za stvaranje pravednijeg radnog okruženja, boljih politika i jačeg javnog angažmana za prava radnika u NVO sektoru.

Metode i metodologija

Ovi rezultati se zasnivaju na podacima prikupljenima kroz „Upitnik o uslovima rada u NVO sektoru“ koji su prikupljeni u periodu između 27. februara i 29. aprila 2021. godine putem google forms aplikacije koju su ispunjavali_e ispitanici_e putem interneta. Ukupni broj ispitanika_ca je 114. Ovaj izvještaj je i deskriptivan – prikazuje osnovne podatke prikupljene kroz upitnik numerički i/ili grafički, dok statistička obrada podataka sa tvrdnjama statistički značajnih korelacija, kao i kvalitativna studija, ostaje ambicija za naredni period.

Ispitanici_e su selektovani_e primarno na dva načina: 1. dijeljenjem upitnika na socijalnim mrežama i medijima, i 2. putem sistema „šalji dalje“ gdje jedan ispitanik_ca pošalje link ankete poznanicima_ama. Uslijed ovakve metode prikupljanja podataka, **metodologija ima tri potencijalna nedostatka:**

1. S obzirom da nije bilo moguće uraditi nasumičnu selekciju ispitanika_ca, rezultati mogu biti nereprezentativni ukupne populacije koja radi u NVO sektoru (npr. radnica NVO sektora koja nije na društvenim mrežama ili nema mnogo ličnih poznanstava u tom sektoru nije znala za anketu).
2. Korišten je online upitnik, što znači da ovo istraživanje isključuje podskupinu NVO radnika_ca koji nemaju pristup internetu.
3. Posljednja limitacija upitnika i metodologije je to da iako upitnik ima neutralan naslov (npr. radnik koji ima problem na poslu je skloniji odgovaranju na upitnik, kao način da se izjasni o svom problemu, za razliku od onog radnika kojem su uslovi rada manje problematični).

Nedostatak 2. najvjerovatnije ima minimalan uticaj na naše rezultate, jer možemo pretpostaviti da je pristup internetu u bh. firmama veoma visok, a posebno u NVO sektoru. Nedostatke 1. i 3. ćemo djelimično analizirati poređenjem podataka ovog upitnika sa podacima ranijeg istraživanja „Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini“, koje je ispitalo 288 osoba. Ukoliko su demografski i drugi nalazi slični, to će ukazivati na to da je i naš uzorak vjerovatno reprezentativan, pod pretpostavkom da ova dva različita istraživanja nisu imali iste probleme u selekciji ispitanika_ca, što je teško za povjerovati

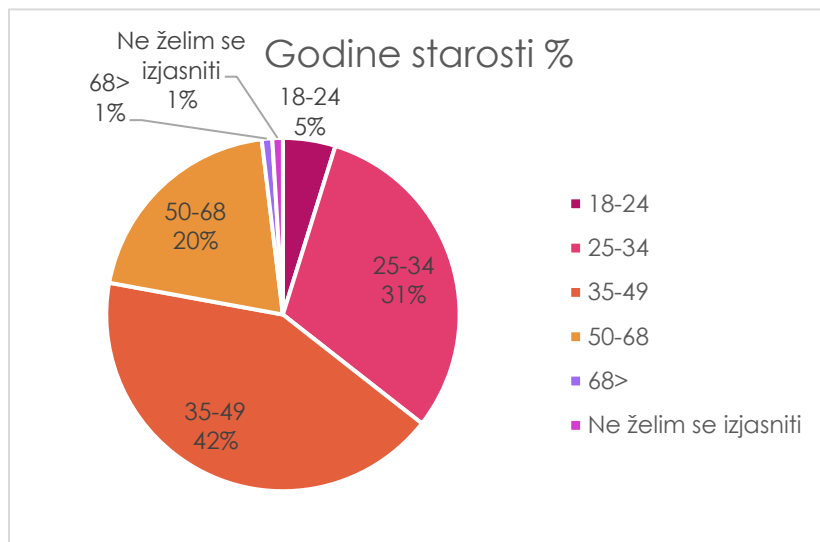
⁴ Prema definiciji iz „Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini“ Elma Demir

uslijed vremenskog razmaka i razlika u metodologijama, nazivima upitnika, ciljevima istraživanja, itd. Kao što će analiza pokazati drugdje u tekstu, kada god je moguće, naš uzorak je poređen sa drugim studijama, kako bi prikupljene podatke iz NVO sektora sa stavili u kontekst sa drugim sektorima.

Rezultati

Demografski pregled uzorka

Rodna struktura odgovora pokazuje da se 69% ispitanica izjasnilo da su ženskog roda, dok



je 28,3% ispitanika odgovorilo da su muškog roda.

Najreprezentativnija starosna skupina je između 35 i 49 godina starosti, i više od 42% ispitanika se uvrstilo u ovu kategoriju. Ostale starosne kategorije i procenete ispitanika koji su se izjasnili za njih možete vidjeti u grafikonu „Godine starosti %“.

Obrazovanost radnika, sa preko 80% ispitanika koji ukazuju na visoko obrazovanje, je uveliko više od generalnog društva, gdje je tek oko 10% populacije visokoobrazovano.

Prema broju godina rada, 45.1% radi duže od 10 godina, 19.5% radi od 5 do 10 godina, a ostali kraće od toga.

77.3% ispitanika radi u Federaciji BiH, 21.8% u Republici Srpskoj, a 0.9% u Brčko Distriktu. Od 97 odgovora na pitanje lokacije, 82 ispitanika su odgovorili Sarajevo, Banja Luka, Tuzla ili Mostar, što ukazuje na urbanu rasprostranjenost NVO organizacija.

