

ISTRAŽIVAČKI IZVJEŠTAJ:

**REZULTATI ISTRAŽIVANJA
O UVJETIMA RADA U
UDRUGAMA**

2024.

AUTORICE:

Katarina Jaklin (IDIZ) i Jasna Račić

NASLOV:

Istraživački izvještaj: Rezultati istraživanja o uvjetima rada u udrugama

PRIJELOM:

Stjepan Tribuson (IDIZ)

NARUČITELJ:

Friedrich Ebert Stiftung

PROVEDBA ISTRAŽIVANJA:

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ) u suradnji sa sindikatom SKUPA i Savezom samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

NAKLADNIK:

Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista (SKUPA)

Zagreb, 2024.



Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista (SKUPA)

Ova publikacija dana je na korištenje pod licencom Creative Commons Imenovanje 4.0 međunarodna.

SADRŽAJ

| | |
|--|----|
| 1. UVOD I CILJEVI ISTRAŽIVANJA..... | 1 |
| 2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA..... | 1 |
| 2.1. Dizajn istraživanja i konstrukcija upitnika..... | 1 |
| 2.2. Provedba istraživanja..... | 3 |
| 2.3. Obuhvaćenost populacije i odaziv..... | 3 |
| 3. KARAKTERISTIKE SUDIONIKA_CA ISTRAŽIVANJA..... | 7 |
| 3.1. Socio-demografske karakteristike sudionika_ca..... | 7 |
| 3.2. Posao sudionika_ca..... | 8 |
| 4. KARAKTERISTIKE UGOVORA O RADU I SIGURNOST ZAPOSLENJA..... | 11 |
| 4.1. Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme..... | 13 |
| 5. RADNO VRIJEME..... | 15 |
| 5.1. Rad na nepuno radno vrijeme..... | 15 |
| 5.2. Fleksibilnost radnog vremena i ravnoteža poslovnog i privatnog života..... | 16 |
| 5.3. Rad izvan uobičajenog radnog vremena..... | 18 |
| 5.4. Rad i dostupnost u slobodno vrijeme, za vrijeme godišnjeg odmora i bolovanja..... | 20 |
| 6. PLAĆE..... | 25 |
| 7. KARAKTERISTIKE RADNOG OKRUŽENJA..... | 30 |
| 7.1. Samoaktualizacija i uključenost u donošenje odluka..... | 30 |
| 7.2. Sagorijevanje na poslu i utjecaj posla na zdravlje..... | 31 |
| 7.3. Uznemiravanje i diskriminacija..... | 34 |
| 8. RADNIČKA PRAVA I SINDIKATI..... | 35 |
| 8.1. Prepoznate povrede radničkih prava..... | 35 |
| 8.2. Sindikati..... | 36 |
| 9. ZAKLJUČAK..... | 39 |
| 10. LITERATURA..... | 41 |

1. UVOD I CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Istraživanje uvjeta rada u udrugama provedeno je s ciljem boljeg razumijevanja karakteristika i uvjeta rada u sektoru, a za potrebe njihovog unapređenja. Istraživanjem se također htjelo stjeći uvide u karakteristike udruga kao poslodavaca, probleme s kojima se radnici_e u sektoru suočavaju kao i potrebe navedenih radnika_ca. Iako je dosada provedeno više istraživanja civilnog društva ili neprofitnog sektora u Hrvatskoj, fokus na pitanja rada stavila su istraživanja koja su zahvaćala specifične aspekte djelatnosti udruga, poput rada u polju kulture i umjetnosti (Primorac, 2021; Barada, Primorac i Buršić, 2016; Primorac, 2012) te rada osobnih asistenata u socijalnoj djelatnosti (BRID, 2022). Aspekti uvjeta rada ispitani su u istraživanju udruga LORI, K-Zona, Bonsai i Udruge Pobjeda (Juretić, Jakovčić i LORI, 2014.) prije 10 godina, dok se relativno recentno istraživanje posebno bavilo temom sagorijevanja (*burn-out*) u nevladinim organizacijama (Stec, 2020). Ostala istraživanja, iako su se doticala pitanja rada u sektoru, bila su prvenstveno usmjerena na pitanja kapaciteta i održivosti sektora (Brajdić Vuković, Ančić i Domazet, 2014; Krolo, Tonković, Vidović i Žuvela, 2020). Ovo istraživanje osmišljeno je kako bi utvrdili uvjete rada u svim djelatnostima sektora te omogućili usporedbu uvjeta rada s drugim sektorima temeljem nalaza Europskog istraživanja radnih uvjeta (Eurofound, 2023) koji je u Hrvatskoj zadnji put proveden 2021. godine (Eurofound, 2022). Nacrt istraživanja osmislile su autorice istraživanja u suradnji sa sindikatom SKUPA, a istraživanje je provedeno od strane Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ). U fokusu izvještaja su ključni aspekti uvjeta rada u udrugama, koji mogu pružiti bolju sliku prostora za unapređenje prava i položaja zaposlenih u udrugama.

