

ANALIZA STANJA RADNIH PRAVA U OCD KOJE SE BAVE LJUDSKIM PRAVIMA U SRBIJI



Izdavač:

ROZA - Udruženje za radna prava žena

Autorke i istraživačice:

Nevena Stojković

Milica Lupšor

Sara Lupšor Ćurčin

Teodora Gavrilović Dimić

Lektura i korektura: Angelina Pavlović

Dizajn i prelom: Sara Lupšor Ćurčin

*Fotografije na naslovnoj strani i poledini:
ROZA - Udruženje za radna prava žena*

Srbija, 2025. godina

Ova publikacija ili njeni delovi se mogu besplatno koristiti uz obavezno navođenje izvora originalne publikacije.

Istraživanje i publikacija sprovedeni su uz podršku Trag fondacije. Sadržaj i stavovi izneti u ovoj analizi isključiva su odgovornost ROZA – Udruženja za radna prava žena i ne odražavaju nužno stavove Trag fondacije.

Posebnu zahvalnost dugujemo svima koje/i su učestvovala/e u davanju odgovora.

SADRŽAJ

1. Uvod.....	3
2. Kontekst	4
3. Metodologija.....	6
4. Rezultati.....	8
4.1 Osnovni podaci.....	8
4.2 Trenutni status.....	12
4.3 Zarada.....	20
4.4 Volontiranje.....	23
4.5 Radno okruženje i sigurnost na radu.....	24
4.6 Mobing i diskriminacija.....	30
4.7 Sindikat i solidarna podrška....	35
4.8 Komentari.....	39
5. Zaključak	41
6. Preporuke	43

1. UVOD

Pred vama se nalazi analiza istraživanja sprovedenog u periodu od oktobra 2024. do aprila 2025. godine. Analiza predstavlja pokušaj da se stekne uvid u radna prava i uslove rada u organizacijama civilnog društva koje se bave ljudskim pravima u Srbiji.

Premda se broj obuhvaćenih učesnica i učesnika ne može smatrati reprezentativnim za ceo sektor, rezultati istraživanja ukazuju na obrasce i izazove koje mnoge/i prepoznaju kao deo svakodnevnog radnog iskustva.

Organizacije civilnog društva (posebno one koje se bave ljudskim pravima) često se doživljavaju prvenstveno kao prostori aktivizma, volontiranja i zalaganja za opšte dobro, pri čemu se zanemaruje činjenica da su one istovremeno i radna mesta – formalna ili neformalna – za značajan broj ljudi, naročito žena.

Upravo iz tog razloga, istraživanje je imalo za cilj da osvetli uslove u kojima ove osobe rade, kako doživljavaju svoja radna prava i sa kakvim se preprekama suočavaju u njihovom ostvarivanju.

Podaci i uvidi dobijeni kroz ovaj proces nisu sveobuhvatni, niti je bilo moguće obuhvatiti sve oblike aktivističkog rada. Ipak, oni služe kao polazna tačka za pokretanje važnih pitanja i osnaživanje onih koji svoj rad ulažu u zaštitu i afirmaciju prava drugih – da razmislimo o sopstvenim radnim uslovima i potrebama, kao i o mehanizmima za njihovo unapređenje unutar organizacija. Takođe, predstavljaju zagovarački alat usmeren ka donatorima i široj javnosti.

2. KONTEKST

Radnice i radnici u Srbiji suočavaju se sa brojnim izazovima kada je reč o ostvarivanju svojih radnih prava. Prema podacima Eurostata¹, u poređenju sa drugim evropskim zemljama, zaposleni u Srbiji rade najviše sati nedeljno (čak 6,4č više u odnosu na EU). Na osnovu empirijskog iskustva kroz višegodišnji terenski rad i istraživanja drugih organizacija² znamo da pravni okvir formalno prepoznaje radna prava, kao i međunarodne konvencije o radu, međutim, brojne odredbe ostaju neusaglašene ili se u praksi ne primenjuju dosledno, zbog čega se stiče utisak da radna prava postoje samo na papiru.

Rad u nesigurnim i nestandardnim oblicima angažovanja nije retkost³. Precizna procena broja ljudi koji rade van ugovora o radu u Srbiji otežana je zbog nedostatka zvaničnih podataka koji bi obuhvatili sve oblike angažovanja. Podaci iz Ankete o radnoj snazi⁴ Republičkog zavoda za statistiku nude uvid u ukupan broj zaposlenih i nezaposlenih, ali ne omogućavaju razlikovanje po osnovu vrste ugovora. Fokus je na radno-pravnom statusu (da li osoba ima posao, traži posao, nije aktivna), ne na formi ugovornog odnosa. Takođe, statistika o zaključenim ugovorima može ukazivati na rasprostranjenost pojedinih oblika rada, ali ne daje potpunu sliku. Potrebno je razlikovati rad bez ugovora o radu od dodatnog angažovanja koje je formalno dozvoljeno Zakonom o radu, što znatno komplikuje razumevanje stvarnog obima nesigurnog rada. Angažovanja putem ugovora koji nisu ugovori o radu (ugovor o delu, ugovor o autorskom delu, ugovor o privremenim i povremenim poslovima itd.) u većini slučajeva ne garantuju osnovna radna prava. Iako za određene oblike angažovanja, poput privremenih i povremenih poslova, zakon predviđa minimalna prava (npr. pravo na proporcionalnu minimalnu zaradu), na osnovu empirijskog iskustva ta prava su često obesmišljena, a radnice/i ostaju bez adekvatnih primanja i zaštite. Ove/i radnice/i nemaju garantovano pravo na plaćeno bolovanje, plaćeni godišnji odmor, plaćeno trudničko odsustvo, sindikalno organizovanje i štrajk, niti na druga prava garantovana zaposlenima prema Zakonu o radu.

1 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Actual_and_usual_hours_of_work

2 <https://sdgs4all.rs/wp-content/uploads/2021/03/Ispunjenost-standarda-Medunarodne-organizacije-rada-kao-preduslov-odrzivog-razvoja-u-Srbiji.pdf>

3 https://zajednicko.org/wp-content/uploads/2021/02/publikacija_Radnici-drugog-reda-nestandardni-rad-u-Srbiji.pdf

4 <https://www.stat.gov.rs/sr-latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi/>

Ekonomska slika dodatno oslikava težinu problema: zakonski definisana minimalna neto zarada u 2024. godini iznosi 47.696 RSD (oko 407 evra), dok proračun **plate za život**⁵ – iznos koji bi obezbedio osnovne uslove za dostojanstven život radnica/ka i njihovih porodica – iznosi 144.457 RSD (oko 1.232 evra). Ovakav disbalans ukazuje na duboku ekonomsku nesigurnost velikog broja ljudi, uključujući i one koji formalno nisu prepoznati kao zaposleni, ali svakodnevno rade.

U datom kontekstu, radna prava u organizacijama civilnog društva, posebno onima koje se bave ljudskim pravima se ne pominju, niti su tema istraživanja. Aktivistički rad često se percipira kao poziv ili lična misija – rad duše – a ne kao rad koji zahteva radna prava, sigurnost i dostojanstvene uslove. Aktivistkinje i aktivisti koji se bave ljudskim pravima često su izloženi stigmatizaciji i nepriznavanju svog rada, pri čemu se predstavljaju kao neradnici/e, strani plaćenici/e, neprijatelji države ili kao oni koji parazitiraju na donacijama iz inostranstva.

Sve navedeno ukazuje na to da je ovo istraživanje sprovedeno u kontekstu istraživačke praznine. Zbog nedostatka prethodnih relevantnih podataka i analiza, nije bilo moguće uspostaviti uporedne okvire, što dodatno svedoči o nevidljivosti ove teme – kako u javnosti, tako i unutar samog sektora. Odsustvo sistematizovanih saznanja otežava ne samo razumevanje položaja aktivistkinja i aktivista, već i razvoj politika koje bi unapredile njihove radne uslove.

Značaj istraživanja ogleda se u tome što nam pruža priliku da sagledamo sopstvene radne uslove, da ih imenujemo i uporedimo sa širim društvenim kontekstom. Podseća nas da smo, uprkos specifičnostima posla koji obavljamo, i same/i radnice i radnici. Ovo istraživanje je prvi korak ka zajedničkom razumevanju i osnaživanju unutar sektora.

⁵ <https://cleanclothes.org/file-repository/efw-update-2022.pdf/view> ;
<https://platazazivot.rs/#deklaracija>

3. METODOLOGIJA

U cilju prikupljanja podataka primenjen je kombinovani metodološki pristup koji je obuhvatio kvantitativne i kvalitativne metode. Osnovni instrument bio je strukturisani upitnik koji su aktivistkinje i aktivisti popunjavali u onlajn formatu. Pored toga, sprovedeni su individualni intervjui sa ciljem dublje analize i razumevanja konteksta i značenja odgovora dobijenih putem upitnika.

Upitnik je obuhvatao ukupno 47 pitanja, raspoređenih u sedam tematskih celina:

- Osnovni podaci (6 pitanja)
- Trenutni status (15 pitanja)
- Zarada (3 pitanja)
- Volontiranje (5 pitanja)
- Radno okruženje i sigurnost na radu (10 pitanja)
- Diskriminacija i mobing (5 pitanja)
- Sindikat i solidarna podrška (5 pitanja)

Pitanja su bila zatvorenog i otvorenog tipa, a deo pitanja uključivao je elemente samoprocene, kroz koje su ispitanice i ispitanici izražavali lične stavove i osećaj u vezi sa svojim radnim položajem, sigurnošću, poštovanjem prava i uopštenim zadovoljstvom u okviru radnog angažmana. Ova komponenta samoprocene bila je ključna za razumevanje subjektivnih percepcija i osećaja koji prate svakodnevni rad.

Za potrebe analize obrađeno je ukupno 191 upitnik i intervju, prikupljenih od pojedinki i pojedinaca iz 21 okruga širom Srbije. Određeni broj odgovora iz upitnika nije uključen u analizu, pretežno zato što su se odnosili na rad u organizacijama van teritorije Srbije.

Kvantitativni deo analize obuhvatao je statističku obradu podataka s ciljem identifikacije učestalosti pojava, međusobnih korelacija i obrazaca. Kvalitativna analiza bila je fokusirana na interpretaciju slobodnih tekstualnih odgovora i narativa dobijenih putem dubinskih intervjuja.

Dubinski intervjui pokrivali su iste tematske oblasti kao i upitnik, ali su omogućili veću fleksibilnost u odgovaranju, dodatna pojašnjenja i refleksiju o ličnim iskustvima. Njihova svrha bila je da omoguće dublju analizu složenijih aspekata radnog položaja, koji često ostaju nevidljivi kroz standardizovane istraživačke instrumente.

Kombinovanjem kvantitativnih podataka dobijenih upitnicima i kvalitativnih narativa iz dubinskih intervjuja, obezbeđeno je dublje i slojevitije razumevanje radnih prava i uslova rada u organizacijama civilnog društva koje se bave ljudskim pravima u Srbiji.



4. REZULTATI

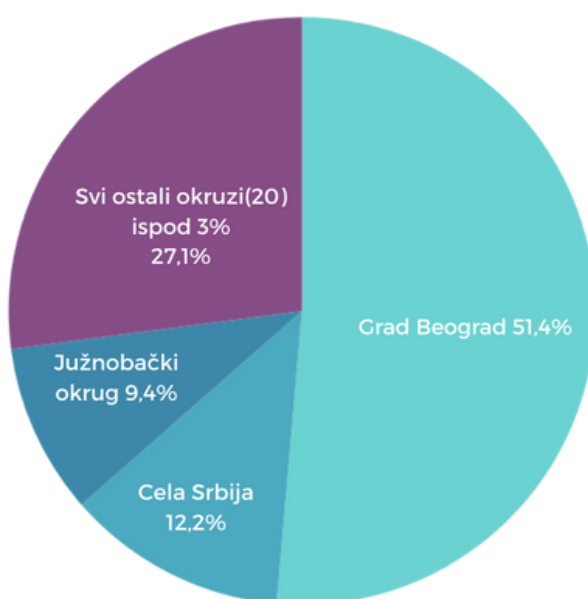
4.1 OSNOVNI PODACI

Osnovni podaci obuhvataju odgovore na pitanja koja se odnose na prebivalište, mesto rada, godine starosti, aktivistički staž, kao i vrstu organizacije (formalna ili neformalna) u kojoj deluju ispitanice/i.

Prema mestu prebivališta, ispitanice i ispitanici dolaze iz 21 okruga u Srbiji. Najveći broj učesnica i učesnika istraživanja je iz okruga Grada Beograda (57,5%), dok iz svih ostalih okruga dolazi ukupno 42,5%.

Posmatrano prema broju učesnica i učesnika, zastupljenost je sledeća: Južnobački, Nišavski, Južnobanatski, Zlatiborski, Severnobački, Jablanički, Šumadijski, Srednjobanatski, Moravički, Kolubarski, Zaječarski, Severnobanatski, Rasinski, Mačvanski, Braničevski, Sremski, Zapadnobački, Podunavski, Raški i Toplički.