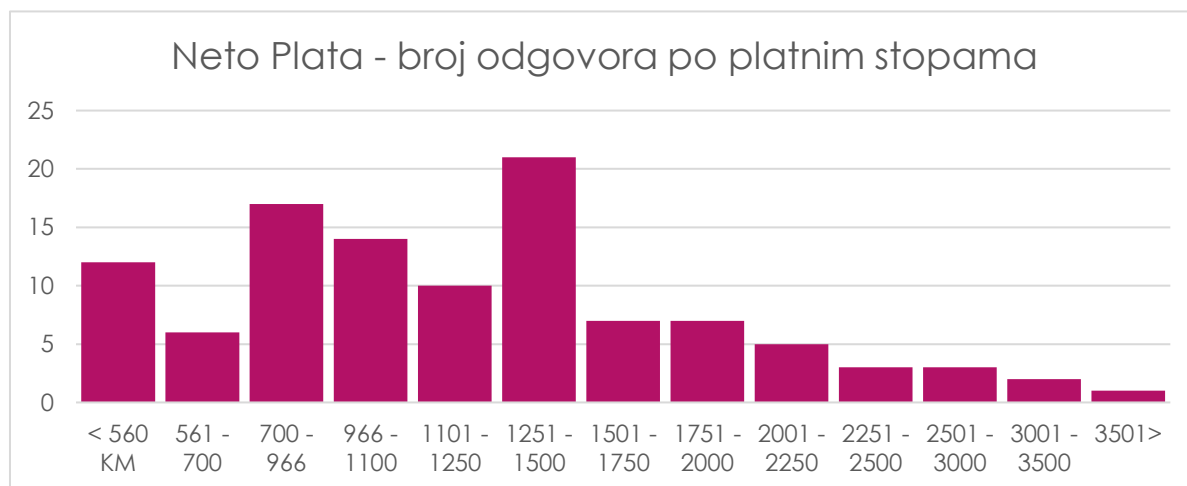
Radna mjesta	Broj ispitanika
Projektni_a menadžer_ica / asistent_ica / i sl.	49
Menedžment / rukovodstvo	30
Stručni_a saradnik_ca / specijalista_kinja (odnosi sa javnošću, inženjer_ka, agronom_kinja, itd.)	12
Drugo	8
Generalna administracija	4
Finansije, ljudski resursi (HR), nabavke	3
Terenski_a radnik_ca	3
Vanjski_a saradnik_ca / konsultant_ica	2
Ne želim se izjasniti	2
Grand Total	113

Podaci o strukturi zaposlenosti

Najčešći tip uposlenja je projektni_a menadžer_ica / asistent_ica / i sl., a zatim menedžment / rukovodstvo. Pregled radnih mjesta se može vidjeti u tabeli „Radna mjesta“. 17.9% ispitanika radi u međunarodnom NVO sektoru (međuvladina organizacija (eng. *intergovernmental organisations IGO*), međunarodni NVO, međunarodna fondacija), dok 82.1% radi u lokalnom NVO sektoru, tj. u fondacijama (12.5%) i udruženjima građana (69.6%). Pitanje o oblasti djelovanja organizacije je podrazumijevalo kratki odgovor. Ako pogledamo koje su

najčešće korištene riječi i fraze, vidimo da su najčešće oblasti „ljudska prava“, „socijalna inkluzija“, „mladi“, „kultura“, „obrazovanje“, „inkluzija“, „ekologija“ i „edukacija“.

76.3% ispitanika_ca ima puno radno vrijeme. Neto plate su širokog spektra među ispitanicima_ama, ali možemo reći da 32% ispitanika_ca ima prosječnu ili nižu platu



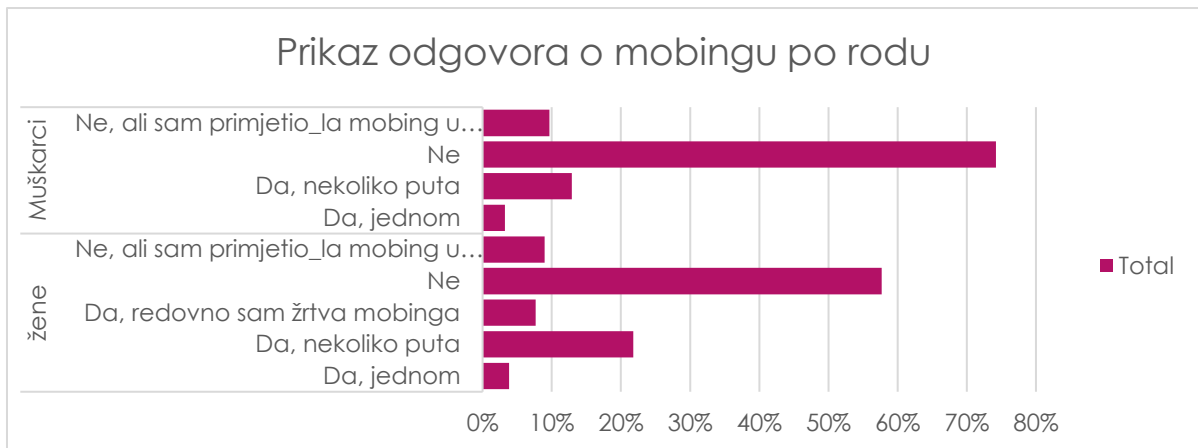
(prosječna plata 2020. iznosila je 965 KM⁵), dok oko ¼ ispitanika (74%) ima platu do 1.500 KM. Prema proračunima koje je objavio Savez samostalnih sindikata Bosne i Hercegovine, sindikalna potrošačka korpa za april 2021. iznosi 2.083,56,00 KM. **Čak 87% naših ispitanika_ca je naznačilo platu nižu od 2.000 KM**, dakle platu nižu od sindikalne potrošačke korpe.