Nakon uvodnog opisa metodologije i dizajna istraživanja te opisa karakteristika uzorka, u izvještaju su detaljnije obrađene teme ugovora, plaća, radnog vremena, radnog okruženja te kršenja i zaštite radničkih prava. Istraživanje je dobilo pozitivno mišljenje Etičkog povjerenstva Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu, a financirano je od strane Friedrich Ebert Stiftunga. Provedba istraživanja ostvarena je u suradnji sa Savezom samostalnih sindikata Hrvatske i sindikatom SKUPA.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

2.1. DIZAJN ISTRAŽIVANJA I KONSTRUKCIJA UPITNIKA

Za potrebe istraživanja konstruiran je upitnik koji se naslanjao na konceptualizaciju uvjeta rada osmišljenog od strane Europskog istraživanja radnih uvjeta (Eurofound, 2022) te je veći dio istraživačkih instrumenata preuzet iz tog istraživanja. Navedeno je učinjeno, kako bi, gdje god je moguće, uvjete rada u udrugama bilo moguće usporediti s uvjetima rada u Hrvatskoj općenito, a kako bi dobili kontekst i okvir za razumijevanja specifičnosti rada u ovom sektoru. Uz preuzete dijelove, upitnik je nadopunjen novim instrumentima koji su razvijeni za potrebe odgovaranja na postavljene istraživačke ciljeve te su preuzeti postojeći instrumenti gdje se pokazalo potrebnim (poput instrumenta Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) (Demerouti, 1999) za mjerenje sagorijevanja na poslu). Upitnik se sastojao od osam cjelina:

1. Karakteristike zaposlenja – pitanja vezana uz vrstu ugovora o radu i druge odrednice radnog odnosa, prvenstveno trajanje ugovora i ugovorenu satnicu;
2. Karakteristike radnog mjesta – propituju se vrste radnih zadataka, pozicija unutar organizacije, materijalni uvjeti rada poput prostora i opreme te zadovoljstvo istima. U ovom dijelu propituju se i pitanja vezana uz autonomiju na radnom mjestu i intenzitet rada;
3. Radno vrijeme – pitanja su vezana uz uobičajeno radno vrijeme, fleksibilnost radnog vremena, ravnotežu poslovnog i privatnog života te učestalost atipičnih radnih sati i vremena (rad vikendom, praznicima, noću i slično). U ovom dijelu upitnika se također propituju iskustva vezana za ostvarivanje prava na bolovanje i godišnje odmore;
4. Radno okruženje i odnosi među kolegama – pitanja propituju odnose s kolegama_icama, uključenost u procese odlučivanja na, procjenu sigurnosti zaposlenja te emotivne i fizičke zahtjeve posla. Ovaj dio upitnika propituje i izloženost diskriminativnim i neželjenim ponašanjima na radnom mjestu u 3 pitanja – izloženost diskriminaciji, izloženost verbalnom vrijeđanju ili prijetnjama, izloženost neželjenoj seksualnoj pažnji te izloženost zlostavljanju, uznemiravanju, nasilju (mobingu). Također u ovom dijelu upitnika uključene su i čestice kojima se mjeri mogućnost samoaktualizacije na trenutnom poslu i intrinzična motivacija za poslom.
5. Posao i zdravlje – propituje se utjecaj posla na zdravlje te prisutnost prezentizma (*presentism*) na radnom mjestu;
6. Materijalna i druga prava – pitanja u ovom dijelu upitnika odnose se na visinu i način određivanja plaće te ostvarivanje drugih materijalnih prava (poput božićnice, uskrsnice, naknade troškova prijevoza i slično);
7. O sindikatima – propituju se o stavovi o sindikatima, uključujući pitanja o poželjnim prioritetima u radu sindikata;
8. Socio-demografski podaci – uključuju pitanja o spolu/rodu, starosti, stupnju i području obrazovanja, radnom stažu i stambenoj situaciji.

Populacija na koju se istraživanje odnosilo su sve osobe zaposlene u udrugama (uključujući strane udruge i saveze udruga), kao i osobe koje u udrugama rade putem drugih tipova ugovora te im taj rad predstavlja primaran izvor prihoda. Za ispitanike koji nisu zaposleni u udrugama upitnik je prilagođen izmjenom teksta pojedinih pitanja (ukoliko je bilo potrebno) te dodatnim pitanjima s ciljem zahvaćanja specifičnosti njihove radne situacije i položaja.

Budući da su parametri tako definirane populacije nepoznati, a parametri udruga kao poslodavaca poznati, upitnik je poslan na elektroničke adrese svih udruga koje su u 2022. godini imale barem jednog zaposlenog i koje su imale valjane e-mail adrese (N=3.467). Okvir uzorkovanja temeljio se na javno dostupnom Registru neprofitnih organizacija u koji su se sve neprofitne organizacije u Republici Hrvatskoj dužne, sukladno čl. 2. st. 1. Uredbe o računovodstvu neprofitnih organizacija, upisati, dok su e-mail adrese udruga preuzete iz Registra udruga koji je također javno dostupan¹.

¹ Registar neprofitnih organizacija je preuzet s datumom 15. svibnja 2023. godine, a Registar udruga 05. svibnja 2023. godine.