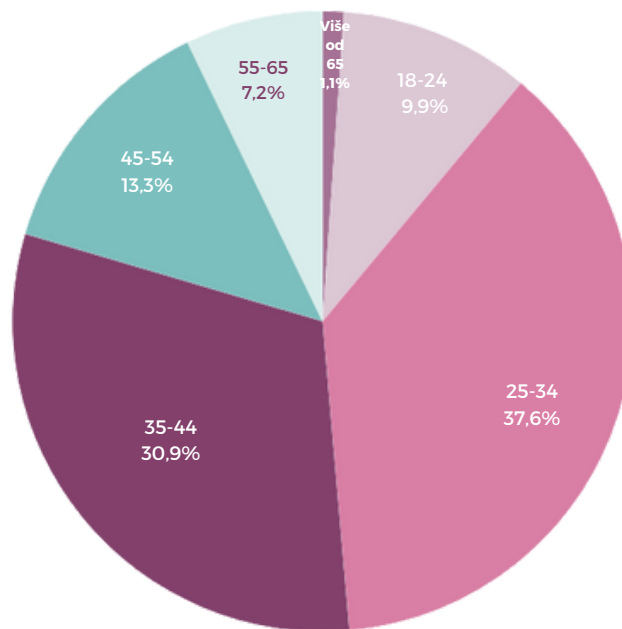
U pogledu mesta rada na prostoru okruga Grada **Beograda** radi **malo više od polovine (51,4%)**. Na području cele Srbije radi 12,2%, te u Južno Bačkom okrugu 9,4%. U svim ostalim okruzima prema mestu rada je bilo manje od po 3% ispitanica/ka.



Grafikon 1 Mesto rada

Kada je reč o starosnoj strukturi, najmlađe/i i najstarije/i su najmanje zastupljene/i, što potvrđuje neke od naših **prethodnih saznanja**⁶. Samo 1,1% ispitanica/ka ima više od 65 godina, dok 7,2% pripada grupi od 55 do 65 godina. Udeo onih između 18 i 24 godine iznosi 9,9%, što znači da **ukupno najmlađe/i i najstarije/i čine manje od petine svih aktivistkinja i aktivista obuhvaćenih analizom.**

Najveći broj ispitanica/ka spada u starosnu grupu od 25 do 34 godine, koja čini 37,6% uzorka. Odnosno velika većina ispitanih aktivistkinja i aktivista je u periodu života kada su u najproduktivnijem periodu radnog veka.



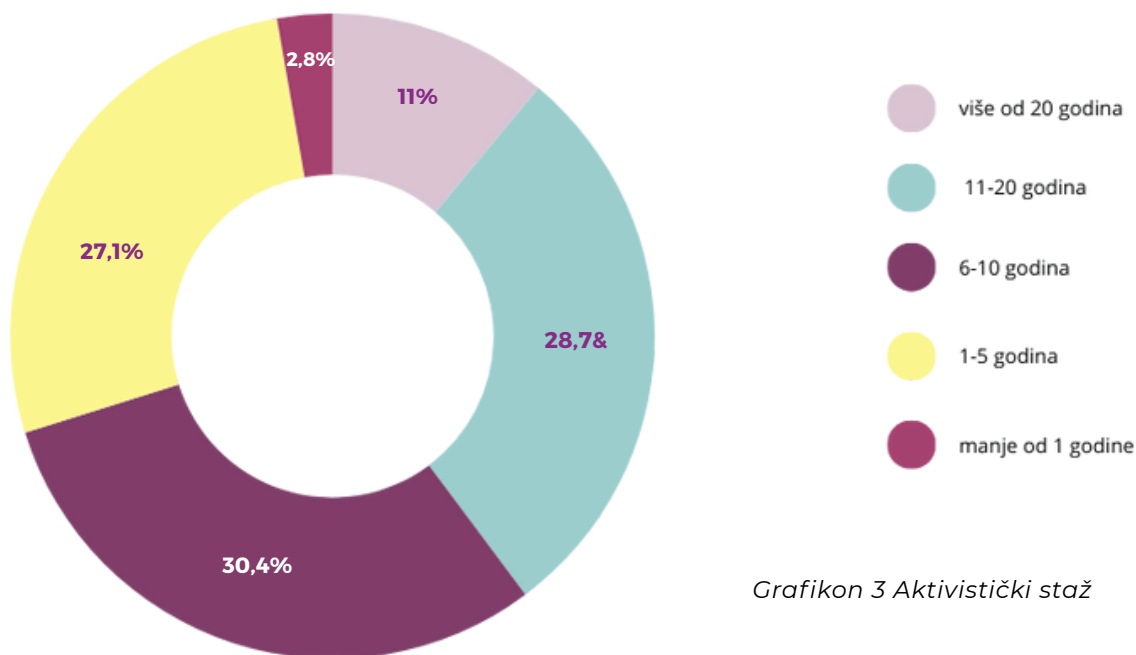
Grafikon 2 Starosna struktura

Podaci pokazuju da aktivizam i rad često nisu odvojeni za većinu ispitanica/ka.

Prema samoproceni, **čak 70,2% ispitanica/ka smatra da su i radnice/i i aktivistkinje/i**, 17,1% se vidi isključivo kao radnice/ke, a 12,7% samo kao aktivistkinje/te, što jasno ukazuje na preplitanje ove dve uloge.

Najmanje (2,8%) je onih koji su kraće od godinu dana u aktivizmu, dok je 11 od 100 osoba sa više od 20 godina aktivističkog staža. U ostalim kategorijama prema dužini aktivističkog staža je od po 27-30% ispitanih. Ovi podaci sugerišu da aktivizam nije samo privremena ili povremena aktivnost, već postaje dugoročan deo radnog života većine ispitanica/ka.

⁶ Serbian case study: status of women in activism

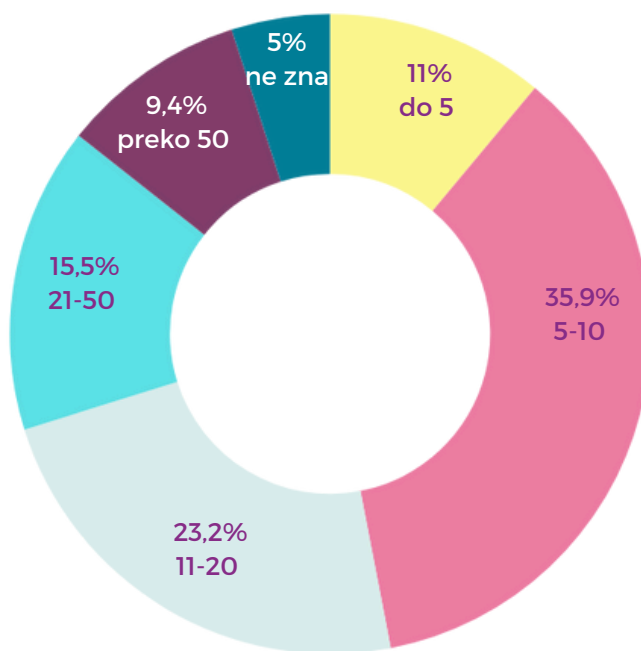


Grafikon 3 Aktivistički staž

Dominantan je rad kroz formalne organizacije (91,1%), unutar strukturisanih kolektiva, ali se mora uzeti u obzir da je upitnik obuhvatao rad u okviru organizacija koje se bave ljudskim pravima, ali ne i samostalno, te da istraživanje i analiza nisu obuhvatali sve oblike aktivističkog rada.

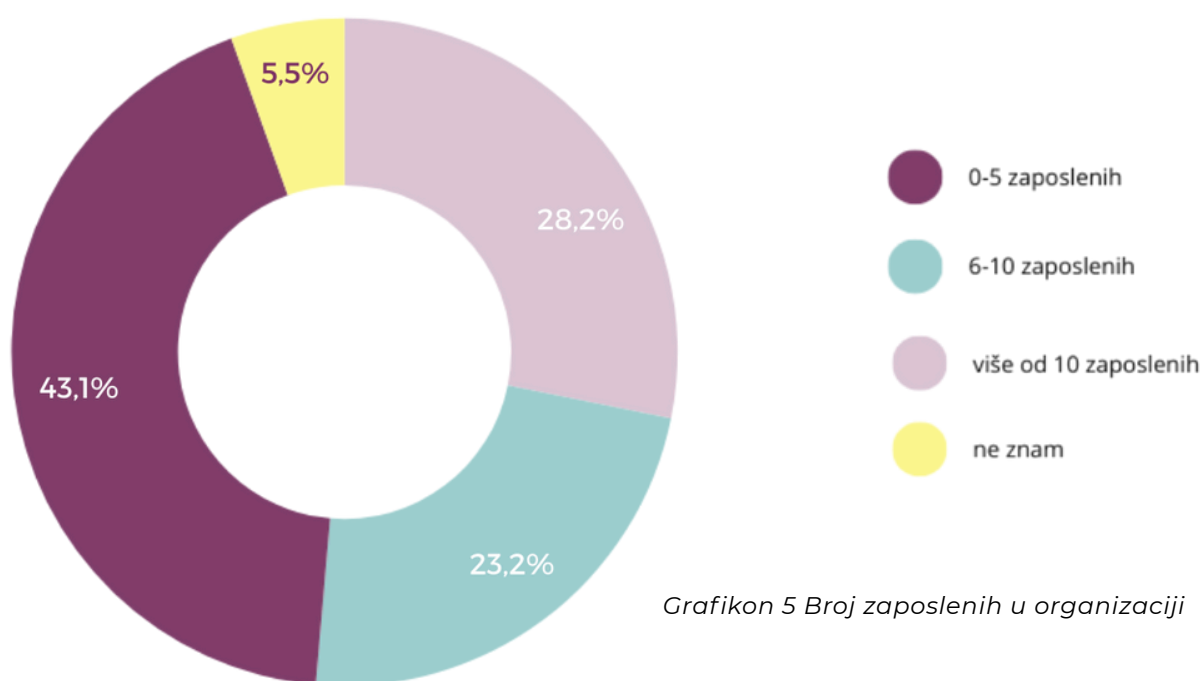
Kada je reč o veličini organizacija u kojima deluju,

najzastupljeniji su kolektivi u kojima je angažovano **od 5 do 10 članica/ova** (35,9%). Dok je najmanje onih (9,4%) koji rade u organizacijama sa preko 50 članica/ova. Dodatno, 5% ispitanica/ka nije znalo koliki je broj članica/ova u njihovoj organizaciji.



Grafikon 4 Veličina organizacija po broju članica/ova

Prema broju zaposlenih najviše (43,1%) je osoba koje dolaze iz organizacija **sa do 5 zaposlenih**, dok je ukupno dve trećina ispitanih iz organizacija u kojima je zaposleno do 10 ljudi. Manji broj ispitanica/ka (5,5%) nije znalo koliko zaposlenih ima u njihovoj organizaciji. Iako većina organizacija iz uzorka ima mali broj formalno zaposlenih, to ne odražava nužno ukupan broj osoba uključenih u rad organizacija kroz druge oblike angažovanja, što je uočljivo i kroz odgovore na druga pitanja, ali može ukazivati na stanje radnih prava u organizacijama.



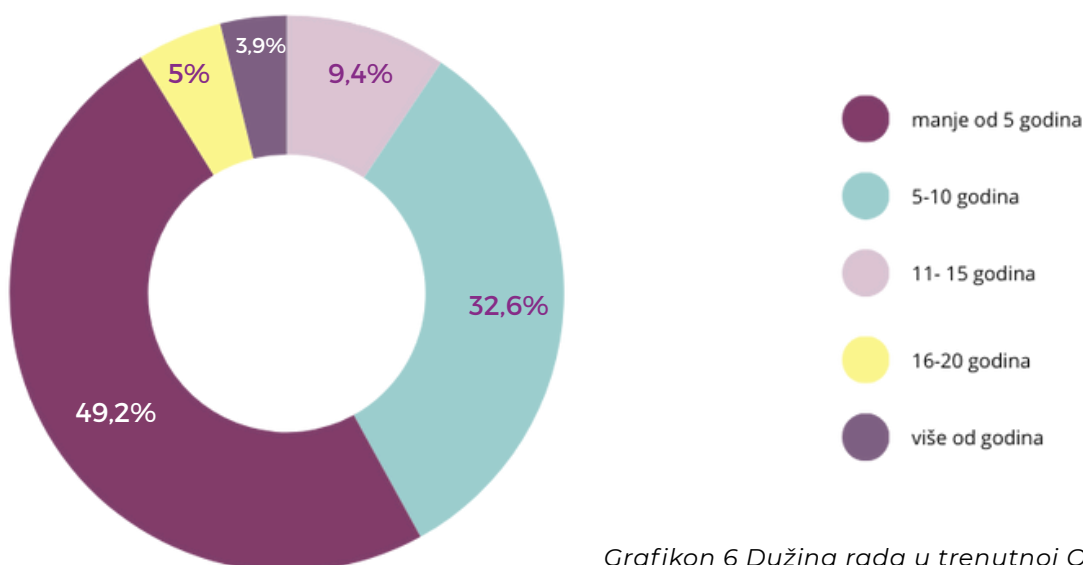
Grafikon 5 Broj zaposlenih u organizaciji

4.2 TRENUTNI STATUS

Trenutni status podrazumeva odgovore na pitanja koja se odnose na aktuelni angažman ispitanica/ka u organizaciji u kojoj trenutno rade. Ova kategorija obuhvata podatke o dužini angažmana, osnovu angažovanja (ugovor o radu, honorarni ili volonterski angažman), radnom vremenu, ostvarivanju osnovnih radnih prava, prisutnosti prekovremenog rada i rada vikendom, dostupnosti tokom odsustva, kao i o obavljanju poslova van prethodno utvrđenih obaveza.

Što se tiče dužine rada u trenutnoj organizaciji najviše aktivistkinja/ta (49,2%) radi manje od 5 godina u trenutnoj organizaciji, dok najmanje (3,9%) ima onih koji rade u istoj organizaciji više od 20 godina. Ovo ukazuje na visok nivo fluktuacije.