Mobing

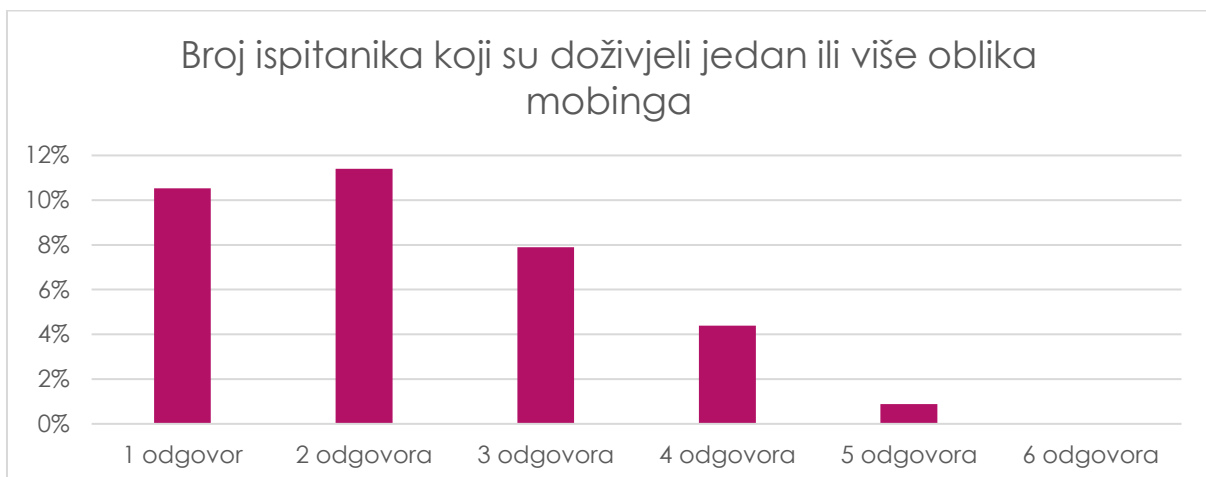
Na pitanje „Da li ste ikada bili žrtva mobinga u NVO sektoru?“, primjećujemo da se čak 38% ispitanika_ca izjasnilo da su **svjedočili mobingu** ili **bili žrtva mobinga**, jednom ili više puta. Od onih 28.3% koji su rekli da su lično bili žrtva mobinga, odgovor „da, nekoliko puta“ je najčešći, 18.6% svih ispitanika_ca (ili 65.6% onih ispitanika_ca koji_e su pozitivno odgovorili_e na pitanje). Ovo ukazuje na to da je moguće da osobe koje doživljavaju mobing često to proživljavaju na duži period. U poređenju sa rezultatima istraživanja diskriminacije⁶ među svim radnicima_ama gdje 51.55% tvrdi da su bili **žrtva ili svjedok mobinga**, manji broj radnika_ca NVO sektora tvrdi isto (38%). Međutim, žene u našem upitniku su 17% češće tvrdile da su žrtva mobinga od muškaraca, u poređenju sa studijom diskriminacije autorice Elme Demir iz 2015. koja je pokazala razliku od tek nešto više od 5% razlike između mobinga muškaraca i žena. Ovo može ukazivati na smanjenje mobinga muškaraca generalno od 2015. Može ukazivati na to da NVO sektor ima nižu stopu mobinga, ali da se ovo ne odnosi toliko na žene, koje su disproporcionalno žrtve mobinga.

⁵ <https://ba.n1info.com/biznis/a461711-prosjecna-plata-u-bih/>

⁶ Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini

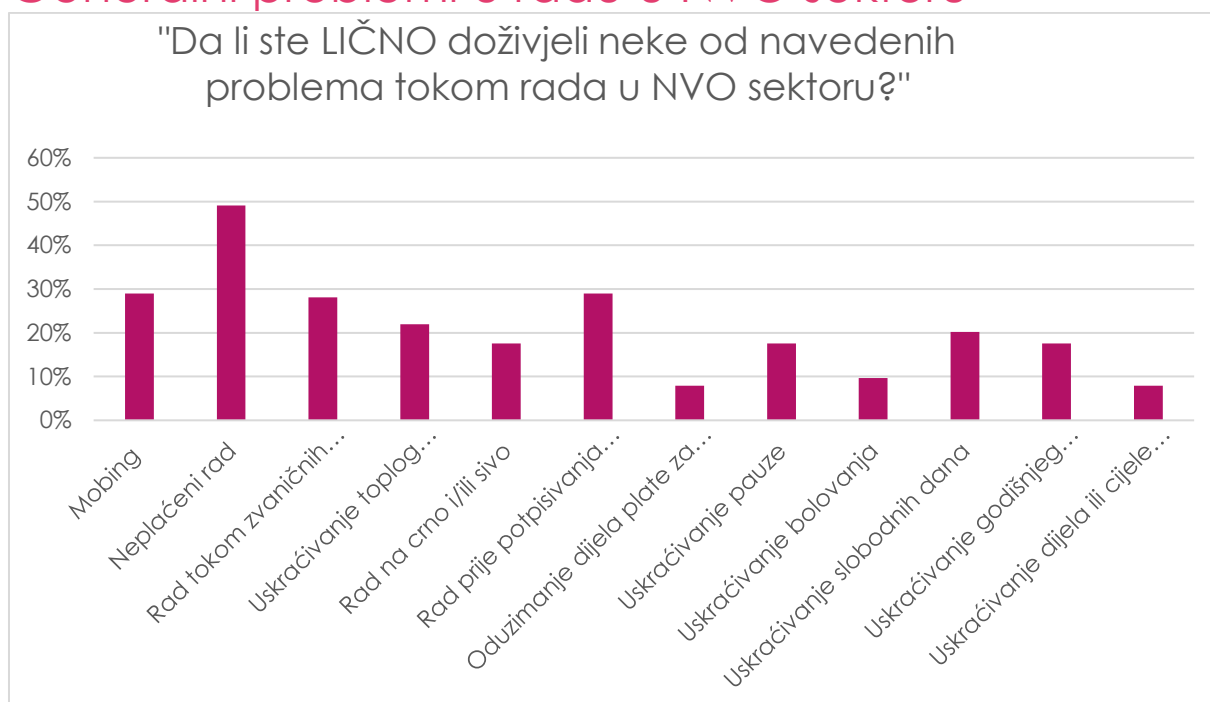


Na pitanje da označe vrste mobinga, 35.1% ispitanika_ca je označilo barem jedan vid mobinga (prijetnje, verbalno maltretiranje, seksualno maltretiranje, fizičko maltretiranje, segregacija/izolacija, drugo). Na prethodno pitanje „Da li ste ikada bili žrtva mobinga u NVO sektoru?“, 28.3% ispitanika_ca je odgovorilo sa nekom varijacijom na „da“. S obzirom da je veći broj ispitanika_ca odgovorio sa „da“ kada su im ponuđeni primjeri mobinga nego kada su samo pitani za bivanje žrtvom mobinga, možemo zaključiti da određeni broj radnika i radnica ne razumije šta sve podrazumijeva mobing.