2.2. PROVEDBA ISTRAŽIVANJA

Upitnik je implementiran na IDIZ-ovoj instalaciji *Limesurvey* platforme za provođenje anketnih istraživanja. Poziv za sudjelovanje u istraživanju je odaslan na e-mail adrese svih udruga koje su, prema Registru neprofitnih organizacija, u 2022. godini imali barem jednog zaposlenog i validne e-mail adrese. Udruge su zamoljene da upitnik prosljede svim zaposlenima u organizaciji, a provedba istraživanja praćena je temeljem jedinstvenih tokena koji su bili dodijeljeni svakoj udruzi. Istraživanje je provedeno u periodu od srpnja do rujna 2023. godine. Preciznije, 13. srpnja poslano je 3.467 poziva za ispunjavanje upitnika. Do 24. srpnja, kada je poslan prvi podsjetnik, upitnik je ispunilo 818 radnika_ca iz 377 udruga (uključujući nepotpune odgovore). Drugi i zadnji podsjetnik je poslan 11. rujna do kad je ispunilo upitnik 1.387 sudionika_ca iz 678 udruga (uključujući nepotpune odgovore). Uz podsjetnik udrugama koje uopće nisu pristupile ispunjavanju upitnika, poslan je poseban podsjetnik i svim udrugama koje su ispunile upitnik, no imale su odaziv unutar udruge (prema podacima o broju zaposlenih iz 2022. godine iz Registra neprofitnih organizacija) ispod 40%. Ispunjavanje upitnika omogućeno je do 22. rujna 2023. godine.

2.3. OBUHVAĆENOST POPULACIJE I ODAZIV

Kako je ranije naglašeno, populacija zaposlenih u udrugama nije poznata, no poznate su informacije o udrugama kao poslodavcima te broj zaposlenih koje zapošljavaju. Oni obuhvaćaju samo zaposlene putem ugovora o radu, no ne i zaposlene putem drugih, nesigurnijih, oblika zaposlenja koji su u udrugama često zastupljeni. No, radi dostupnosti podataka o udrugama, odlučili smo analizu odaziva temeljiti na tim podacima. Nakon čišćenja baze podataka, isključujući sudionike_ce koji su imali ispunjenost upitnika nižu od 50% odgovora, realizirani uzorak uključio je 1.075 sudionika_ca iz 643 udruge što čini 6,7% zaposlenih u udrugama iz okvira uzorka. Analiza odaziva temelji se na obrascima sudjelovanja s obzirom na tri karakteristike udruge - indeks razvijenosti grada ili jedinice lokalne samouprave u kojoj se udruge nalazi, djelatnosti udruge te veličine udruge temeljem broja zaposlenih. Navedene kategorije izabrane su jer su smatrane značajnim za razlike u uvjetima rada. Podzastupljenost, odnosno nadzastupljenost zaposlenih iz pojedinih kategorija udruge važno je utvrditi jer razlike u zastupljenosti utječu na pristranosti u uzorku, kao i zaključke koje temeljem istraživanja možemo donositi.

Kategorizacija prema indeksu razvijenosti napravljena je sukladno Odluci o razvrstavanju jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave prema stupnju razvijenosti (NN 132/2017) u 3 kategorije. Kategorija *Potpomognuta područja* obuhvaća prve 4 skupine jedinica lokalne samouprave koje se prema vrijednosti indeksa nalaze u prvoj četvrtini ispodprosječno rangiranih jedinica lokalne samouprave, skupina *Razvijena područja* obuhvaća sve druge iznadprosječno rangirane jedinice lokalne samouprave, dok je *Grad Zagreb* izdvojen kao zasebna kategorija.

Kategorizacija djelatnosti udruge temelji se na klasifikaciji djelatnosti udruge, objavljenom u Vodiču za osnivanje udruge izdanog od strane Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske i Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva (2015) i dostupnom na stranicama Ministarstva pravosuđa i uprave. Budući da u navedenoj klasifikaciji postoji 17 područja djelovanja udruge, kategorizaciju smo

rekodirali u manji broj djelatnosti sukladno sadržajnoj kompatibilnosti određenih područja, kao i specifičnom interesu za pojedina područja djelovanja udruga. Kategorizacija koju ćemo koristiti dalje u izvještaju je sljedeća:

1. *Demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša* uključuje sljedeće djelatnosti: 2. Demokratska politička kultura, 7. Ljudska prava, 8. Međunarodna suradnja, 10. Održivi razvoj te 15. Zaštita prirode i okoliša.
2. *Kultura i umjetnost* uključuje djelatnost pod rednim brojem 6. istog naziva.
3. *Obrazovanje i znanost* uključuje djelatnost pod rednim brojem 9. Obrazovanje, znanost i istraživanje.
4. *Socijalna djelatnost* uključuje djelatnost pod rednim brojem 11. istog naziva.
5. *Sport* uključuje djelatnost pod rednim brojem 12. istog naziva.
6. *Ostala područja djelovanja* uključuje sve ostale djelatnosti koje zasebno čine mali broj udruga. To su: 1. Branitelji i stradalnici, 3. Duhovnost, 4. Gospodarstvo, 5. Hobistička djelatnost, 13. Tehnička kultura, 14. Zaštita zdravlja, 16. Zaštita i spašavanje i 17. Ostala područja djelovanja.