Na pitanje „Da li vam je rad u organizaciji primaran posao?“ potvrdno je odgovorilo 83,4% ispitanica i ispitanika, što ukazuje na to da je angažman u organizacijama za većinu ne samo profesionalni, već i egzistencijalni izbor. Ovaj nalaz dodatno naglašava značaj poštovanja radnih prava i potrebe za stvaranjem uslova koji odgovaraju realnim potrebama onih koji svoj radni vek grade u civilnom sektoru.



Grafikon 6 Dužina rada u trenutnoj OCD

Kada je u pitanju vid angažovanja, preciznije, vrste ugovora po kojima rade, ispitani su odgovorili:

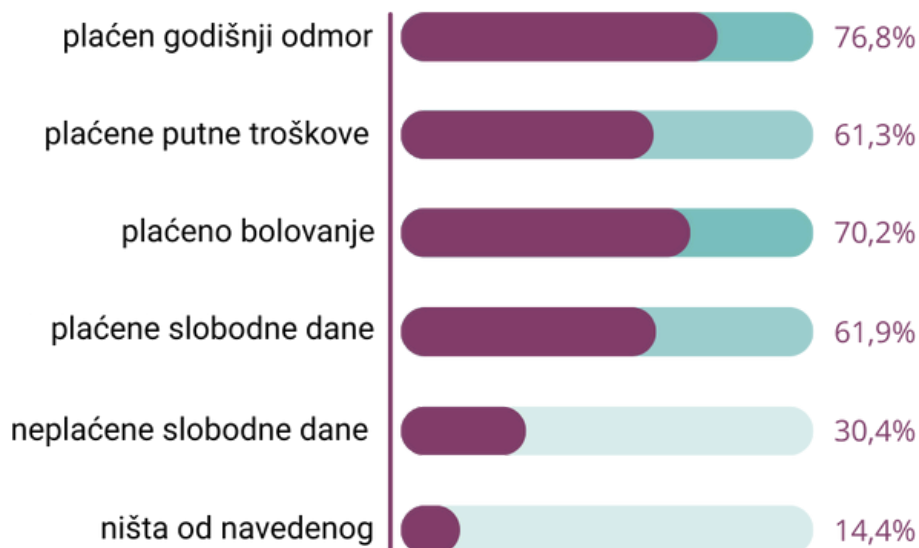
Na osnovu ugovora o radu angažovano je 68% ispitanica i ispitanika. Prema ugovoru o delu radi 7,2%, dok 6,1% ispitanih obavlja posao na osnovu ugovora o autorskom delu. Volonterski je angažovano 8,8% ispitanih, dok 3,3% radi preko studentsko-omladinskih zadruga.

Dodatno, deo ispitanica i ispitanika angažovan je putem drugih vrsta ugovora, uključujući ugovor o poslovno-tehničkoj saradnji, ugovor o privremenim i povremenim poslovima i ugovore sklopljene preko agencija za zapošljavanje. Takođe, 2,21% ispitanih radi bez bilo kakvog formalnog ugovora, odnosno „na crno“.

Uporednom analizom odgovora na pitanja dolazimo do zaključka da 15,4% osoba kojima je rad u organizaciji primaran posao nema garantovana osnovna radna prava iz Zakona o radu, time što nema ugovor o radu.

Kako nam je bilo važno da saznamo da li aktivistkinje i aktivisti imaju određena radna prava, bez obzira na tip ugovora po kom rade u organizacijama, sadržaj pitanja se odnosio na sledeća prava: plaćeni godišnji odmor, plaćene putne troškove, plaćeno bolovanje, plaćene slobodne dane, neplaćene slobodne dane.

Ništa od navedenog nema 14,4% ispitanica-ka odnosno 1 od 7 osoba.



Grafikon 7 Potvrdni odgovori na pitanja ostvarivanja određenih radnih prava, bez obzira na vrstu ugovora

„Imam, imam. Samo što u NGO-u to kod nas ne izgleda tako.“

„Jedan dan nisam radio, nije mi bilo dobro. I dobio sam komentar, ono, uzmi lekove i dođi.“

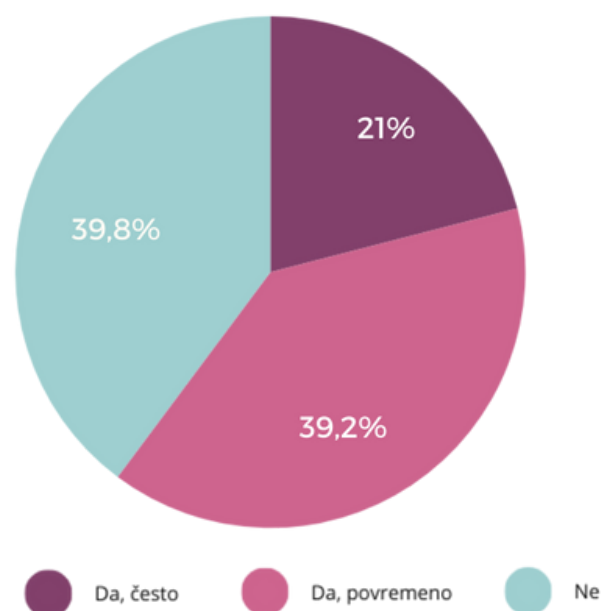
Među zaposlenima koje/i imaju ugovor o radu, značajna većina (88,8%) radi puno radno vreme. Nepuno radno vreme koje prelazi 50% radnog vremena ima 9,6% ispitanih, dok svega 1,6% radi manje od polovine punog radnog vremena.

„Regulisani su nam ugovori na 8 sati dnevno ili 7, nije bitno, ali stvarno, mislim, ne znam kada je bio dan u kom je jedna od nas radila samo toliko.“

„Ne puno, nego dva puta. Prepuno, sestro, kipi.“

Na pitanje da li u proseku rade više od osam sati dnevno, negativno je odgovorilo 39,8% ispitanica i ispitanika, dok ostali navode da povremeno ili često premašuju standardno radno vreme. Iako za deo ispitanih radno vreme duže od osam sati nije svakodnevna praksa, činjenica da gotovo petina ispitanih izjavljuje da često radi duže od propisanog vremena ukazuje na rizike povezane sa uslovima rada, opterećenjem i balansom između poslovnog i privatnog života.

Malo više od polovine (51,4%) ispitanica/ka nema ni na koji način regulisan prekovremeni rad.



Grafikon 8 Učestalost prekovremenog rada (više od 8 sati dnevno)

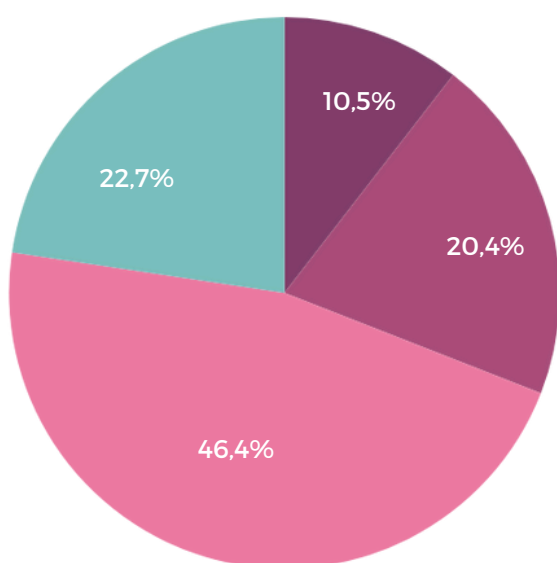
„Donatori ne računaju prekovremene sate.“

„[...] sam svaki dan radio prekovremeno. Ništa ne bi uspevalo da se završi da ne radim i kod kuće još više. A to mi niko ne kaže, to se podrazumeva.“

„Imam ih, ali nisu regulisani. Mogu čak i da ih pozajmim drugima. Ako nekom trebaju prekovremeni sati. [...] To jesu neke loše prakse koje su sada već potpuno normalizovane u civilnom društvu. [...]“

„Dešava mi se da zaredam 6–7 dana za redom ili imam neku konferenciju do 10 uveče, ali osećam teskobu da pitam da li sutradan mogu da radim od kuće ili da budem slobodna.“

Kada je rad vikendom u pitanju, većini je ovo sastavni deo angažovanja, a 10,5% ispitanih radi svaki vikend.



Grafikon 9 Rad vikendom



„[...] Radno okruženje je bilo veoma toksično i veličao se prekovremeni rad, kao i rad vikendom. [...]“

„[...] Kad mi koleginica kaže ‘radili smo čitav vikend’, ona ne kaže to da mi se žali. Samo kaže, kao, da, radili smo čitav vikend. Često čak i s nekim pozitivnim stavom, kao, ‘ahaha imam 20 sati prekovremeno, takav je bio mesec’. To nije plaćeno, niko ti to ne uvažava. [...]“

Po pitanju slobodnih dana nakon radnog vikenda, rezultati pokazuju da je podjednak procenat ispitanica i ispitanika (po 31,5%) onih koji nemaju pravo na slobodan dan i onih koji imaju pravo na slobodan dan ukoliko to ne remeti rad organizacije. Pored toga, 5% ispitanih dalo je šire tekstualne odgovore, dopunjujući kvantitativne podatke individualnim iskustvima.

„Mogu, osim u slučaju da nemam nešto što je baš hitno, rokovi donatorski ili nešto, u tom slučaju ne.“

„Pa, imala sam iskustva, u prethodnoj organizaciji u kojoj sam radila, ne u ovoj, gde kada, na primer, postoje radne subote i nedelje ja zatražim jedan slobodan dan, dobijem odgovor: ‘Je l’ ti to tražiš uslugu od nas?’ I ja sam bila šokirana.“

„Nemam. Ne. Sad ću da ti kažem i zašto. Dakle, to svako ko se bavi organizacijom i ko je koordinator projekta, ili ko je ovlašćeno lice u banci zna, da kada se završi taj seminar i kada se završi događaj (to se dešava, recimo, opet, subotom, najčešće, kod nas), onda kada se vratiš, ti moraš da središ sve papire, putne naloge. I u ponedeljak da odneseš to sve knjigovođi, odnosno da isplatiš sve honorare ili šta već. Tako da nemam slobodne dane nakon vikenda.“

„Pa, regulisani su na način da možemo da uzmemo slobodne dane. Mislim, kako da kažem, možemo da uzmemo. Ja sad imam gomilu tih narađenih, ne sati, nego dana, ali kada je trenutak u kom ja to mogu da uzmem, ako konstantno postoje nekakvi rokovi? Mislim, oni postoje na papiru i niko tu ne zateže nikome, samo što svaka od nas ima ličnu odgovornost u odnosu na sve što postoji, pa ne uzima te dane. A kad baš bude stani-pani, onda se ne uzme dan, možda se uzme poneki sat da se ode kod lekara.“

„[...]Mislim da je to jako važno, zato što mi u nevladinom sektoru, koji radimo na ove načine (ugovor o delu) uopšte ne brojimo sate. To je jako važno. Mi treba da brojimo sate. Ja i koleginica smo shvatile da mi na dnevnom nivou nekad, ili svaki drugi-treći dan, provedemo sate vremena na telefonu. [...] Mene da pitate, šta sam juče radila, ja ću reći: ‘pa, nisam radila ništa’.“

Kada je **dostupnost za vreme godišnjih odmora ili slobodnih dana** u pitanju, na emailove ili pozive obavezu da odgovore ima 16,6% ispitanih, dok dodatno **više od polovine (52,5%) odgovara u hitnim slučajevima**. Pojedine/i ispitanice/ci davali su šire tekstualne odgovore, kao i odgovore u okviru intervjua:

„Nemam obavezu, ali želim.“

„[...] Što se tiče mojih koleginica, ja imam prostora za sve. Moj tim je dobar, i u tom kontekstu, da. Samo što, ako ja uzmem bolovanje ili uzmem godišnji, onda oni nose moj posao, koji i ovako ne možemo postići. I onda nekako, koja god da je otišla na godišnji, ide sa laptopom za ne daj bože, je l'.”

„Da budem iskrena, za ovo sam se dugo sama podmetala, i bio je proces. Ali, kad sam počela da postavljam granice, bilo je problema, i sa koleginicama i sa korisnicama.“ - misli se na odbijanje dostupnosti

Kada je u pitanju dostupnost tokom bolovanja, 16% ispitanica i ispitanika ima obavezu da odgovara na pozive ili emailove, dok 47% navodi da je to slučaj samo u hitnim okolnostima.

Najčešći tekstualni odgovori koje je dalo 4,42% aktivistkinja i aktivista u upitniku bili su: „Moj je izbor da odgovaram“ i „Da, dešavalo se zbog donatora.“

„Ja sam bolesna radila milion puta, zato što se mora, a ne zato što me neko tera. To moram da kažem, jer vi ako imate rok za predaju projekta sutra, a danas ste se razboleli, i ako to ne uradim, neće to niko predati. Mislim, o tome se radi. Znači, nema se dovoljno resursa za ljude koji mogu tebe da pokriju.“

Iako manji broj zaposlenih formalno ima eksplicitnu obavezu da bude dostupan tokom godišnjih odmora i bolovanja, veliki broj njih odgovara u hitnim slučajevima, što ukazuje na nepisanu kulturu stalne dostupnosti.

Tekstualni odgovori dodatno osvetljavaju realnost u kojoj se granice između posla i privatnog života često brišu, pri čemu osećaj odgovornosti, pritisak kolektiva ili očekivanja korisnica/ka često dovode do preuzimanja posla i tokom odmora ili bolovanja. Takva praksa, iako ponekad predstavljena kao lični izbor, ukazuje na **sistemski problem neprepoznavanja prava na odmor i oporavak kao neodvojivog dela radnih prava**.