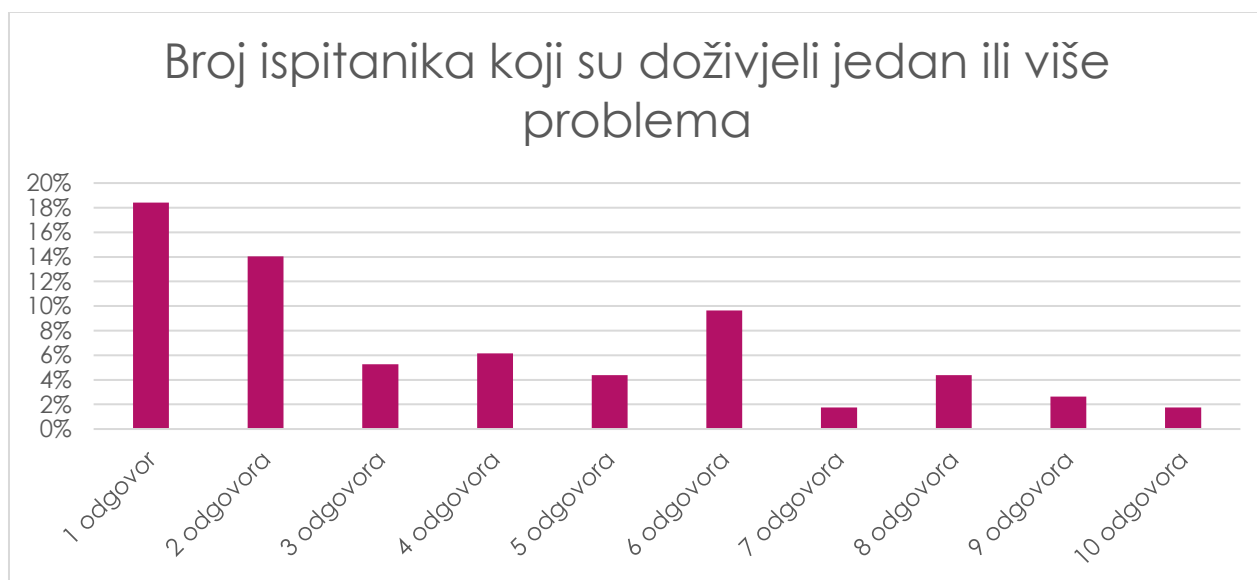


Iz ovih odgovora vidimo i to da je 10.5% ispitanika_ca reklo da su doživjeli_e samo jedan oblik mobinga, 11.4% ispitanika_ca 2 oblika mobinga, a čak 7.9% onih koji su doživjeli 3 oblika mobinga. Zabrinjavajuće je i to da više od 1 radnika_ce na dvadeset radnika_ca prijavljuju da su doživjeli 4 ili više oblika mobinga. Najčešći oblici mobinga su „verbalno maltretiranje“ (27.2% svih ispitanika_ca) i „segregacija/izolacija“ (23.7%).

Generalni problemi u radu u NVO sektoru



Na pitanje „Da li ste LIČNO doživjeli neke od navedenih problema tokom rada u NVO sektoru?“, u kojem je dat niz ponuđenih da/ne opcija, vidimo da je gotovo 50% ispitanika_ca (56 od 114) radilo bez naknade (definisani u upitniku kao „neplaćeni prekovremeni sati i/ili rad vikendom“). Iznad 68% ispitanika_ca se složilo sa barem jednim od idućih opcija: mobing, rad tokom praznika, uskraćivanje toplog obroka, rad prije potpisivanja ugovora, i uskraćivanje slobodnih dana.