Tablica 1. Obuhvaćenost populacije i odaziv na istraživanje s obzirom na indeks razvijenosti, djelatnost i veličinu udruge

| | OKVIR UZORKA (2022)* | | | | | | OSTVARENI UZORAK (2023) | | | | | |
|------------------------|--|-------|--------|-----------|-------|------|-------------------------|-------|------|-----------|---------|--|
| | UDRUGE | | | ZAPOSLENI | | | UDRUGE | | | ZAPOSLENI | | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | Obuhvat | |
| INDEKS RAZVIJENOSTI | Grad Zagreb | 1014 | 29,2% | 5491 | 34,2% | 196 | 30,5% | 19% | 311 | 28,9% | 5,7% | |
| | Razvijena područja | 1450 | 41,8% | 5595 | 34,9% | 225 | 35,0% | 16% | 374 | 34,8% | 6,7% | |
| | Potpomognuta područja | 1000 | 28,8% | 4930 | 30,7% | 222 | 34,5% | 22% | 390 | 36,3% | 7,9% | |
| | Nepoznati indeks | 3 | 0,1% | 18 | 0,1% | - | - | - | - | - | - | |
| DJELATNOST UDRUGE | Demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša | 404 | 12% | 1.589 | 10% | 122 | 19,0% | 30% | 257 | 23,9% | 16,2% | |
| | Kultura i umjetnost | 366 | 11% | 991 | 6% | 73 | 11,4% | 20% | 100 | 9,3% | 10,1% | |
| | Obrazovanje i znanost | 204 | 6% | 892 | 6% | 47 | 7,3% | 23% | 89 | 8,3% | 10,0% | |
| | Socijalna djelatnost | 662 | 19% | 6.400 | 40% | 195 | 30,3% | 29% | 375 | 34,9% | 5,9% | |
| | Sport | 1.122 | 32% | 3.189 | 20% | 102 | 15,9% | 9% | 118 | 11,0% | 3,7% | |
| VELIČINA UDRUGE | Ostala područja djelovanja | 709 | 20% | 2.973 | 19% | 104 | 16,2% | 15% | 136 | 12,7% | 4,6% | |
| | 1 zaposleni | 1.543 | 44,5% | 1.543 | 9,6% | 159 | 24,7% | 10% | 170 | 15,8% | 11,0% | |
| | 2 do 5 zaposlenih | 1.309 | 37,8% | 3.794 | 23,7% | 281 | 43,7% | 21% | 389 | 36,2% | 10,3% | |
| | 6 do 20 zaposlenih | 462 | 13,3% | 4.752 | 29,6% | 145 | 22,6% | 31% | 391 | 36,4% | 8,2% | |
| | Više od 20 zaposlenih | 153 | 4,4% | 5.945 | 37,1% | 58 | 9,0% | 38% | 125 | 11,6% | 2,1% | |
| UKUPNO | 3.467 | 100% | 1.6034 | 100% | 643 | 100% | 19% | 1.075 | 100% | 7% | | |

*Izvor: Vlastiti izračun na temelju podataka Registra neprofitnih organizacija

U odnosu na okvir uzorka, udruge iz razvijenih područja su nešto rjeđe, a one iz potpomognutih područja nešto češće sudjelovale u istraživanju. Udio udruga iz Zagreba u realiziranom uzorku otprilike odgovara onome u okviru uzorka. Stoga je obuhvat udruga najveći u potpomognutim područjima, gdje je 22% udruga sudjelovalo u istraživanju, a najniži u razvijenim područjima gdje je 16% sudjelovalo. Obuhvat udruga iz grada Zagreba je 19%. Ako gledamo prema zaposlenima, on u šest postotnih bodova (p.b.) odskoče od okvira uzorka u slučaju potpomognutih područja i grada Zagreba, te odgovara udjelu zaposlenih u razvijenim područjima. Kad gledamo obuhvat zaposlenih, on je najviši u potpomognutim područjima, gdje je zahvaćeno 8% okvira uzorka, zatim 7% u razvijenim područjima i 6% u gradu Zagrebu.

S obzirom na djelatnosti udruga, nadzastupljene su udruge iz socijalne djelatnosti (11,2 postotna boda) i djelatnosti demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša (7,4 postotnih bodova), te podzastupljene sportske udruge te one iz ostalih područja djelovanja. Prema broju zaposlenih, kao i u slučaju udruga, nadzastupljeni su radnici_e iz djelatnosti demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša (13,9 p.b.), a podzastupljeni radnici_e udruga iz sportskih djelatnosti i ostalih područja djelovanja. Obuhvat je najviši kod zaposlenih u djelatnosti demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša, kulture i umjetnosti te obrazovanja i znanosti, a najniži upravo u tim kategorijama koje su podzastupljene.

Treća dimenzija je veličina udruge gdje je obuhvat najveći kod velikih udruga, a najniži kod onih s samo jednim zaposlenim, dok je situacija suprotna kad gledamo odaziv zaposlenika.

Sukladno ovim nalazima možemo donijeti zaključke o nekim pristranostima unutar istraživanja vezano uz sudionike_ce istraživanja. Trećinu sudionika_ca istraživanja čine radnici_e udruga iz socijalnih djelatnosti, dok dodatnu četvrtinu čine oni iz djelatnosti demokratizacije, ljudskih prava i zaštite okoliša. Radnici iz svake od ostalih djelatnosti čine otprilike desetinu uzorka. Također, najzastupljeniji su radnici_e iz udruga do pet zaposlenih, koji čine dvije trećine uzorka, dok je tek trećina zaposlena u udrugama s više od pet zaposlenih. Navedena odstupanja realiziranog uzorka od okvira uzorka pridonose pristranosti rezultata istraživanja te ih treba imati na umu prilikom interpretacije nalaza istraživanja. Stoga podaci predstavljeni u ovom izvještaju nisu reprezentativni za sve zaposlene u udrugama, ali pružaju sliku rada u vrlo heterogenim udrugama, od djelatnosti do regionalno-razvojne rasprostranjenosti, zahvaćajući puno veći broj sudionika_ca nego što inače slučaj u istraživanjima na generalnoj populaciji zaposlenih (primjerice u već spomenutom istraživanju Europskog istraživanja radnih uvjeta (Eurofound, 2023) gdje od 1.800 ispitanika_ca samo 32 radi u neprofitnom sektoru).