Na pitanje da li su morale/i da **obavljaju poslove koji nisu deo njihovih dogovorenih obaveza**, najveći broj ispitanica i ispitanika odgovorio je da povremeno (43,1%) ili često (42,5%) preuzima takve zadatke. **Samo 12,7% ispitanih je reklo da se to nikada ne dešava.**

„Na papiru postoji sistematizacija posla, ali svi rade sve i onda niko nije odgovoran ni za šta. [...] Postoji ta vrsta strukturnog haosa koji je veliko opterećenje.“

„[...] Očekivalo se da radim i budem prisutna sve vreme kao da sam zaposlena puno radno (imala sam ugovor na 20h nedeljno). [...]“

„Uvek. I, mislim, ne mogu da kažem svakodnevno, ali skoro svakodnevno. Pošto je fluktuacija ljudi u nevladinom sektoru ogromna, i tu se non-stop melju, smenjuju ili ostalo, mi smo stalno u situaciji da prihvatamo tuđe poslove kolega koji odlaze preko noći i da krpimo te rupe dok ne dođe novi. [...]“

„Imamo mi u ugovoru šta su obaveze, ali to naravno ne funkcioniše tako, zato što su donatorske želje sve veće, a nas je malo... Nikad ti neće dati platu za još jednu osobu, tako da svi radimo sve. Bukvalno, svi radimo sve. I morala sam i da naučim 300 stvari koje me možda i ne zanimaju.“

Kvalitativni odgovori, kao što su „ne postoji dogovor o obavezama, sve se radi“, „u malim organizacijama svi radimo sve“ ili „ne mogu da specifikujem šta je tačno deo mojih obaveza“, pokazuju da je u mnogim organizacijama posao često širi od jasno definisanih okvira. Takva situacija ukazuje na poteškoće u postavljanju granica i ličnom osećaju odgovornosti, kao i na probleme u raspodeli zadataka usled nedostatka specijalizovanih kadrova, što zahteva da angažovani preuzmu različite uloge. Ovaj višak obaveza čini radnu dinamiku manje efikasnom i iscrpljujućom, što znači da je suštinski potreban veći broj zaposlenih u organizacijama.

„Apsolutno. Je l' treba da objašnjavam zašto? Ima stvari koje nisu uopšte organizaciona pitanja, nego su opšta civilnosektorska i opšte društveno-politička. [...] Dobili informaciju o tome da se menja, otprilike, akcioni plan za socijalne politike na par godina, ne znam tačno kako se zove. I niko nas nije pozvao da budemo deo radne grupe, niti da se na bilo koji način uključimo. Ali ja imam moralnu obavezu, u odnosu na to da sve ovo što radimo spada u domen socijalnih politika, da ispratim šta su predvideli za narednih par godina, i da vidim da li je negde neko okačio neki budžet. Pa, u odnosu na to, da vidim da li treba da stavljam komentare i da li bi nas ti komentari ugrozili ili ne bi, i da nađem adekvatan obim da sažmem ono što je neophodno da bi to poslala, ako bi neko to možda potencijalno uvrstio. Dakle, niko meni nije rekao to ti je posao, ali jeste stvar koja stoji tu i koja je važna. Pa onda paralelno sa tim može da se desi da 3 organizacije, dan za danom, pozivaju na raznorazne stvari, gde je neophodno da se pojavimo, zato što to znači uzajamnu podršku, što znači otrgne mi se apsolutno 4 sata radnog vremena kao ništa. Ako se 3 dana za redom prebacim na još dodatna 4 sata, ja onda moram da se vratim kući pa da nadoknadim ta 4 sata. Ne zato što mi je iko rekao da to moram, nego zato što nužno ne mogu da stignu stvari da se urade. A mimo toga se onda pojavi po neki donator koji kaže: e, znate šta, mi sad radimo to i to, ne bi bilo loše da se uključite, pa još brdo radnih sati.”

„Razlog prelaska je bilo nepoštovanje dogovora oko projekata kojima sam bila ugovorom obavezna da radim, da ih sprovodim. I zbog dodatnih nedefiniranih pre toga zahteva da se bavim i drugim projektima. I onda je to zahtevalo i rad vikendom, i rad uveče, i da, ono, budem non-stop slobodna, da se zloupotrebljava ta činjenica da ja nemam decu, pa da me onda cimaju subotom, nedeljom, šalju na neka putovanja, zato što kolegice koje imaju šire porodice to ne mogu. U tom trenutku se ispostavilo da ja nemam nikakav život i da ja u stvari za novac od jednog projekta za koji imam potpisan ugovor, radim na šest, ali bukvalno šest projekta i to je bio razlog zašto sam otišla. [...] A onda sam shvatila da će mi se to isto dešavati i u trećoj organizaciji, dok mi nešto sistemski ne promenimo u organizacijama civilnog društva. Nekako mi je cela ta priča licemerna, mi idemo i solimo pamet, pričamo drugima, kako treba i šta treba. A onda nismo u stanju to da primenimo unutar naših sopstvenih organizacija.”

4.3 ZARADA

Pitanja i odgovori iz oblasti zarade su se odnosila na opseg zarada, izvor prihoda i da li zarada zadovoljava osnovne životne potrebe.

Na osnovu samoprocene, **više od dve trećine (71,3%)** ispitanica/ka smatra da za pun fond radnih sati **nema zaradu koja zadovoljava njihove potrebe** i potrebe njihovih porodica.

„Ne, ni blizu. Nemam, u principu sada još kako-tako. To je jedna interesantna priča, jer smo mi imali manju platu pa smo se izborile kod donatora za veću, jer smo rekle da prosto mi ne možemo da preživimo, bukvalno. I onda su nam dali. [...] Pritom, ako uzmeš u obzir koje sve poslove radiš, kada bi za svaki taj posao bio plaćen, da se poveća samo za 30%, to je već nešto, ovako 0 bodova.”

„Koordinator projekta dobije, ja ću sad slagati, između 10.000 i 15.000 dinara mesečno, šta mi možemo? Šta taj donator očekuje od sebe za 15.000 dinara mesečno? Šta on od sebe očekuje, pa onda u skladu sa tim neka kaže šta očekuje od [...] Ja mislim da je to i uvreda. Ja mislim da je to i uvreda i ne znam šta je gore, da li što nam oni to nude ili mi što prihvatamo.”

„Radim po autorskim ugovorima, projektno. [...] Meni novac često dođe u nekom momentu i više možda nego što neko ima platu. [...] Ja i kad sračunam, ja tako često računam koliko sam mesečno zaradila, onda to bude približno do minimalca na mesečnom nivou.”

Više od 55% ispitanih navodi da im je zarada iz organizacije jedini izvor prihoda, dok gotovo 31% njih obavlja dodatne honorarne poslove. Ovi podaci ukazuju na značajnu potrebu za dopunskim prihodima, što sugerije da velik broj aktivistkinja i aktivista mora da radi više poslova kako bi obezbedili egzistenciju.

„Ja lično sam živeo i radio deset godina kroz projekte. Dakle, nikakav drugi prihod nisam imao, nego sam radio deset godina i onda sam na kraju morao da se zaposlim. Zato što nisam mogao više da opstanem sa ovim malim parama od donacija.”

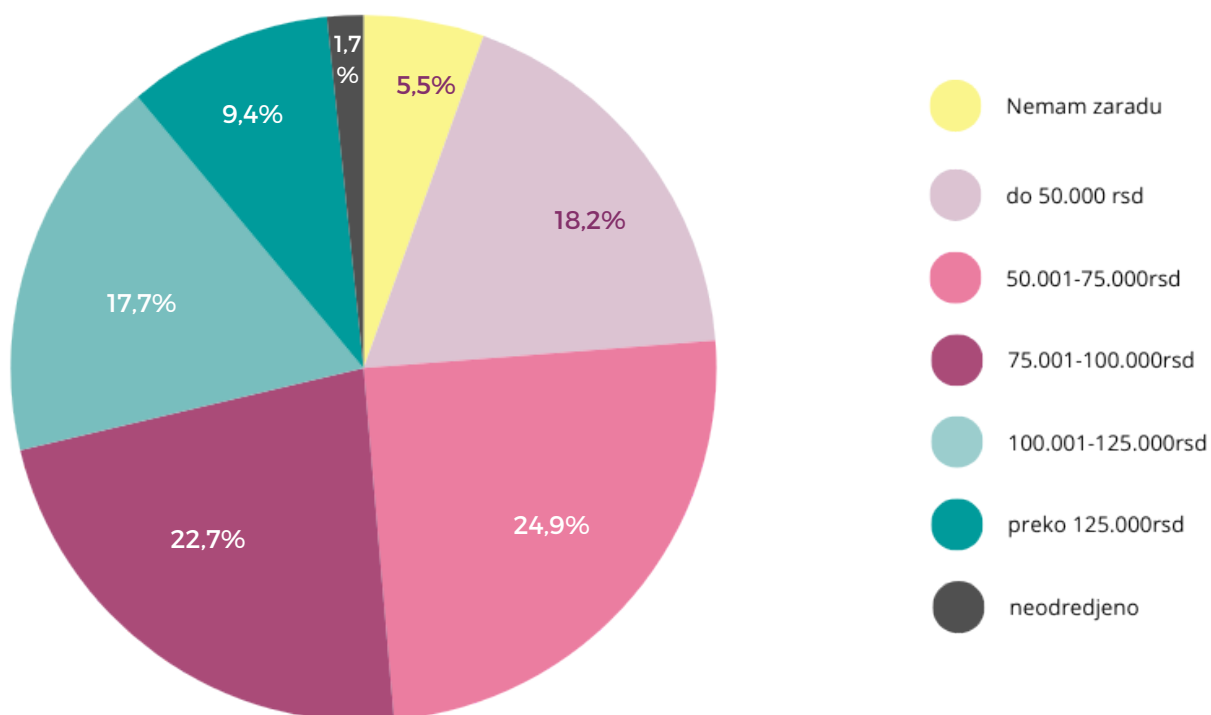
„U suštini, ja sve ovo vreme, do pre, recimo, jedno par meseci, radim sve što mogu. Mislim, sve što mi se nudi, od toga da sam učestvovala u raznim fokus grupama, za hiljadu dinara, da sam monitoringovala izbore, ako me zovu tako negde nešto.”

„Ne. Ne i zato imam agenciju privatno, i zato radim i za druge organizacije konsultacije. Prosto, pogotovo poslednjih nekoliko godina i sad, mogu slobodno da kažem da je moja plata pre 7 godina bila ista kao i danas. Ni za jedan evro nije veća.”

Kada je opseg zarada u pitanju, bez ikakve zarade je 5,5% ispitanica/ka, dok njih 18,2% ima zaradu manju od 50 000 rsd. Najviše osoba ima zaradu u rasponu od 51 000 do 75 000rsd, njih 24,9%. Tek skoro svaka deseta osoba (9,4%) ima zaradu preko 125 000 rsd, odnosno zaradu koja odgovara računici približnoj plati za život. Kako ukupno 48,6% ispitanih zarađuje do 75.000 RSD, može se pretpostaviti da je medijalna neto zarada u ovom uzorku niža ili veoma blizu **medijalne neto zarade u Srbiji za decembar 2024.**⁷ godine, koja je iznosila 79.624 RSD. Ovo nam pokazuje da se i po pitanju zarada, aktivistkinje i aktivisti ne razlikuju od ostatka društva.

⁷ <https://www.cekos.rs/medijalna-zarada-u-2024-godini>

Grafikon 10 Opseg zarada



„Za nas je kao neka sramota pitanje kolika je plata. A onda i kad nas pitaju kolika plata, mi nešto sramežljivo: ‘pa koliko imate, pa uklopiću se u budžet’. Mislim da je to sve pogrešno. A sad ovi mladi ljudi su otišli u drugu krajnost i oni vam daju otkaz u svojoj glavi već u prvom radnom danu.”

„Apsolutno smo potplaćeni, pod brojem jedan, a pod brojem dva donatori nas toliko ponižavaju, da u ovom sektoru, više, mislim, neće biti profesionalaca, nego samo nekih ljudi koji iz, ne znam ni ja, neke svoje, što bi jedna moja prijateljica rekla, fiks ideje, se bave ljudskim pravima, generalno. I da će to raditi u neko slobodno vreme i da će to potpuno izmaći kontroli i da mi nećemo imati taj korektivni faktor u društvu više, kvalitetan, profesionalan.”

4.4 VOLONTIRANJE

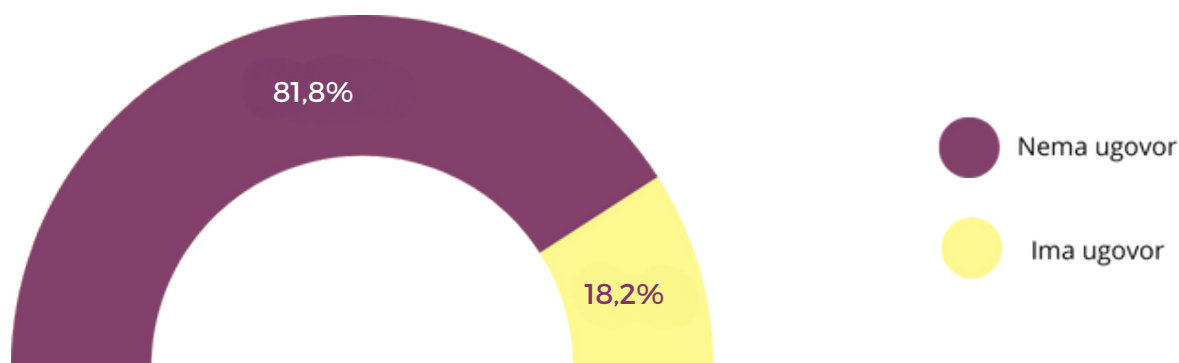
U ovoj kategoriji pitanja i odgovori su se odnosili na postojanje volonterskog ugovora i volonterskog džeparca, kao i vremenski okvir rada i vrstu poslova koje su ispitanice/i obavljali.