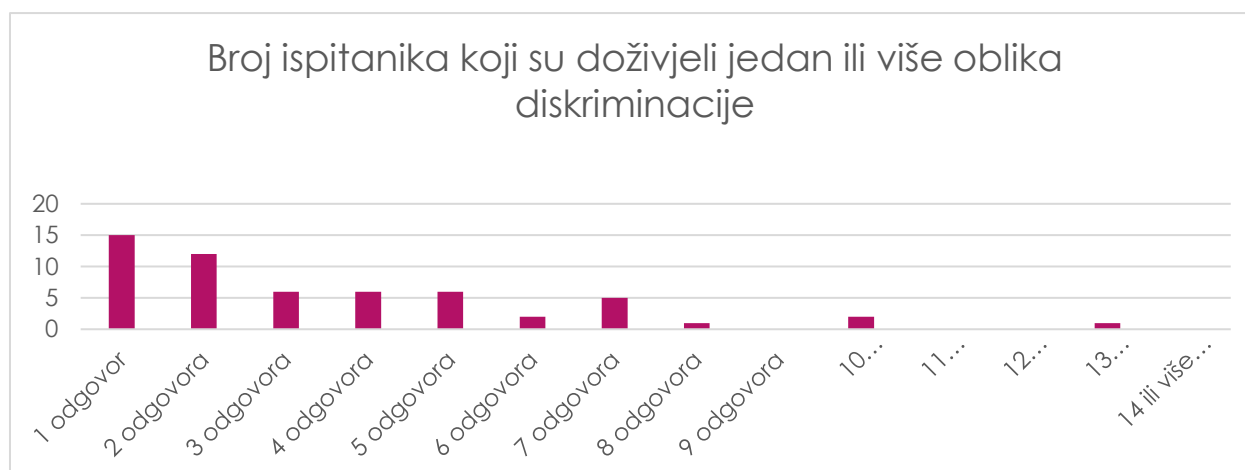
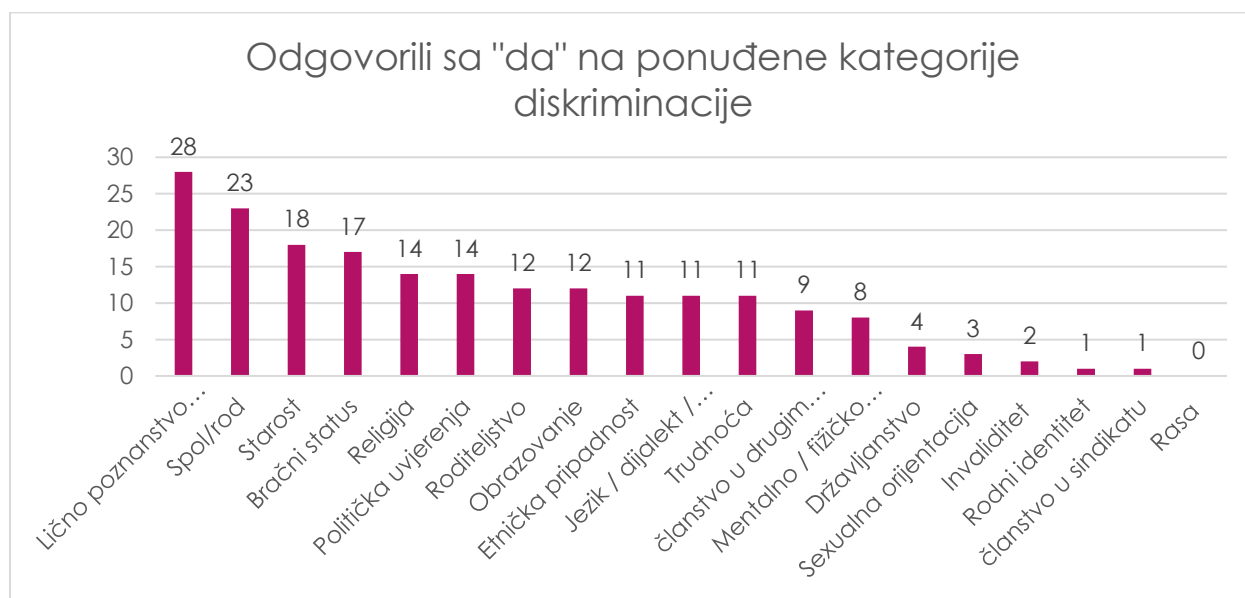


Dok je 68% ispitanika označilo 1 ili više problema, čak ¼ ispitanika je označilo 5 problema ili više, koje su lično doživjeli. Na pitanje „Ako vam je uskraćeno slobodno vrijeme (praznici, pauza, slobodni dani, neplaćeni prekovremeni rad) da li ste primili neki drugi oblik naknade?“, 39.5% ispitanika je dobilo neku vrstu nadoknade (slobodni dani, duža pauza,

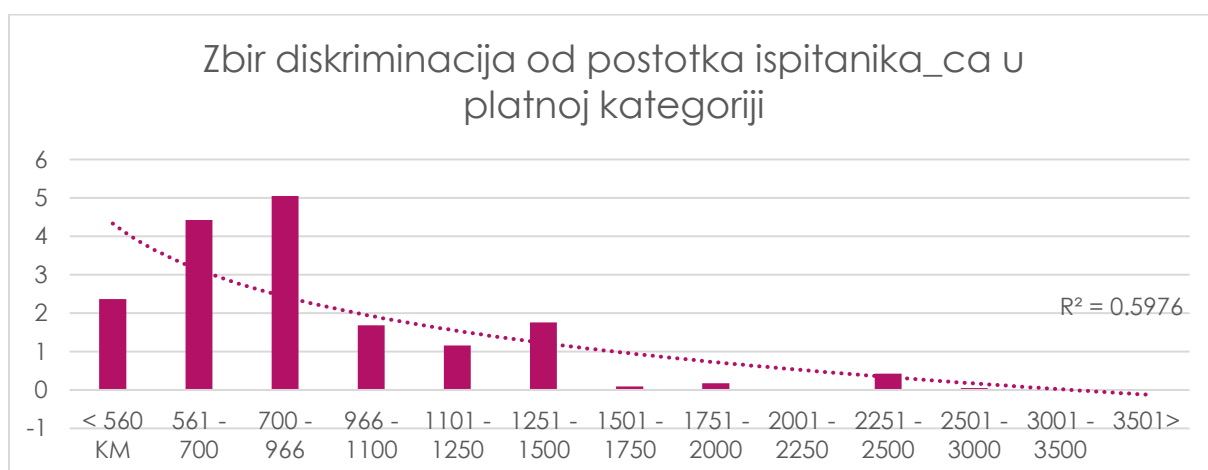
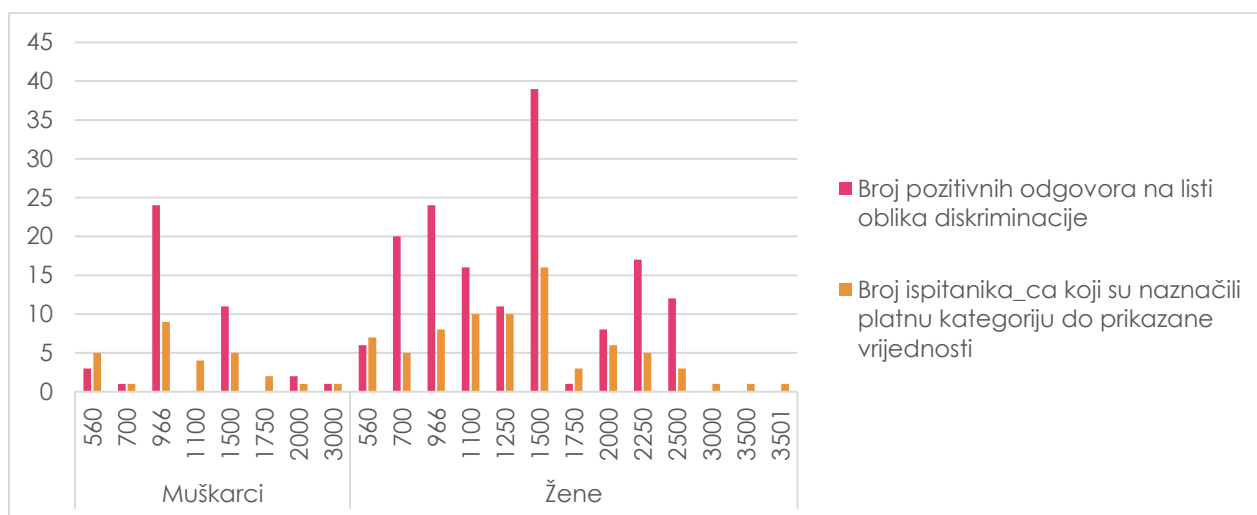
drugo), što također znači da **preko 60% radnica i radnika u NVO sektoru kojima se uskrati slobodno vrijeme ne dobije nikakvu nadoknadu.**