3. KARAKTERISTIKE SUDIONIKA_CA ISTRAŽIVANJA

3.1. SOCIO-DEMOGRAFSKE KARAKTERISTIKE SUDIONIKA_CA

Uzorak se sastoji od 22% muškaraca, 72% žena, 3 osobe koje se ne identificiraju kao muškarci ili žene (0,3%) te 6% sudionika_ca koji nisu odgovorili na pitanje. Prosječna dob sudionika_ca je 41 godina, a udjeli u dobnim kategorijama su prikazani u Tablici 2.

Tablica 2. Sudionici istraživanja s obzirom na dob

| | N | % |
|-----------------|-----|------|
| Do 30 godina | 165 | 15,4 |
| 31 do 40 godina | 372 | 34,6 |
| 41 do 50 godina | 241 | 22,4 |
| Iznad 50 godina | 232 | 21,6 |
| Nepoznato | 65 | 6,1 |

U uzorku je najveći broj sudionika u dobi između 31 i 40 godina, dok malo više od dvije petine sudionika_ca ima više od 40 godina. Iako nemamo podatak o dobroj strukturi populacije zaposlenih u udrugama, navedeni podaci mogu sugerirati da je upitniku češće pristupila skupina radnika_ca koja se ne nalazi u početnim godinama karijere. Mlađi radnici_e, oni između 18 i 30 godina, čine 15% uzorka.

Tablica 3. Sudionici_e istraživanja s obzirom na najviši završeni stupanj obrazovanja

| | N | % |
|-------------------------------------|-----|------|
| Osnovna škola | 3 | 0,3 |
| Srednja škola | 233 | 21,7 |
| Viša škola ili preddiplomski studij | 181 | 16,8 |
| Diplomski studij | 584 | 54,3 |
| Doktorski studij | 16 | 1,5 |
| Nepoznato | 58 | 5,4 |

Vezano za obrazovanje, većina sudionika_ca istraživanja je visokoobrazovana, odnosno više od dvije trećine ima neki oblik visokoškolskog obrazovanja. Četvrtina ispitanika_ca ima srednjoškolsko obrazovanje, te troje sudionika ima završeno tek osnovnoškolsko obrazovanje (0,3%). Gledajući područje znanosti, u uzorku dominiraju osobe sa završenim društveno-humanističkim obrazovanjem, prvenstveno iz područja društvenih znanosti, novinarstva i informacijskih znanosti (26,8%), zatim područja poslovanja, administracije i prava (18,2%), obrazovanja (10,0%) te umjetnosti i humanističkih znanosti (9,6%).

Kao indirektni pokazatelj socio-ekonomskog stanja sudionika_ca koristimo prikaz stambene situacije (Tablica 4.). Većina sudionika_ca istraživanja ne plaća kredit ni najam – 28% živi u vlastitoj nekretnini, a dodatnih 37% živi u nekretnini člana obitelji ili partnera - te tek 15% njih otplaćuje

kredit, a dodatnih 15% plaća najam. Ranija istraživanja u Hrvatskoj (u kulturnim i umjetničkim organizacijama u civilnom društvu), utvrdila su klasne barijere za ulazak i ostanak u sektoru koji karakteriziraju prekarni uvjeti rada i neizvjesnost primanja zbog projektnog financiranja. Upravo i portret kulturne radnice u OCD-u Primorac, Barade i Buršića (2020), kao i ranije istraživanje Barade i suradnika_ca (2016), govori o nužnosti sigurnosne mreže u vidu obiteljske ili drugog tipa potpore koja služi kao zaštita od nesigurnog rad u sektoru, što nam i pokazuju podaci o stambenoj situaciji u uzorku.