Kada je volontiranje u pitanju, najviše aktivistkinja/ta koje/i volontiraju **nemaju ugovor o volontiranju, čak 81,8%**. Nešto više od polovine (54,5%) ne dobija volonterski džeparac. Često više od 10 sati nedeljno radi njih 45,4%, dok povremeno više od 10 sati nedeljno radi 22,7% ispitanica/ka. 36 od 100 volonterki/volontera nema mogućnost izbora poslova na kojima rade. Po pitanju delegiranja poslova koje niko drugi ne želi da radi, većina (72,7%) nije u toj situaciji, ali ipak postoji nezanemarljiv broj.

„Nemam ništa, normalno, jer sam volonter.“

„U prethodnim organizacijama (ime organizacije), ne. A sad, trenutno u (ime organizacije) da. Imam ugovor o volontiranju i dobijam džeparac.“

Broj sati rada i poslovi koje obavljaju aktivistkinje i aktivisti volonteri ukazuju na to da je i u ovoj kategoriji rada potrebno posvetiti veću pažnju.



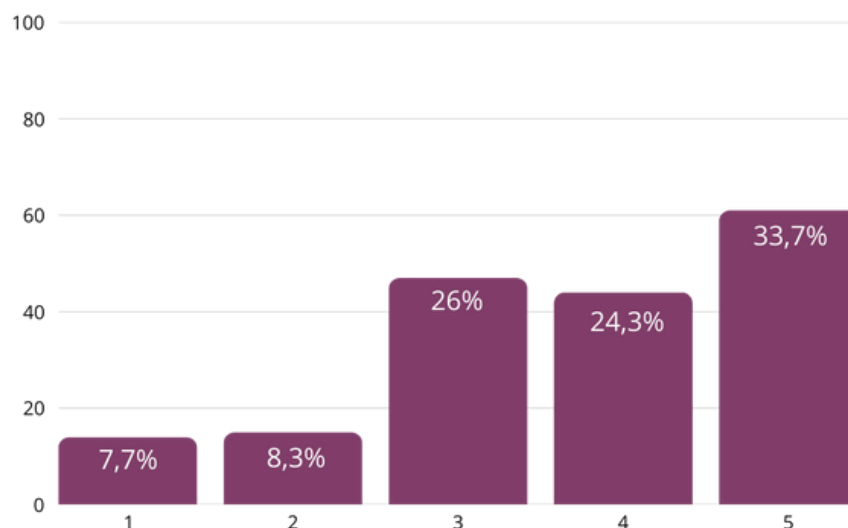
Grafikon 11 Postojanje ugovora o volontiranju

4.5 RADNO OKRUŽENJE I SIGURNOST NA RADNOM MESTU

Ovaj odeljak istraživanja bavi se uslovima rada i radnim okruženjem u organizacijama, fokusirajući se na mogućnosti za profesionalni razvoj, uticaj na rad organizacije, slobodu izražavanja, nivo stresa i finansijsku sigurnost.

Na pitanje da li imaju **mogućnost da se usavršavaju** u okviru svoje organizacije na skali od 1 do 5, **najviše njih smatra da u potpunosti ima priliku** za usavršavanje (33,7%), dok je najmanje osoba koje smatraju da nemaju uopšte 7,7%.

Grafikon 12 Mogućnost usavršavanja, 1 - ni malo, 5 - u potpunosti



Odgovori u okviru intervjua, kao i tekstualni odgovori iz upitnika daju dodatnu sliku.

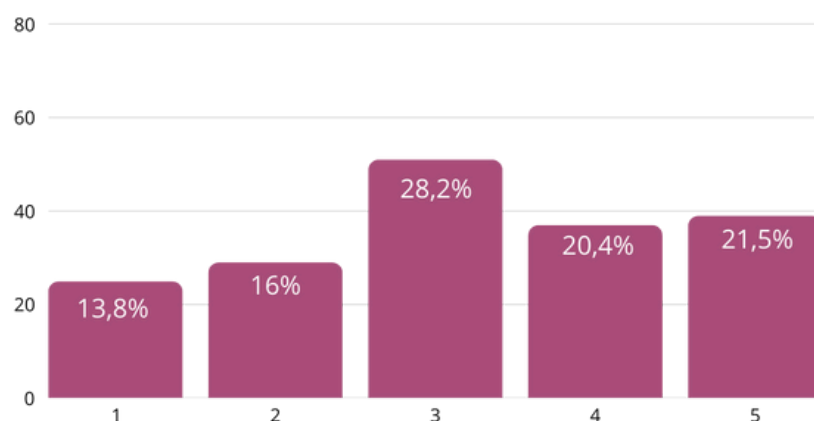
„Pa, imam. Na dobrovoljnoj bazi. Dakle, ako neki član naš hoće nešto da nauči, neko nam pomogne, pa nam nešto objasni, to je to. Dakle, bukvalno, sama organizacija organizuje neke edukacije i onda mi učimo.“

„[...] nije uopšte bilo toga. I čak i kad su me obučavali, obučavali su me preko ono, baš je... nisu bili mnogo entuzijastični u vezi toga. Muka im je što moraju da posvete meni sat vremena da objasne kako funkcioniše taj neki njihov program koji ja moram da koristim.“

„Mogu ovako da idem na sve ovo što se ne plaća. To stvarno nije nikakav problem, to je ono super. E sad, da l' sad ja mogu da kažem: ja bih sad ovo, pa sad kao ja bih to da platim, to sigurno da ne mogu. [...] Ali i taj odlazak na usavršavanje po meni, pogotovo, kad su pitanju ti neki seminari, to je problem kad ti nemaš platu. Lako je tebi da ideš na seminar kad ti imaš platu, a ja, to što sam dva dana na seminaru, znači prvo da neću moći, lupam, da pišem projekte, znači, em što sam u minusu za neke moguće potencijalne stvari koje ću zaraditi, em što već u nekim godinama vagaš privatan taj život. [...] Ne znam, i dete te kao, nemoj mama, nemoj, nemoj, a ti kao ideš, ispadaš neka loša žena, ideš tamo, ostavljaš decu, muža. Pogotovo kad se to zareda, a nekad se to stvarno zareda [...] Još je jako veliki problem kad vi imate neke obaveze koje morate nekome drugome da delegirate. [...] Zato što ja moram da cimam moju mamu. [...] Ona, svaki put kad ja odem negde, čuva moju decu i ne ode da radi i ona ne dobije taj njen dinar. [...]”

„Mi trenutno imamo puno para za usavršavanje i vrlo smo podržavajuće jedne prema drugima da se usavršavamo. Samo što sam ja prošle godine rekla da me niko ne gura nigde, da se u bilo čemu usavršavam. Jedino mesto gde mogu da me gurnu jeste banja i rehabilitacioni centar.”

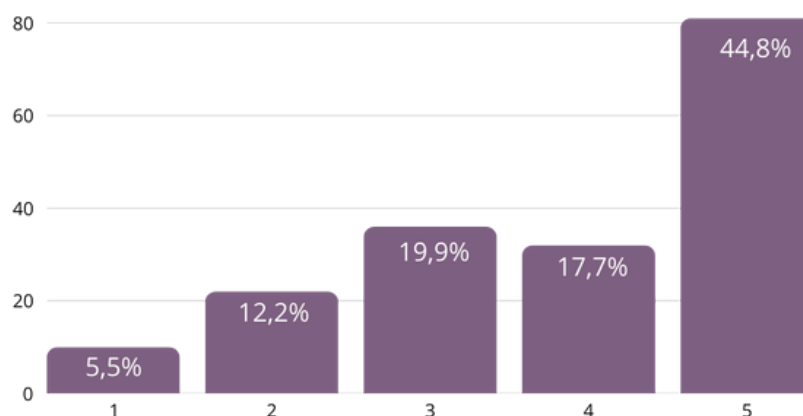
Mogućnost da napreduju u okviru organizacije, ispitanice/i su ocenile/i na sledeći način: **Najviše je** onih koje/i su **dali srednju ocenu**, na skali od 1 do 5, odnosno 28,2%.



Grafikon 13. Mogućnost napredovanja, 1-ni malo, 5- u potpunosti

Na pitanje **da li možeš da utičeš na rad organizacije** u smislu da predlažeš nove teme i drugačije načine rada, **najviše je onih koje/i u potpunosti smatraju da mogu, 44,8%.**

Grafikon 14 Mogućnost uticanja na teme i način rada organizacije; 1 ni malo, 5 u potpunosti

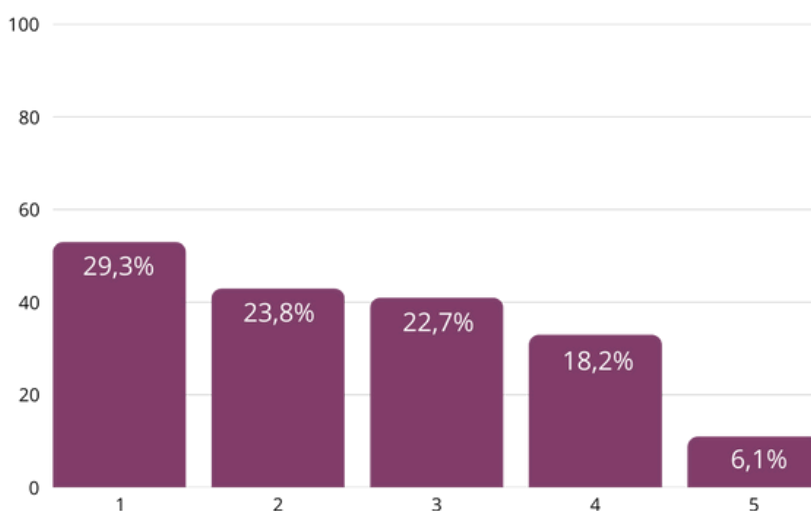


„Ja dosta predlažem, ali malo toga se usvoji. Za neke stvari smišljamo strategiju, kako da ih upakujemo, u koje doba dana.”

U pogledu slobode mišljenja i govora, odnosno iznošenja stavova bez da budu omalovažavane/i od strane drugih, tek nešto više od polovine, njih 53,6%, smatra da u potpunosti mogu to da urade bez bojazni. Svaka četvrta osoba doživljava da, ako iznese svoje stavove i mišljenje, bude podvrgnuta omalovažavanju. Ovo je izuzetno zabrinjavajući podatak, imajući u vidu da se radi o organizacijama koje se bave ljudskim pravima.

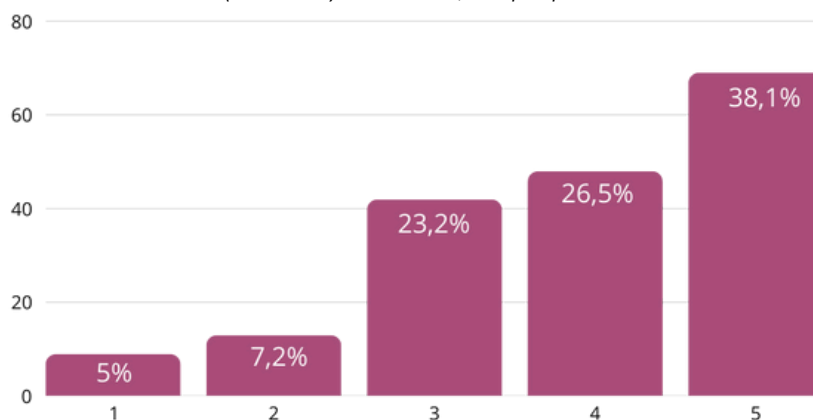
Kada je **finansijska sigurnost** u pitanju, prema samoproceni njih 29,3%, odnosno **skoro svaka treća ispitana osoba smatra da nema nikakvu finansijsku sigurnost**, dok samo 6,1% smatra da je u potpunosti finansijski sigurno.

Grafikon 15 Finansijska sigurnost : 1 ni malo, 5 u potpunosti



„I najnesigurnije, jer živiš od projekta do projekta na kraju dana, 90% organizacija živi. Tako da možda ti imaš, pa, godinu-dve, maks 3 i posle - pitaj boga.”

Grafikon 16 Da li imaš problema sa izgaranjem na poslu (burnout): 1 ni malo, 5 u potpunosti



Većina ispitanih pati od burnout sindroma, odnosno sindroma izgaranja na poslu, a najveću ocenu na skali od 1 do 5 dalo je njih 38,1%.

S obzirom na to da sindrom izgaranja na poslu obuhvata ne samo umor, već i osećaj iscrpljenosti, smanjenu efikasnost i gubitak entuzijazma, neophodno je pristupiti ovom pitanju s ozbiljnom pažnjom, razvijajući mehanizme za ublažavanje negativnih posledica i implementaciju preventivnih strategija.

„Naravno, pogotovo na jesen. Tada dolazi mojih 5 minuta. Jer ono što je isto problem, jeste što mi svi u isto vreme pišemo projekte, i svi u isto vreme realizujemo. [...] I tada dolazimo do sagorevanja, zato što radiš svoje, ideš na druge, izveštaji i slično.”