Diskriminacija

Na pitanje „Da li ste ikada bili subjekt diskriminacije tokom rada u NVO sektoru?“, 31.5% je odgovorilo sa nekim oblikom odgovora „da“ (Da, jednom; Da, nekoliko puta; Da, redovno sam žrtva diskriminacije). Diskriminacija je najučestalija u obliku ličnih poznanstava, rodna, starosna, te po bračnom statusu. Već u ovim najučestalijim oblicima diskriminacije možemo vidjeti da rodni odnosi igraju važnu ulogu, posebno kada je riječ o rodu, bračnom statusu, ali i roditeljstvu, trudnoći, rodnom identitetu.



Ako pogledamo koliko radnica_ka, koji jesu doživjele_i diskriminaciju, je doživjelo više oblika diskriminacije, možemo da vidimo da ih je 73% doživjelo više od jednog oblika diskriminacije, a 27% samo jedan oblik diskriminacije. Od 80% svih ispitanih koji su naznačili barem jedan oblik diskriminacije, velika većina je doživjela ne jedan, nego **1 do 5 oblika diskriminacije.**



Možemo primjetiti i to da je diskriminacija podijeljena i po rodnim i po statusnim kategorijama. Žene su naznačile ukupno 154 slučaja diskriminacije, dok su muškarci naznačili 42 slučaja. Veliki broj prijavljenih slučajeva svih oblika diskriminacije (zbir svih pozitivnih odgovora po osobi) dolazi od žena koje primaju plaću koja iznosi od 966 KM do 1.500 KM (34% svih pozitivnih odgovora), zatim žena koje primaju ispodprosječnu bh. platu, dakle do 966 KM (26%), zatim muškaraca plaćenih ispod prosječne bh. plate (14%). Iz ovoga vidimo da su žene mnogo češće žrtve diskriminacije sa 154 pozitivna odgovora od ukupno 196. Uslijed manjeg broja ispitanika sa veoma niskim i veoma visokim platama, moramo uporediti broj navoda diskriminacije po procentima ispitanika_ka svake platne kategorije. Nalazi ove nešto apstraktne analize nam pokazuju da su niže plaćene radnice i radnici češće ujedno i žrtve diskriminacije, te se primjeti da linija diskriminacijskog indeksa opada kako se platne kategorije povećavaju. Dalja istraživanja su potrebna za potvrđivanje ovog nalaza.

Na pitanje „Tokom prošlih razgovora za posao u NVO sektoru, da su vas potencijalni poslodavci ikada pitali“ (o bračnom ili romantičnom statusu / da li ste roditelj / da li planirate biti roditelj / o vašem rodu, spolu, seksualnoj orijentaciji / o vjeri, etničkoj, ili nacionalnoj pripadnosti / političkim uvjerenjima / partijskoj pripadnosti / članstvu u sindikatu), 37% je odgovorilo pozitivno na barem jednu ponuđenu opciju. Od svih žena

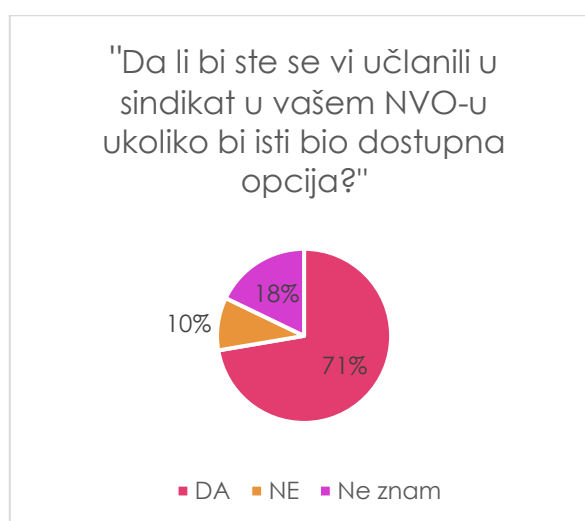
koje su učestvovala u anketi, 38% ih je dalo barem jedan pozitivan odgovor, dok je 34% muškaraca dalo barem jedan pozitivan odgovor.

Ako saberemo broj svih ispitanika_ca koji su naznačili barem jedan oblik diskriminacije, mobinga, ili kršenja pravednih uslova rada, dobijemo rezultat od 93 ispitanika, tj. 81.6%. Drugim riječima, četiri od pet ispitanih radnika i radnica u NVO sektoru ima ili je imalo razloga za nezadovoljstvo sa radnim uslovima.