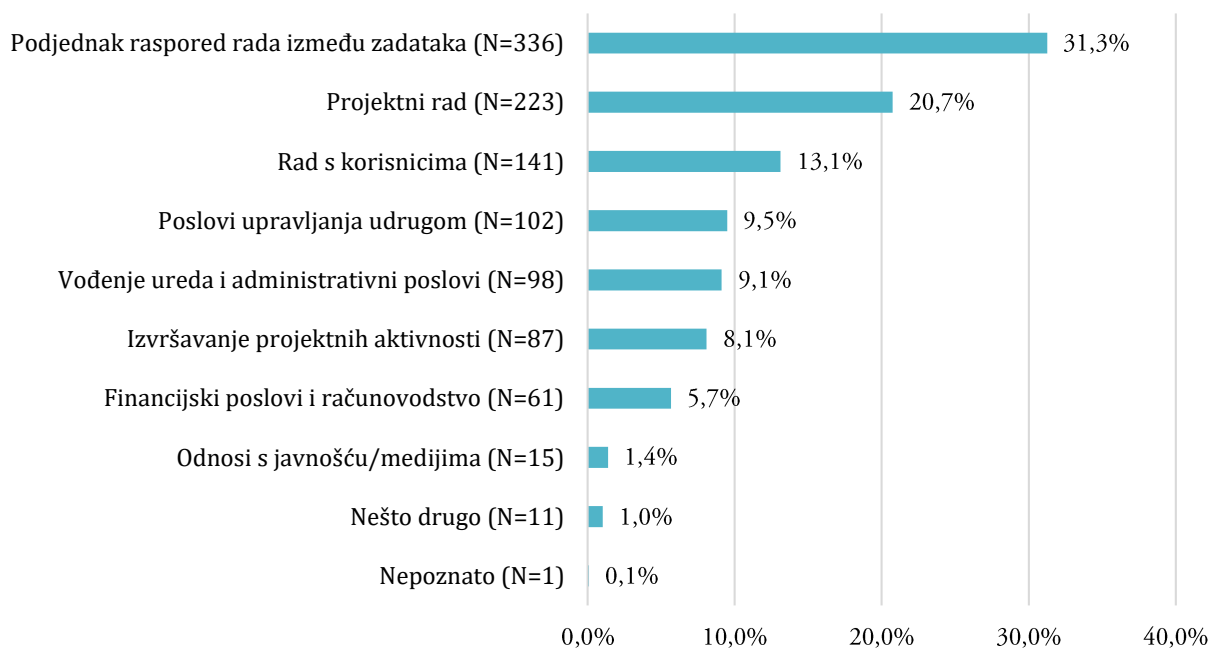
Tablica 4. Stambena situacija sudionika_ca istraživanja

| | N | % |
|--|-----|------|
| Živim u vlastitoj nekretnini | 294 | 27,6 |
| Živim u vlastitoj nekretnini za koju otplaćujem(o) kredit | 161 | 15,0 |
| Živim u nekretnini u vlasništvu člana obitelji ili partnera, ne plaćam najam | 395 | 36,7 |
| Živim u nekretnini za koju plaćam najam | 160 | 14,9 |
| Nepoznato | 65 | 6,1 |

3.2. POSAO SUDIONIKA_CA

Osim socio-demografskih karakteristika sudionika_ca istraživanja, za razumijevanje nalaza istraživanja potrebno je razumjeti strukturu uzorka s obzirom na radno mjesto, staž i položaj u udrugama u kojima su zaposleni sudionici_e istraživanja.

Slika 1. Distribucija sudionika_ca istraživanja prema radnom mjestu



S obzirom na najčešće poslove na radnom mjestu, najveći udio sudionika_ca, gotovo trećina, smatra da je njihov rad podjednako raspoređen između različitih zadataka što nam govori o čestom izostanku jasne raspodjele rada u udrugama. Navedeno nije karakteristika samo u udrugama s jednim zaposlenim, već to smatra 53% zaposlenih u udrugama s jednim zaposlenim, 32% zaposlenih u udrugama do 5 zaposlenih, 25% zaposlenih u udrugama do 20 zaposlenih te 18% onih u udrugama s više od 20 zaposlenih.

Petina sudionika_ca istraživanja je dominantno zadužena za projektni rad koji uključuje projektno planiranje, koordinaciju projekata, vođenje projektnih aktivnosti i pisanje projektnih prijedloga. Oko desetine sudionika_ca najčešće radi s korisnicima, a druga desetina se dominantno bavi poslovima upravljanja udrugom. Desetina sudionika_ca zadužena je za vođenje ureda i administrativne poslove, a desetina za izvršavanje projektnih aktivnosti. Financijskim poslovima i računovodstvom bavi se 6% sudionika_ca istraživanja, dok se oko 1% se bavi medijima što uključuje i novinare u neprofitnim medijima.

Vezano uz hijerarhijski položaj unutar udruge, 20% sudionika nema osobu u udruzi koja im je nadređena, odnosno kojoj odgovaraju za svoj rad, dok je 80% ima.

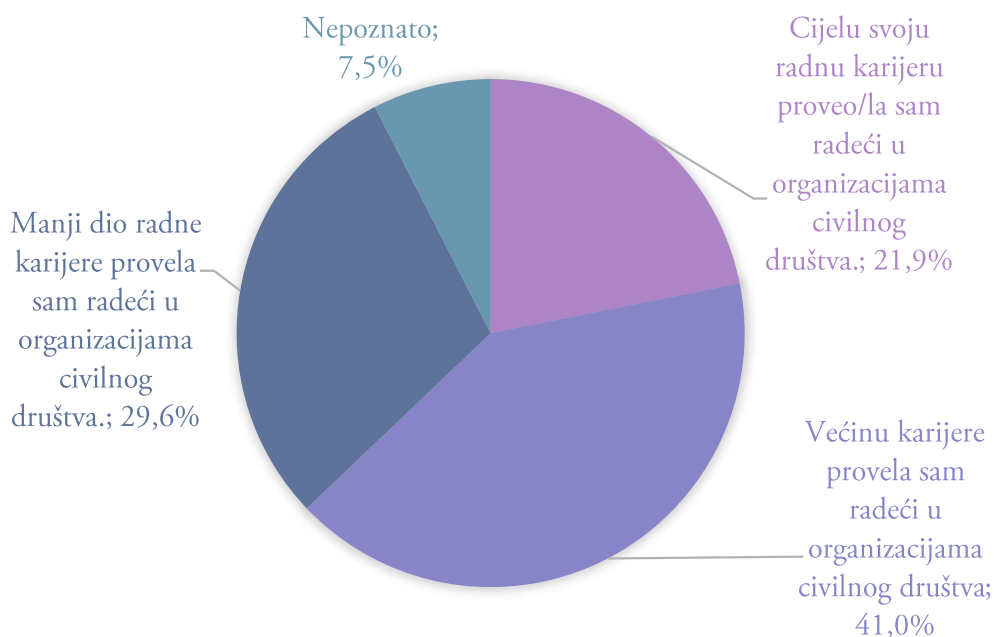
Prosječan staž u udruzi u kojoj su trenutno zaposleni je 6,8 godina, a distribucija staža u udruzi je prikazana u Tablici 5.