„[...] trenutno sam u najgorem burnout-u za ovih 20 godina. Zato što uporno hoću, ne ja, nego da se sve mi držimo toga da ne radimo 12 sati, jer smo umele da prebacimo da bude i 14, 16 sati dnevno. Kad smo po terenima to bude 18-20 sati. A u ovim godinama telo to ne može. I onda nije samo do tela, nego do toga da smo zanemarili sopstvene živote. I onda to vodi ka jednom opštem nezadovoljstvu, a onda se to reflektuje na sve. I to ni za koga nije dobro. Tako da, ne može dugo organizacija da opstane u tim odnosima. Imali smo mi razne programe za prevenciju burnout-a. Mislim, kakav crni program za prevenciju burnout-a, ako hoćeš da obezbediš da od nečeg možeš da živiš i da sve zaposlimo [...]”

„Pa, jesam, ali to svako ima. [...] Mislim da ovo što mi radimo uopšte nije lak posao, naprotiv, ali to je naš izbor.”

„Nikada to nisam samoj sebi priznala. A da, ako pitam svoju okolinu, verovatno bi rekli: ‘da, ti si u burnout-u’. I to više zaključujem na osnovu nekih mojih reakcija, na primer u nekom privatnom svakodnevnom životu, da ja više nemam onaj fitilj koji sam imala ranije. Da imam, na primer, problem da zaspim uveče, zato što vrtim filmove šta nisam uradila. I stalno me progoni nešto što nisam stigla da uradim. [...] Pa sam onda čak u jednom periodu života došla do toga da imam i noćne more. I to mi je bilo jezivo. I to je, rekla bih, bila posledica jednog preintezivnog rada sa krajnjim korisnicima. Gde sam ja preživljavala neke njihove životne priče i situacije. [...] I zato mislim da je u mnogo većoj meri nama potrebna, neka psihološka podrška, a to uglavnom nemamo obezbeđeno.”

„Apsolutno, odavno. Ali o tome se ne priča u mojoj grupi, jer se smatra da je to glupost. [...] Ja sam protiv kulture žrtve i žrtvovanja, to je užasno patrijarhalno. [...] Ja ne želim da umrem za stvar za koju se borim, nego da za nju živim, ali od mene se očekuje da se ja iscrpljujem. Ne želim da kršim granice svog tela i svojih mogućnosti.”

Nešto više od polovine **(51,4%) ispitanica/ka ima obezbeđena sredstva za rad od strane organizacije** (laptop, mobilni telefon..), 28,7% ima delimično, a svaka peta osoba nema uopšte. **3 od 5 ispitanica/ka (59,7%) ima mogućnost biranja mesta rada** (rad od kuće, na daljinu, itd.). U slučaju vremenskih neprilika tu mogućnosti ima 24,9%, odnosno svaka četvrta osoba, dok je onih koji uopšte nemaju izbor mesta rada 15,5%.

Zaključci samoprocene o tome da li je njihovo radno okruženje adekvatno opremljeno i prijatno, ispitanice/i su odgovorile/i tako da većina smatra da je prostor u kom rade odgovarajuće svetlosti, da ima dovoljno prostora, da su pristupačni za korišćenje, da postoji odgovarajuća ventilacija (grejanje-hlađenje), udobne stolice i da su dovoljno tehnički opremljene.



Kada je u pitanju samoprocena u pogledu prijatnosti radnog okruženja, 65,7% učesnica/ka je odgovorilo potvrdno, dok širi tekstualni odgovori daju sledeću sliku:

„Spolja gladac, a unutra jadac.”

„Kako kada, zavisi ko je prisutan u organizaciji.”

„Prijatno je u granicama normale u civilnom sektoru.”

„Najgore je to kad se pravimo da smo horizontalni, a u stvari nismo.”

„Ne baš, mnogo više podseća na korpo atmosferu - bitna je samo forma, ne sadržaj rada.”

„Uglavnom jeste, uz neizbežne toksičnosti i ogovaranja po ćoškovima.”

„Nije, stalna je tenzija i strepnja, najviše utiče neizvesnost - i u pogledu finansija, dugoročnosti angažovanja, zadataka koji se svakodnevno menjaju.”

„Za sada u velikoj meri uživam u radu u ovom okruženju. Neke stvari koje nisu prijatne nisu posledica neposrednog okruženja, već ponekad načina rada u okviru partnerskih organizacija sa kojima sarađujem.”

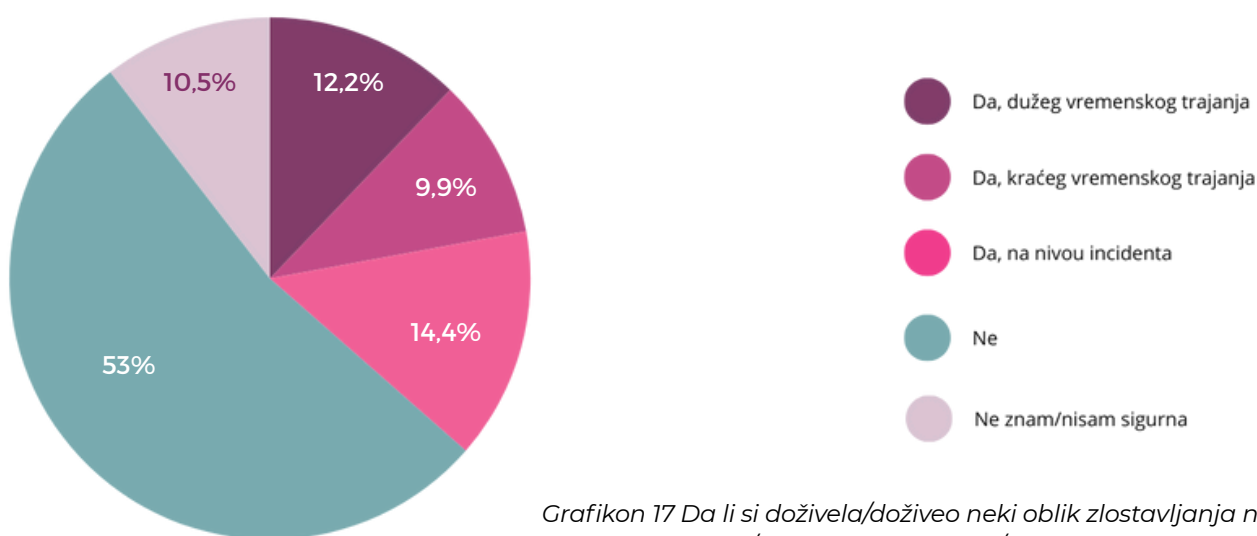
„Jeste, i pored različitih stavova i karaktera, najvažnije je da se slušamo i da stvari koje su makar i jednom članu neprihvatljive ne realizujemo.”



4.6 MOBING I DISKRIMINACIJA

Pitanja i odgovori u oblasti mobinga i diskriminacije su se odnosila na prepoznavanje i učestalost, kao i na zaštitu. Takođe je postojao i prostor za deljenje ličnih iskustava, kroz duže tekstualne odgovore i intervjue.

Kada je u pitanju zlostavljanje na radu u okviru aktivističkog rada u organizacijama, tek malo više od polovine učesnika/ka je reklo da nikada nije doživelo tako nešto (53%), dok je 12,2% bilo izloženo zlostavljanju dužeg vremenskog trajanja. Prema samoproceni, svaka deseta osoba ne zna da li je bila u ovakvim situacijama.



Grafikon 17 Da li si doživela/doživeo neki oblik zlostavljanja na radu u okviru NVO/OCD u kojoj si radila/radio ili trenutno radiš?

Svaka peta osoba je dala širi narativni odgovor, a u nastavku su citati koji ilustruju oblike zlostavljanja na radu u okviru organizacija civilnog društva koja se bave ljudskim pravima.

„Mikromenadžment, pasivna agresija, javno sramoćenje, promena odnosa nadređene nakon njoj upućene kritike koje je dobilo oblik zlostavljanja (osveta).”



„U poslednjih mesec dana trpim mobing od strane svoje nadređene osobe u smislu izolacije, uskraćivanja informacija koje su mi potrebne za obavljanje posla, uskraćivanja mogućnosti za napredovanje, davanja zaduženja koja su ispod mojih intelektualnih kapaciteta, nipodištavanja i prekida komunikacije.”

„Psihičko maltretiranje, omalovažavanje, strepnja svakog meseca da li ću imati posao i zaradu, malverzacija oko obavljenih aktivnosti (brisanje urađenog), konstanta ponižavanja.”

„Doživela sam vređanje i ponižavanje, a kada sam tražila da o tome razgovaramo, rečeno mi je da ja treba da se izvinim, jer je koleginica koja me vređala starija i važna za organizaciju.”

„[...] zbog izražavanja svog mišljenja, tačnije zbog postavljanja nekih osnovnih pitanja o organizaciji rada, tražeći bolje uslove, bila sam predmet osвете kasnije i trpela sam agresiju nadređenih više puta. Jedno vreme sam često odlazila i dolazila u kancelariju u suzama. Bila na lekovima za smirenje.”

„Moja teorija je da se u NVO sektoru koriste toliko suptilni mehanizmi mobinga da ih je teško prepoznati odmah, zato traje mnogo duže. Kada radnica ode onda se kaže ‘nije izdržala rad pod pritiskom’. Moć je apsolutno u rukama par osoba.”

„Manipulacija, neumesni komentari koji upućuju na moje mentalno zdravlje, komentarisanje mojih izbora kako ću se nositi sa izazovima u mentalnom zdravlju.”

„Na mom prošlom radnom mestu, ženskoj osobi koja mi je bila mentorka [...] smo regulisali neki deo njenih privatnih obaveza. I to se podrazumevalo. Kao i trpljenje toksičnih obrazaca komunikacije. [...] Jedina uteha je što se ovaj sektor menja i što generacija Z zaista ne ćuti.”

„Niko neće da kaže ‘kažnjavam te’, jer nema niko osnova da me bilo čime kazni. Zato što sve što radimo, radimo da bi svima nama bilo bolje, ali umeju odnosi u nekim periodima da budu užasno zategnuti, zato što smo mnogo umorne.”

„U (ime organizacije) je bilo dosta dranja, bacanja stolice. Nije bilo uvreda, barem ne meni, da sam nekad nešto ružno, šta god... Bilo je dranja, sad više ne znam ni o čemu.”

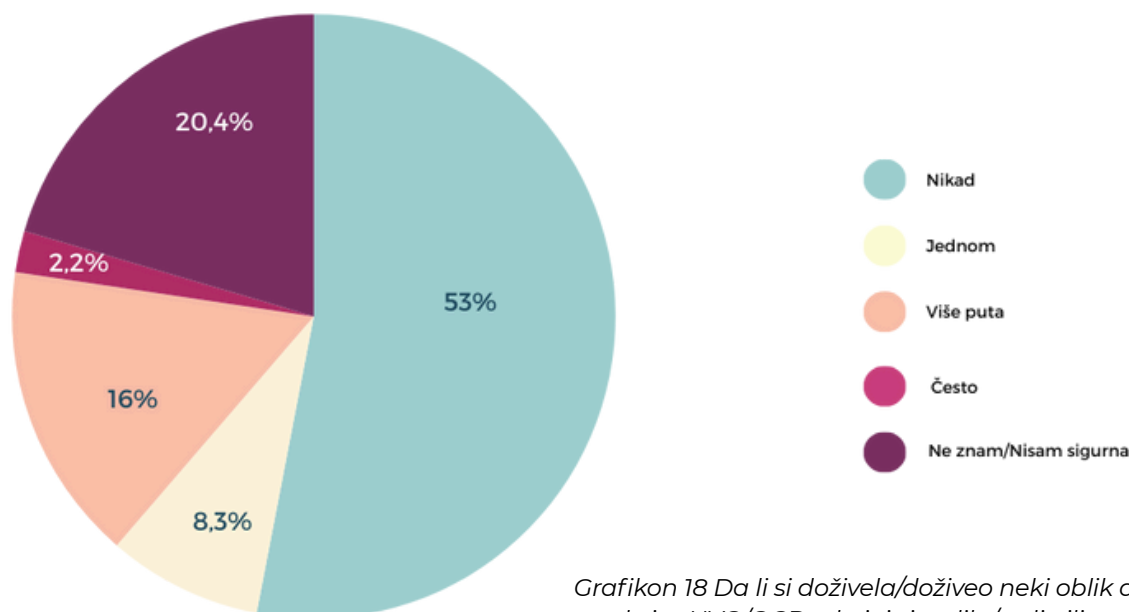
„Strašno me uzrujava ta količina tenzije i pasivne agresije, koju ja mogu da osetim non-stop.”

„Doživeo sam psihičko nasilje mnogo puta. Vikanje na mene, vređanje, verbalno zlostavljanje, uvrede. Moja nadređena osoba mi je rekla da sam jadnik, da sam bednik.”

„Klasično seksističko omalovažavanje od strane kolege, omalovažavanje pojedinih radnika od strane zaposlene na višoj poziciji, prebacivanje u vezi novca, kako svako dobija onoliko novca koliko vredi, a većina prisutnih dobija ispod minimalca.”

„Mikromenadžment ljudi koji se neosnovano ili nepotizmom nađu na menadžerskim pozicijama, razlog je zašto NVO ima lošu reputaciju. [...] Samozavaravanje NVO kako su luče moralne vertikale doprinosi tome da se jako otuđuju od onih za koje postoje i za koje bi trebalo da rade.”