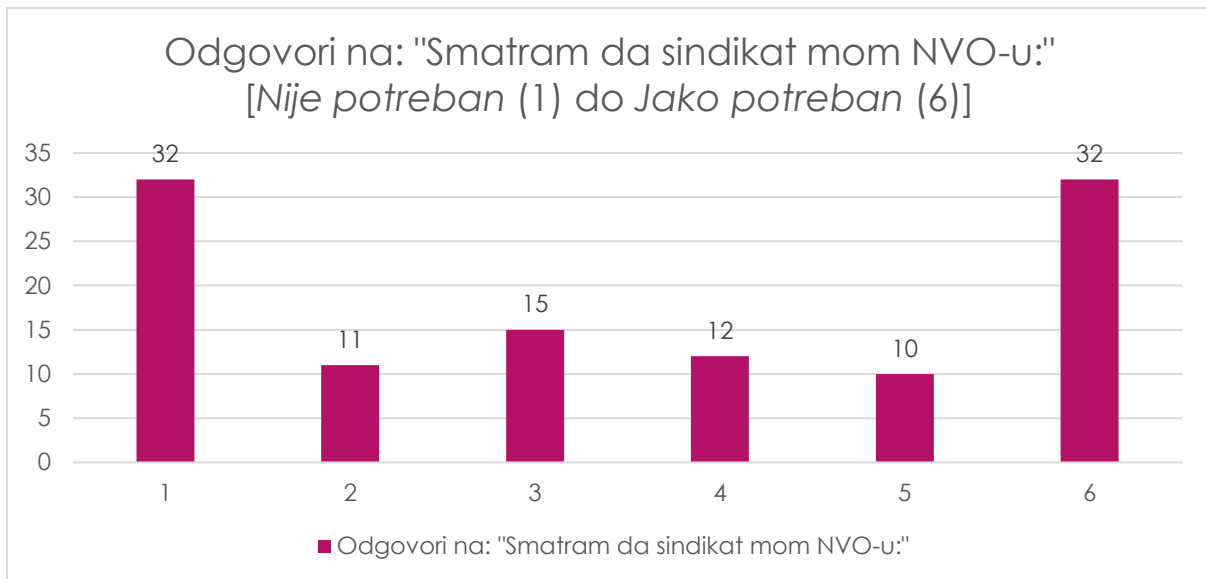
Suočavanje sa problemima na radnom mjestu

Na pitanje „Ako ste odgovorili sa DA na bilo koje pitanje u ovoj sekciji (problemi, mobing, diskriminacija), da li ste se obratili za pomoć i/ili se suočili sa počiniteljima?“ je odgovorilo samo 54 ispitanika, a od njih je 30% izjavilo da se jesu suočili sa počiniteljima_icama i/ili obratili drugima za pomoć. Od onih koji su odgovorili sa „ne“, najčešći navedeni razlozi su „**Strah od otkaza**“ (29%) i „**Nisam znao_la kome se treba obratiti**“ (27%).

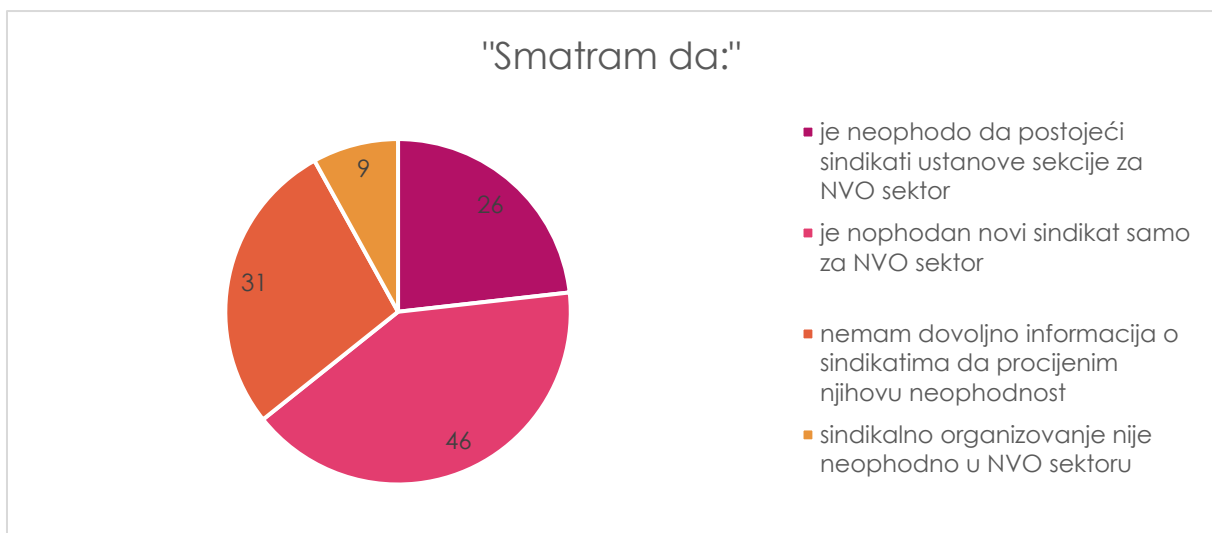
Interes za sindikalno organizovanje



Od 114 odgovora ovo pitanje o članstvu u sindikatu, samo 4 ispitanika_ce su odgovorili „da“. Dok su mišljenja pretežno podijeljena o tome koliko je sindikat potreban u NVO-u ispitanika_ca, gdje 32 ispitanika_ce smatraju da nije potreban, a isto toliko smatra i to da je jako potreban, čak 71% svih ispitanika_ca (ukupno 81 od 114), je odgovorilo „da“ na pitanje „Da li bi ste se vi učlanili u sindikat u vašem NVO-u ukoliko bi isti bio dostupna opcija?“.



Također vidimo da 40% ispitanika smatra da je potreban novi sindikat, dok 23% smatra da postojeći sindikati treba da uspostave sekcije za NVO sektor. Dodatnih 27% smatra da nema dovoljno informacija da procijeni neophodnost sindikata, a 8% da nije potreban sindikat u NVO sektoru.