Tablica 5. Distribucija staža u udruzi u kojoj su sudionici_e trenutno zaposleni

| | N | % |
|------------------|-----|------|
| Do 2 godine | 250 | 23,3 |
| 2 do 5 godina | 281 | 26,1 |
| 5 do 10 godina | 257 | 23,9 |
| 10 i više godina | 280 | 26,1 |
| Nepoznato | 7 | 0,7 |

Gotovo polovica sudionika_ca istraživanja u udruzi u kojoj su trenutno zaposleni rade do 5 godina, a polovica više od 5 godina. Navedena distribucija staža u udruzi ugrubo odgovara onoj u ranijem istraživanju rada u udrugama (Juretić, Jakovčić i LORI, 2014). No navedeno istraživanje obuhvaćalo je 24% sudionika_ca koji rade manje od godinu dana u udruzi te 36% sudionika_ca koji rade od 1 do 5 godina u udruzi što nas navodi na zaključak da su etablirani radnici_e donekle nadreprezentirani u ovom istraživanju, kao što je i bilo navedeno prilikom prikaza distribucije dobi sudionika_ca istraživanja (Tablica 2.). Navedeno je potvrđeno i Slikom 2. Sudionike_ce smo upitali da procijene koja od tvrdnji najbolje opisuje njihov dosadašnji radni staž, odnosno jesu li cijelu svoju radnu karijeru, većinu karijere ili manji dio karijere proveli u organizacijama civilnog društva.

Slika 2. Trajanje karijere u organizacijama civilnog društva



Većina sudionika_ca istraživanje je cijelu ili većinu svoje radne karijere provela u organizacijama civilnog društva, dok je nešto manje od trećine sudionika_ca manji dio svoje radne karijere radila u organizacijama civilnog društva.

Stoga možemo zaključiti da uzorak uglavnom čine visokoobrazovane žene, u srednjoj ili starijoj dobi što odgovara nalazima drugih istraživanja u sektoru kao feminiziranom s visokoobrazovanom radnom snagom iz područja društveno-humanističkih znanosti, primjerice u istraživanju Juretić, Jakovčić i LORI (2014.) ili u sferi kulture i umjetnosti gdje je najveći broj istraživanja i proveden (Primorac, 2021, Barada i sur., 2016). Ipak, potrebno je istaknuti nižu zastupljenost mlađih radnika_ca u uzorku te onih koji su se tek zaposlili u trenutnoj udruzi, a za koje možemo pretpostaviti da češće rade u prekarnim uvjetima rada (od nesigurnog zaposlenja do niže plaćenih pozicija) koji su karakteristični za mlade na tržištu rada. Niži odaziv takvih radnika_ca može se razumjeti u kontekstu nepovjerenje prema nadređenima, s čijih je adresa vjerojatno došao poziv za sudjelovanje u istraživanju. Iz navedenih razloga, možemo pretpostaviti da će iskustva mlađih radnika i radnica iz sektora biti manje zastupljena u rezultatima istraživanja.

4. KARAKTERISTIKE UGOVORA O RADU I SIGURNOST ZAPOSLENJA

Ovo istraživanje obuhvatilo je radnike i radnice kojima je rad za udruge primarni izvor prihoda, pri čemu je većina njih (98%) imala ugovor o radu, dok je 2% sudionika_ca (22) surađivalo s udrugama putem različitih vrsta ugovora koji ne predviđaju sklapanje radnog odnosa, kao što su ugovor o djelu, studentski ugovor, ugovor o autorskom djelu, obrtnički ugovor ili bez ugovora. Pretpostavka je kako mali odaziv sudionika_ca koji rade za udruge mimo ugovora o radu ne odgovara njihovom stvarnom udjelu, tj. da ga podcjenjuje, iz razloga navedenog u prethodnom poglavlju. Ovdje je važno i ponovno naglasiti kako je ovo istraživanje uključivalo samo one sudionike_ce kojima je rad za udruge primaran izvor prihoda.

Od sudionika_ca koji s udrugama imaju zasnovan radni odnos, približno tri četvrtine ima ugovor na neodređeno vrijeme (73,5%), dok jedna četvrtina ima ugovor na određeno vrijeme (26,5%). Kako su prijašnja istraživanja već utvrdila, i ovdje se zaposlenje u civilnom sektoru pokazuje nesigurnim, s udjelom ugovora na određeno vrijeme višim od hrvatskog prosjeka. Udio privremenog rada, prema Anketi o radnoj snazi, za 2022. godinu iznosi 14,6% (Eurostat, 2023a).