Diskriminaciju u OCD nije doživelo malo više od polovine ispitanica/ka, odnosno 53%, dok 20,4% aktivistkinja i aktivista ne zna da li je doživelo diskriminaciju.



Grafikon 18 Da li si doživela/doživio neki oblik diskriminacije u okviru NVO/OCD u kojoj si radila/radio ili trenutno radiš?

Tekstualni odgovor je dalo 14,4%, a u nastavku su najčešći odgovori.

„Osnova je bio ejdžizam. Nas više koji smo studirali i radili bili smo diskriminirani i isključivani od strane starijeg menadžmenta.”

„Ne lično, ali prema pripadnicima manjina i osobama sa invaliditetom često uvredljive komentare ili preskakanje za zapošljavanje od strane rukovodstva u više najvećih organizacija.”

„Zbog toga što sam mlada i dolazim iz srednje klase, porodice gde su roditelji radili u državnim ustanovama.”

„Konstantno potenciranje mojih godina, kako sam jako mlada da bih se upuštala u ove poslove, i kako moje godine mi ‘ne daju’ za pravo da radim sa korisnicama.”

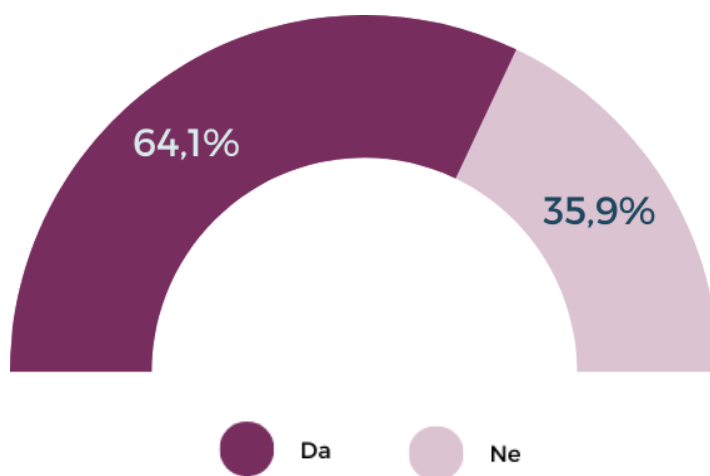
„Doživljavala sam diskriminaciju zbog svoje seksualnosti kao lezbejka.”

„Bez obzira na moje znanje, uvek su birali muškarce i više verovali njima nego meni.”

„Suviše je lično da bih podelila.”

Nešto više od svake treće osobe (35,9%) ne zna kome da se obrati u situacijama zlostavljanja ili diskriminacije na radu, što je izuzetno poražavajući podatak.

Uporednom analizom podataka saznajemo da više od polovine, odnosno **55,4% ispitanica i ispitanika koji su bar jednom doživeli neki oblik zlostavljanja na radu ne zna kome da se obrati u tom slučaju**, kao i 38,5% ispitanica/ka koji su bar jednom doživeli neki oblik diskriminacije na radu.



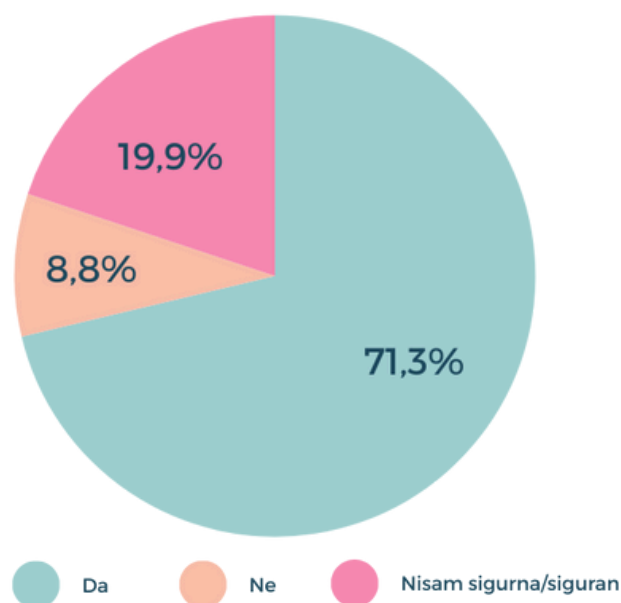
Grafikon 19 Da li znaš kome da se obratiš u situacijama mobinga ili diskriminacije?

4.7 SINDIKAT I SOLIDARNA PODRŠKA

U ovom delu istraživanja ispitivani su stavovi aktivistkinja i aktivista o mogućnostima kolektivnog organizovanja i međusobne podrške kroz osnivanje sindikata i fonda za solidarnu pomoć.

Na pitanje da li je osnivanje sindikata potrebno u OCD, 71,3% ispitanica i ispitanika odgovorilo je potvrdno, dok tek svaka jedanaesta osoba misli da osnivanje sindikata u OCD nije potrebno. Sve/i ispitanice/i koje/i su odgovorile/i da su za osnivanje sindikata u OCD, rekle/i su da bi bile/i članice/ovi takvog sindikata, dok jedna petina ispitanih nije sigurna.

Grafikon 20 Da li misliš da je potrebno osnivanje sindikata u NVO/OCD?



„Da, vrlo rado. Učestvovala bih aktivno, volonterski, svaki dan. Samo da se jako dobro proberu ljudi.”

„Rekla bih da, zato što gde god ima prostora za vladavinu prava, mislim da to treba da se iskoristi, jer generalno ljudi daju previše slobode sebi kad imaju autoritet.”

„Koja god organizacija da pokrene ovo pitanje, dala bih svoj doprinos. Ako sam toliko toga probala u životu, i da bi se pomerili sa neke nulte tačke po pitanju ljudskih prava, pa zašto ne bih probala i ovde da dam neki svoj doprinos, volonterski. Ali da to bude stvarno pravi sindikat, onako kako treba da bude.”

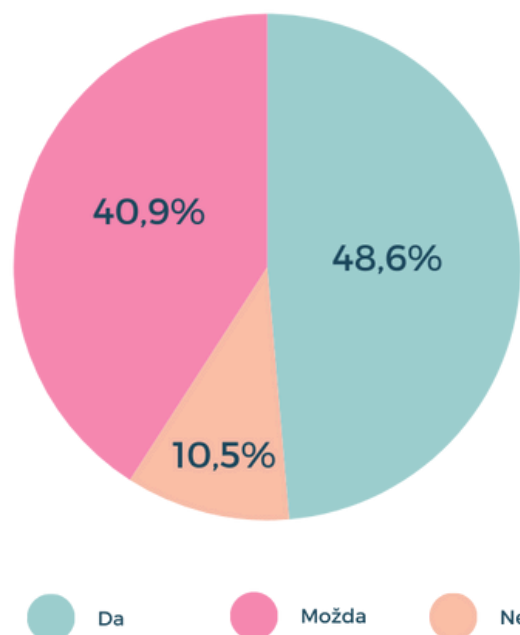
„Išao sam, idem na razne te događaje, kao i vi. I svugde se spominje to naše, neplaćen rad, svugde se spominje to kako mi nemamo mogućnosti da se sindikalno organizujemo. [...] Dakle, mi to što dobijemo kroz projekte, to je uglavnom za izvođenje aktivnosti, a ne za plate ljudima. [...] Dakle, ne možeš da radiš mesečno za neku platu od 20.000 rsd, a da projekat bude uspešan. Hoću da kažem da je zato vrlo važno da se sindikalno povežemo, jer onda bi mogli sve ovo iznesemo na nekim zajedničkim skupovima, zborovima, kako god se to zvalo, plenumima. A ovako, mi se svi trudimo da dobijemo što veći deo 'kolača' i sretni smo kad ga dobijemo, ali nismo svesni da čim se on završi, mi smo ponovno na početku, kao kad smo bili pre projekta. [...] A drugo, niko sa nama ne pregovara, mi nemamo nikakvu moć. Dakle, mi sa tim donatorima pričamo samo kao izvršioci poslova, a ne pričamo o tome kao zaposleni koji radi neki posao za to. Znači, ti donatori treba da budu svesni, mi smo deo njihovog posla. Tako da nemam mnogo šta da dodam, sem da kažem da je jako važno, kako god je moguće, bilo kako da napravimo neki front, da imamo neke ugovore o radu ili kako će se oni zvati, ili da imamo neku sindikalnu organizaciju, ili bar neku platformu na koju možemo da se svi zajedno pozovemo, da kažemo kad imamo neke probleme.”

„U ovom sektoru sindikalnog organizovanja nema, tako da mi o sindikalnom organizovanju ništa ne znamo. E sada, ono, postoji pretpostavka, ja bih ušla u sindikat, pa sada pričam šta sve to može da bude, kakvi su sindikati trenutno, čemu sindikati teže. Vidim da su to stvari na prilično dugačkom štapu i da jednako zavise od par ljudi koji pokušavaju da reformišu odnose i strukture da bi se došlo do željenog. Mislim da je krvnički posao da do toga dođemo, a sa druge strane, u odnosu na realno stanje stvari sa finansijama i radnim mestima... [...] Možemo da se samoorganizujemo, da izgradimo principe za samoorganizovanje, ali smo toliko raznorodni, u isto vreme preiscrpljeni. I sad kao treba da nađemo način da i sindikati budu plaćeni, odnosno ljudi u tim sindikatima da budu plaćeni. Ako se nama povuku finansije od kojih živimo, odnosno povuku se donatorska sredstva, a nijedna organizacija nije samoodrživa, čime ćemo da platimo ljude koji bi vodili sindikat. Mislim, jedan perpetuum mobile koji je kompleksan, apsolutno sam za to, samo ne znam koliko će nam vremena trebati i kako će to da bude.”

Na pitanje da li su za osnivanje Fonda za solidarnu pomoć za aktivistkinje i aktiviste (za slučaj hitne novčane podrške) potvrdno je odgovorilo 94,5% ispitanica i ispitanika, dok bi mesečno za tu svrhu sigurno izdvajalo njih 48,6%, a 40,9% dalo odgovor možda.

Kroz tekstualne odgovore i razgovor u intervjuima razlozi za premišljanje, odnosno za odgovor možda, najčešće su nemogućnost izdvajanja sredstava usled nedovoljnih ili neredovnih primanja, i nepoverenja u neko buduće upravljanje tim fondom.

Grafikon 21 Da li bi odvajala/odvajao mesečno neku sumu novca u svrhu solidarnog fonda?



„Potrebno je prvo uvesti mehanizme prevencije zloupotreba. U suprotnom će u sindikatima biti podobni, a fondovi će se kroz razne malverzacije preusmeriti na korumpirana rukovodstva.”

„Bih, i te kako. Zato što mimo solidarne pomoći treba da se pokrenu i još nekakve akcije, zato što većina žena nema... Država ne odvaja sredstva za socijalnu zaštitu na način da će, za 20 godina kad ostarimo, da postoji nekakav sistem u kojem ćemo mi moći da budemo negde zbrinute. Pitanje krova nad glavom je ozbiljno. Većina aktivistkinja živi u iznajmljenom stanu, i nema svoj stan. I onda, kao, neke će za 5 godina u to da dođu, neke za 10-15 godina, nebitno je, ali je krajnji trenutak da se misli na nekakav prostor i nekakvu uzajamnu podršku, koja se odnosi na starenje. Ali jednako i na bolest, zato što su žene pregorele, zato što su dale više nego što su mogle, a nemaju nikakav mehanizam da budu zbrinute. A to jeste naša odgovornost više nego državna, jer državu... ali treba mi da mislimo tome.”

„Mislim da je to jako važna stvar u današnjem svetu, jer smo svi manje-više atomizovani i, ovaj, nema nas. Kako da kažem, ta solidarnost, na bilo koji način, i pomoć na bilo koji način, koja povezuje ljude, joj omogućuje neki široki front, da se neki problemi reše. Jer mi ne znamo probleme jedni drugih. Ovako, kroz taj solidarni fond, verovatno bi jedni za druge bolje znali, i samim tim, imali više mogućnosti. Ne samo da pomognemo, nego se povežemo i da budemo jedna porodica, što mislim da je jako važno za svaku dalju aktivnost.”

„Da, bih. I pre bih odvajala svoj novac za taj fond, nego za plaćanje zdravstvenog osiguranja ovoj državi, gde ne možemo da dobijemo apsolutno nikakvu zdravstvenu pomoć u domu zdravlja ili u bolnici. [...] Ili, na primer, evo, ovo što se sada desilo pojedinim kolegama i ovim projektima koji su se polako gasili, smanjili budžete. Pa čak i u situacijama ako je nekom potrebno da premosti prilikom izlaska iz sektora. Jer sam ja sigurna da u narednim godinama neće biti dovoljno mesta za sve nas da ostanemo u ovom sektoru. A možda nas neće ni biti.”

„Jesam, s tim da to jako mora biti dobro regulisano, odvajala bih naravno. Moj odgovor je da, bih, i da, mislim da je potrebno. S tim da se bojim, kako NGO sada izgleda, bojim se da će biti mnogo zloupotrebe.”

„Naša organizacija zapravo ima solidarni fond, samo što je to na nekom neformalnom nivou. [...] Tako da, slažem se da bi trebalo da postoji.”

4.8 KOMENTARI

U poslednjem delu rezultata predstavljeni su komentari iz upitnika i intervjua, uz kratke osvrte na dodatne povezane teme koje su učesnice/i pomenuli - važne za razumevanje svakodnevnog rada u organizacijama.

„Jedva čekam rezultate ankete.”

„Zanimljivo mi ovo sad, k'o psihoterapija.”

„Dale ste mi priliku, ja sam sad dušu otvorila.”