Zaključak

Ova studija je prikazala da radnici u NVO sektoru nisu imuni na probleme šireg radništva u BiH. Počevši od plata, koje jesu nadprosječne u našem uzorku od bh. prosječne plate od 965KM, ipak oko 1/3 radnika i radnica NVO sektora imaju prosječne i niže plate, a čak 87% ima platu nižu od sindikalne potrošačke korpe koja je standard za adekvatnu platu prema trenutnom standardu života. Plate svakako nisu jedini indikator adekvatnih uslova rada. Kroz ovu studiju smo istraživali tri druga i kompleksnija polja: **1. Pravedni uslovi rada, 2. Mobing i 3. Diskriminacija**⁷. Najupečatljiviji nalazi su:

- 1. Pravedni uslovi rada:** nešto ispod 50% ispitanika (56 od 114) je radilo bez naknade za prekovremene sate, i/ili rad vikendom, a 66% ispitanika se složilo sa barem jednim od ponuđenih opcija nepravednih uslova rada, dok je oko 1/4 radnika i radnica prijavilo pet i više odgovora. Dakle, nepravedni uslovi rada često dolaze „u paketu“, tj. kada poslodavac / menadžment uskraćuje prava radniku_ci, često to čine na više načina. Mora se naglasiti da od broja radnika i radnica kojima je oduzeto slobodno vrijeme (pauze / neradni dani), 39.5% ispitanika_ca je dobilo neku vrstu nadoknade („slobodni dani, duža pauza, drugo“), ali to znači također i to da preko 60% radnica i radnika u NVO sektoru kojima se uskrati slobodno vrijeme ne dobije nikakvu nadoknadu. Ostaje otvoreno pitanje da li radnici i radnice koje dobiju nadoknadu smatraju istu adekvatnom.
- 2. Mobing:** 38% ispitanika_ca su **svjedočili mobingu ili bili žrtva mobinga**. 28.3% su rekli da su bili žrtva mobinga. Ispitanici_e su imali_e opciju da naznače učestalost mobinga ako su ga doživjeli, i odgovor „da, nekoliko puta“ je bio najčešći, tako da je moguće da osobe koje doživljavaju mobing često to proživljavaju na duži period, ali ne i „redovno“, dakle u intenzivnim etapama. Tačni mehanizmi i trajanje mobinga su važne teme za buduća istraživanja koja bi mogla uticati na državne politike i organizacije koje se bave pitanjima radništva. U poređenju sa rezultatima istraživanja diskriminacije⁸ (E. Demir, 2015), 51.55% generalnog radništva tvrdi da su bili **žrtva ili svjedok mobinga**, a manji broj NVO sektor radnika_ca tvrdi isto (38%). Dok je moguće da manji broj ispitanika iz NVO sektora trpi mobing, zabrinjavajuće je da su **žene u našem upitniku 17% češće žrtva mobinga od muškaraca**, u poređenju sa studijom diskriminacije (E. Demir), koja je pokazala razliku od tek nešto više od 5% razlike između mobinga muškaraca i žena. Razlozi za ovu različitost NVO sektora u poređenju sa generalnim radništvom nije jasna iz našeg istraživanja, ali možemo postaviti iduće hipoteze:
 - a. Ovo može ukazivati na smanjenje mobinga muškaraca generalno između 2015. i danas, a da se mobing nije smanjio za žene.
 - b. NVO sektor ima oduvijek nižu stopu mobinga, ali da se ovo ne odnosi toliko na žene, koje su disproporcionalno žrtve mobinga.
 - c. Uzorak nije reprezentativan (uslijed manjeg broja muških ispitanika).

⁷ Definicije dostupne sekciji „Metode i metodologija“

⁸ Elma Demir „Diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini“, 2015

3. **Diskriminacija:** Od svih ispitanika_ca, 31.5% je odgovorilo „da“ na pitanje da li su ikada bili žrtva diskriminacije. Diskriminacija je najučestalija u obliku *ličnih poznanstava, rodna, starosna, te po bračnom statusu*. Kao i sa slučajevima mobinga, primjeti se rodna dinamika, tj. više oblika diskriminacije je direktno vezano za rodne uloge (npr. diskriminacija po rodu, bračnom statusu, roditeljstvu, trudnoći, itd.). Od svih pitanja unutar kategorije „diskriminacije“, više od ¾ „da“ odgovora dolazi od žena. Kao i sa slučajem mobinga, žene su disproportionalno pogođene ovim fenomenom. Također, primjećuje se i statusna dinamika, jer je vidno da su niže plaćeni_e radnici_e češće i žrtve diskriminacije. Ovo može ukazivati na to da se menadžment (koji obično ima veće plate) može odbraniti od diskriminacije, ili je drugo potencijalno objašnjenje da je menadžment pokretač te diskriminacije kroz dodjeljivanje zadataka, odluke o povišicama, ugovorima i sl. Moguće je da je diskriminacija upravo i razlog nižim platama. Dalje istraživanje diskriminacije u ovom sektoru, ali i šire, je neophodno.

Ako sagledamo rezultate ove tri kategorije kao jednu cjelinu, dobijemo zapanjujući rezultat da je **čak 81.6% svih ispitanika_ca navelo barem jedan oblik diskriminacije, mobinga ili kršenja pravednih uslova rada.**

70% ispitanika je navelo da **nisu tražili pomoć niti su se suočili sa problemima iz ove tri kategorije**, a najčešći navedeni razlozi su „Strah od otkaza“ (29%) i „Nisam znao_la kome se treba obratiti“ (27%). Oba ova odgovora ukazuju na odgovornost menadžmenta kojeg ispitanici identifikuju kao pokretače kršenja prava radnika i radnica (strah od otkaza) ili nemaju adekvatne mehanizme za rješavanje problema (neznanje kome se obratiti). Naravno, menadžment nije jedini pokretač ovih problema, jer oko 5% ispitanika je reklo da je strah od kolega_ica razlog zašto ne traže pomoć kao i činjenica da otkaz može biti rezultat žaljenja uticajnih kolega_ica počinitelja kršenja radničkog dostojanstva.

Od 114 ispitanika_ca, čak 110 nisu članovi_ice sindikata. Interes za sindikalnim organizovanjem je visok, **72% ispitanika_ca smatraju da bi se učlanili_e u sindikat u njihovom NVO-u ukoliko bi isti bio dostupna opcija**, a 18% nije sigurno te predstavlja potencijalno članstvo. Postojanje interesa za sindikalno organizovanje je očito u ovom sektoru, iako je format tog interesa više podijeljen oko toga da li je potreban novi sindikat ili da postojeći sindikati imaju sekcije za NVO sektor.

U zaključku, problemi radnika i radnica NVO sektora su veliki i učestali, ali je i svijest o potrebi za udruženim radom za postizanje boljih uslova rada i dostojanstva na radnom mjestu proporcionalno visoka.



HK i Norge

Ovo istraživanje podržao je Handel og Kontor i Norge