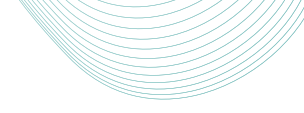
„Hvala vam što se bavite ovim važnim pitanjem i podrškom aktivistima i aktivistkinjama!”

„Potrebna nam je podrška, da nekome ispričamo kroz šta prolazimo i šta nam se dešava već duže vreme. Potrebna nam je pomoć gde ćemo dobiti savete kako da prođemo kroz ovaj proces.”

„Rad u NVO se ne može posmatrati striktno kroz prizmu radnih prava (kao da radimo u nekoj kompaniji). Naravno da ne sme biti mobinga, diskriminacije, uznemiravanja, nasilja, govora mržnje i ostalog, ali bez našeg entuzijazma i odvajanja vremena za rad na temama koje zahtevaju promene nema ni napretka.”

„Mislim da bi bilo zanimljivo (mada je već dugačak upitnik, i dobar! bravo za to) gledati transparentnost - kako smo došle baš u ovim organizacijama da radimo? Koliko često su bili konkursi? Koliko su bili jasni opisi posla i očekivanja? A koliko često su bili "prijateljski dogovori" u kojima su linije nejasne, i "dugujemo usluge" što onda otežava da izađemo iz loših odnosa i sa loših radnih mesta, a i doprinosi slici da je civilno društvo zatvoreni krug nepotizma...”

„Ja mislim da je reč "solidarnost" toliko u upotrebi, da je ispražnjena od sadržaja, to zvuči koliko je prazno. Ja želim da verujem u to, ali mi živimo u patrijarhatu i nema života izvan patrijarhata. Žene koje uglavnom vode nevladine organizacije nisu naučile da upražnjavaju moć na drugačiji način, one to rade na isti način kao i muškarci, to je tradicionalna moć, to nije moć SA nego moć NAD. [...]”



„Ono što nam niko nije rekao, a što bi trebalo da postoji na nivou transgeneracijskog ili bilo kog drugog prenošenja znanja, jeste: kad organizacija raste, to znači da treba da rastu i kapaciteti ljudi koji su zaposleni u toj organizaciji, da bi mogli da obave onaj obim posla koji je neophodan da bi se isplatilo pet ili više plata. Ne minimalaca nego plata. To onda znači da, ako se iscrpljuju resursi 5 godina da bi se do plata došlo, narednih 5 godina da su duplo iscrpljujući, zato što treba da se uradi mnogo više da bi se opravdali projekti koji opravdavaju plate.”

„Ja sam sad na toliko seminara bila poslednjih mesec i po - dva dana. I tu je toliko jasno vidljiva linija u NGO-u, gde ti imaš NGO koji radi na terenu, koji radi prave stvari i zarađuje 0 bodova. I imaš NGO koji zapravo “kupi kajmak” od svih tih rezultata sa terena i zarađuje na tim rezultatima koji je neko drugi uradio. I to je ono što je meni strašno. Isto kao i za donatore. Jeste da su donatori uvek okrenuti velikim organizacijama, koje nama daju regranting. A na kraju dana, ko pravi aktiviste koji su Beogradu, pa mi koji smo lokalne zajednice. Tako da samo sam to htela da kažem, to mi je bilo važno da podvučem, treba da ide mnogo više novca u lokalne, manje organizacije.”

„Mi smo imale zablude o tome šta feminizam nudi, u smislu kakvi su realni odnosi, među grupama, pojedinkama, šta je pokret. I to nam je iskrivilo sliku o tome gde nam je mesto. Odnosno, došle smo u situaciju da nijedna od nas više ne može da kaže da ima adekvatne porodične ili bilo kakve socijalne odnose, u zajednicama u kojoj je rođena i živi, zato što smo otrgnute iz tih zajednica zbog principa, vrednosti, insistiranja na svemu i svačemu. E sad, ono što bi bila obaveza naša prema tim mlađim ženama, devojkama, devojčicama, šta god da su, jeste da se postave stvari onakve kakve su. Da se unapred kaže u slučaju da se opredelite za to, postoje neakve, ne moramo da ih nazovemo rizicima, kako god, okolnosti na koje bi trebalo da budete potencijalno spremne, zato što sa sobom nešto nose. A to znači, jednu isključivost. Radi na nečemu što smatraš da su univerzalne vrednosti, a vidiš da niko okolo ne vidi stvari na taj način, i to kao da konstantno glumimo neakve budale ne može da ne ostavi posledice, sa jedne strane. Sa druge strane nema realne solidarnosti u pokretu, ustvari nje generalno nema.”

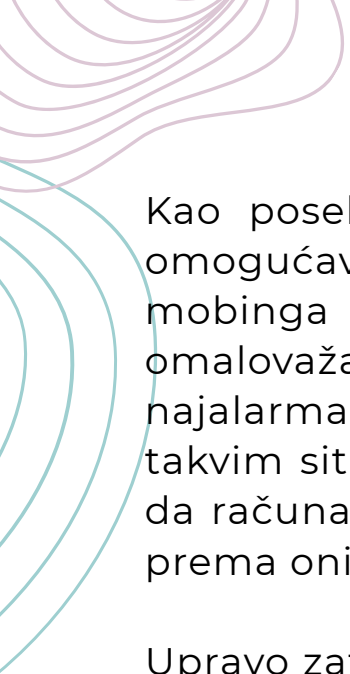
5. ZAKLJUČAK

Analiza je potvrdila dugotrajno prisutnu, ali retko artikulisanu realnost – rad u organizacijama civilnog društva, i kada je motivisan solidarnošću i uverenjem u društvene promene, često se pokazuje kao izvor iscrpljenosti, nesigurnosti i kršenja radnih prava. Iako ove organizacije teže borbi za društvenu pravdu i ljudska prava, one nisu imune na šire društvene izazove poput radne nesigurnosti, institucionalnih slabosti i nedovoljne brige o ljudima koji čine temelj tog sektora.

Analizom je ukazano na to aktivistkinje i aktivisti godinama pristaju na radne uslove koji bi u drugim kontekstima bili neprihvatljivi – iz osećaja pripadnosti, političke odgovornosti ili straha od narušavanja kolektivnih odnosa. U takvim okolnostima, lična granica se lako briše, prekovremeni rad se podrazumeva, a prećutna dostupnost postaje pravilo. Volontiranje i angažman često nemaju jasne okvire, a unutrašnje dinamike moći mogu ostati neadresirane zbog nedostatka mehanizama zaštite, ali i straha.

Aktivistkinje i aktivisti u ovom sektoru suočavaju se sa preopterećenjem koje je često nevidljivo – balansiranjem između posla i privatnog života, emocionalnim stresom, neplaćenim radom i nedostatkom osnovnih prava. To ostavlja posledice po mentalno zdravlje, vodi ka hroničnom umoru, anksioznosti i izgaranju. Posebno zabrinjava što su mnogi bez ugovora o radu i formalne zaštite, dok prihodi koje ostvaruju retko zadovoljavaju osnovne životne potrebe.

Uvidi u radno okruženje i međuljudske odnose dodatno ukazuju na potrebu da se unutar sektora vodi razgovor i o vrednostima i o strukturi – ne samo o tome za šta se borimo, već i kako to činimo. Generacijski i hijerarhijski odnosi, razlike u pristupu resursima između Beograda i drugih mesta, a posebno manjih sredina, nepostojanje internih mehanizama zaštite i podrške – sve to oblikuje iskustvo rada i utiče na osećaj sigurnosti i pripadnosti u organizacijama.



Kao posebno važno pitanje, pored burnout-a i zarada koje omogućavaju život, a ne preživljavanje, izdvojilo se pitanje mobinga i diskriminacije. Najčešći oblici uključuju omalovažavanje, isključivanje i zloupotrebu moći, a najalarmantnije je što mnoge/i ne znaju kome da se obrate u takvim situacijama. To jasno ukazuje da civilni sektor ne može da računa na svoju moralnu poziciju bez istinske odgovornosti prema onima koji ga iznutra čine.

Upravo zato što taj prostor ima potencijal da bude drugačiji, da ne potpada pod standardne korporativne i kapitalističke norme, važno je da se suočimo sa sopstvenim protivrečnostima. Samo iz tog mesta moguće je graditi kolektivne prakse koje su održive, pravedne i dosledne vrednostima zbog kojih smo uopšte tu.

Ova analiza ne donosi gotova rešenja, ali otvara prostor – za priznanje, za dijalog, za osnaživanje. Pokazuje da problemi nisu pojedinačni, već strukturni. A kada to znamo, jasno je da transformacija ne zavisi od „jačanja kapaciteta“ pojedinki i pojedinaca, već od zajedničke odluke da civilno društvo postane prostor dostojanstva i za one koji u njemu rade.

Ne može se zanemariti ni odgovornost donatora za trenutno stanje. Modeli finansiranja koji podrazumevaju kratkoročne projekte, visoku administrativnu zahtevnost i minimalne budžetske stavke za ljudske resurse, direktno oblikuju uslove rada u organizacijama. Kada se podrška svodi isključivo na rezultate i „vidljiv uticaj“, a zanemare se potrebe ljudi koji taj rad sprovode, donatorski pristupi ne samo da ne jačaju sektor – već ga čine ranjivijim, neodrživim i samim tim manje otpornim na krize.

6. PREPORUKE

ZA ORGANIZACIJE

Rad je rad – i kada je aktivistički.

Neophodno je prepoznati da rad u OCD, bez obzira na vrednosni okvir i misiju, zahteva iste standarde zaštite kao i svaki drugi oblik rada. Poštovanje prava, jasni ugovori, odmori, granice i dostojanstveni uslovi nisu dodatak – već osnova svakog odgovornog angažmana.

Postavljanje struktura koje štite, a ne samo inspirišu.

Organizacije bi trebalo da razviju i/ili poštuju unutrašnje politike koje regulišu opise poslova, raspodelu odgovornosti, komunikaciju i odgovornost. Transparentne procedure i mehanizmi zaštite od zlostavljanja, diskriminacije i preopterećenja moraju postojati i biti dostupni svima u kolektivu.

Kultura brige, ne samo otpornosti.

Potrebno je graditi organizacionu kulturu u kojoj je briga o ljudima jednako važna kao i briga o ciljevima. To podrazumeva preventivne mehanizme za burnout, vreme za oporavak, kao i kolektivno razumevanje granica i prava na odmor.

Pristupačnost, solidarnost i međugeneracijska povezanost.

Uključivanje različitih generacija, geografskih sredina i iskustava treba da bude aktivna politika, a ne posledica slučajnosti. Potrebno je slušati, raspodeliti moć i graditi međusobno poverenje kroz svakodnevne prakse.

Zaštita ne sme zavisiti od dobre volje.

Neophodno je da se unutar organizacija, ali i sektora, otvori prostor za zajednički rad na uspostavljanju bezbednih procedura, međusobnog poverenja i podrške za one koji trpe zlostavljanje – bez obzira na poziciju u hijerarhiji. Formalni mehanizmi za prijavu mobinga i diskriminacije moraju biti poštovani, jasno definisani i praćeni bezbednim procedurama i osobama od poverenja. Organizacije civilnog društva ne smeju biti mesta u kojima se reprodukuju obrasci moći i nasilja protiv kojih se borimo. Paralelno s tim, neformalne mreže solidarnosti treba aktivno razvijati i negovati.

Doslednost između vrednosti i prakse.

Ako se zalažemo za ljudska prava, ravnopravnost, slobodu i dostojanstvo, onda ih moramo najpre praktikovati unutar sopstvenih organizacija. Kritička refleksija o sopstvenim praksama mora (p)ostati deo redovnog rada i kulture učenja.

ZA DONATORE

Finansiranje koje uključuje ljude, ne samo rezultate.

Donatorski fondovi treba jasno da prepoznaju troškove rada, brige i institucionalnog razvoja kao legitimne i prioritetne. Plate, doprinosi, odmori, briga o mentalnom zdravlju i radne strukture moraju imati budžetski prostor.

Podrška stabilnosti, ne iscrpljenosti.

Zasnivanje podrške na kratkoročnim projektima (manjak dugotrajne fleksibilne podrške) i sve veći zahtevi u pogledu administracije, dovode do iscrpljivanja ljudskih resursa. Potrebna su veća ulaganja u dugoročnost, razvoj kapaciteta i kontinuitet.



Zajednička odgovornost za vrednosti.

Donatori snose deo odgovornosti za uslove u kojima se njihov rad realizuje. Potrebno je da, osim evaluacije rezultata, podstiču i evaluaciju organizacione prakse – uključujući procese odlučivanja, radne uslove i participaciju.

Podrška transformaciji, ne reprodukciji problema.

Zanemarivanje unutrašnjih dinamika organizacija dovodi do toga da se iste nepravde koje OCD žele da promene – nastavljaju unutar njih samih. Donatori treba da budu saveznici u transformaciji sektora, ne samo njegovih ciljeva.

Ulaganje u zajedničke resurse i mehanizme podrške – kao partnerstvo.

Civilni sektor ima potrebu za zajedničkim resursima koji prevazilaze kapacitete pojedinačnih organizacija – uključujući fondove solidarnosti, edukativne materijale, nezavisne mehanizme za savetovanje i podršku, kao i regionalne mreže za međusobnu razmenu. Donatori mogu biti partneri u razvoju ovih resursa – ali je važno da inicijativa dolazi iz samog sektora, iz realnih potreba, i da ostane u vlasništvu onih koje/i ga čine.

**DA SVAKA ŽENA
IDE NA POSAO,
I SA POSLA,
DIGNUTE GLAVE
I MIRNE DUŠE.**