Visoka učestalost ugovora na određeno izravno je povezana s financiranjem projekata u organizacijama civilnog društva. Budući da se najveći dio udruga oslanja na projektna sredstva koja su obilježena diskontinuitetima u financiranju, planiranje stalnih radnih mjesta je otežano. Povezanost projektnog financiranja i nestandardnog zapošljavanja putem ugovora na određeno postaje očita prilikom analize prisutnosti ugovora na određeno u odnosu na glavne izvore prihoda udruga. Među udrugama koje svoje financiranje dominantno realiziraju putem projekata, 29% sudionika_ca zaposleno je na određeno vrijeme, dok kod udruga koje se financiraju iz drugih izvora (članarine, vlastite aktivnosti, donacije građana, državni proračun) broj radnika_ca zaposlenih na određeno blizu je hrvatskog prosjeka (14,5%).

Tablica 6. Ugovor o radu s obzirom na glavni izvor prihoda udruge

| DOMINANTAN IZVOR PRIHODA | Ugovor o radu na neodređeno vrijeme | | Ugovor o radu na određeno vrijeme | |
|--------------------------|-------------------------------------|-------|-----------------------------------|-------|
| | N | % | N | % |
| Projekti | 559 | 70,9% | 229 | 29,1% |
| Drugi izvori | 200 | 82,7% | 34 | 16,3% |
| Nije primjenjivo | 25 | 73,5% | 9 | 26,5% |

Općenito, možemo zaključiti kako ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja dominantan način ulaska u sektor. Tek svaki četvrti zaposlenik_ca sklapa ugovor na neodređeno odmah prilikom zapošljavanja u udruzi. Među svježe zaposlenima, tj. onima koji rade u udruzi do godinu dana, čak 69% zaposlenih radi preko ugovora na određeno vrijeme. Više od polovice, 57% zaposlenika_ca, zadržava taj tip ugovora i u drugoj godini staža u udruzi. Tijekom treće godine, 41% sudionika_ca i dalje radi na određeno vrijeme.

Tablica 7. Ugovor o radu prema stažu u udruzi

| Staž u udruzi | Ugovor o radu na neodređeno vrijeme | Ugovor o radu na određeno vrijeme |
|-------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| do 1 godine | 31% | 69% |
| 1 do 2 godine | 43% | 57% |
| 2 do 3 godine | 59% | 41% |
| 3 do 5 godina | 80% | 20% |
| 5 do 10 godina | 88% | 12% |
| Više od 10 godina | 93% | 7% |

Kad analiziramo uporabu ugovora na određeno vrijeme kod udruga koje se bave različitim djelatnostima, vidljivo je da je praksa zapošljavanja na određeno vrijeme najprisutnija u udrugama koje se bave socijalnom djelatnošću. Tamo samo 62% zaposlenih ima ugovor na neodređeno vrijeme, dok 38% ima ugovor na određeno vrijeme. U udrugama koje se primarno bave djelatnostima kao što su demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša, 83% zaposlenih radi putem ugovorima na neodređeno vrijeme, dok u udrugama koje se bave sportom taj udio iznosi 80%. Slijede ih udruge u području kulture i umjetnosti s 74%, te udruge u području obrazovanja i znanosti s 71% zaposlenih putem ugovora na neodređeno. Pri interpretaciji učestalosti ugovora na određeno kod udruga koja se bave socijalnom djelatnošću treba držati na umu da je u Hrvatskoj 2023. godine radilo oko 2.200 osobnih asistenata zaposlenih na ugovor na određeno, kao i 4.000 žena zaposlenih kroz program zapošljavanja žena na poslovima pružanja potpore i podrške za starije i/ili nemoćne osobe². Oba programa, kojima je država prebacila dio socijalne skrbi na udruge, predviđaju zapošljavanja na određeno. O problemima projektnog financiranja socijalnih djelatnosti udruga govori i podatak kako je 39% sudionika_ca čiji je posao primarno fokusiran na rad s korisnicima zaposlen putem ugovora na određeno.

Tablica 8. Ugovor o radu prema djelatnosti udruge i indeksu razvijenosti

| | | Neodređeno vrijeme | | Određeno vrijeme | |
|------------------------|--|--------------------|-------|------------------|-------|
| | | N | % | N | % |
| | UKUPNO | 764 | 73,5% | 276 | 26,5% |
| DJELATNOST UDRUGA | Socijalna djelatnost | 226 | 62,3% | 137 | 37,7% |
| | Obrazovanje i znanost | 62 | 71,3% | 25 | 28,7% |
| | Kultura i umjetnost | 72 | 74,2% | 25 | 25,8% |
| | Sport | 90 | 79,6% | 23 | 20,4% |
| | Ostala područja djelovanja | 108 | 81,2% | 25 | 18,8% |
| | Demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša | 206 | 83,4% | 41 | 16,6% |
| INDEKS RAZVIJENOSTI | Potpomognuta područja | 192 | 63,4% | 111 | 36,6% |
| | Razvijena područja | 254 | 70,9% | 104 | 29,1% |
| | Grad Zagreb | 318 | 83,9% | 61 | 16,1% |

² <https://vlada.gov.hr/vijesti/piletic-usluga-osobne-asistencije-postaje-trajno-zakonsko-pravo/3806>
<https://vlada.gov.hr/vijesti/nastavak-projekata-financiranih-sredstvima-europskog-socijalnog-fonda/37879>

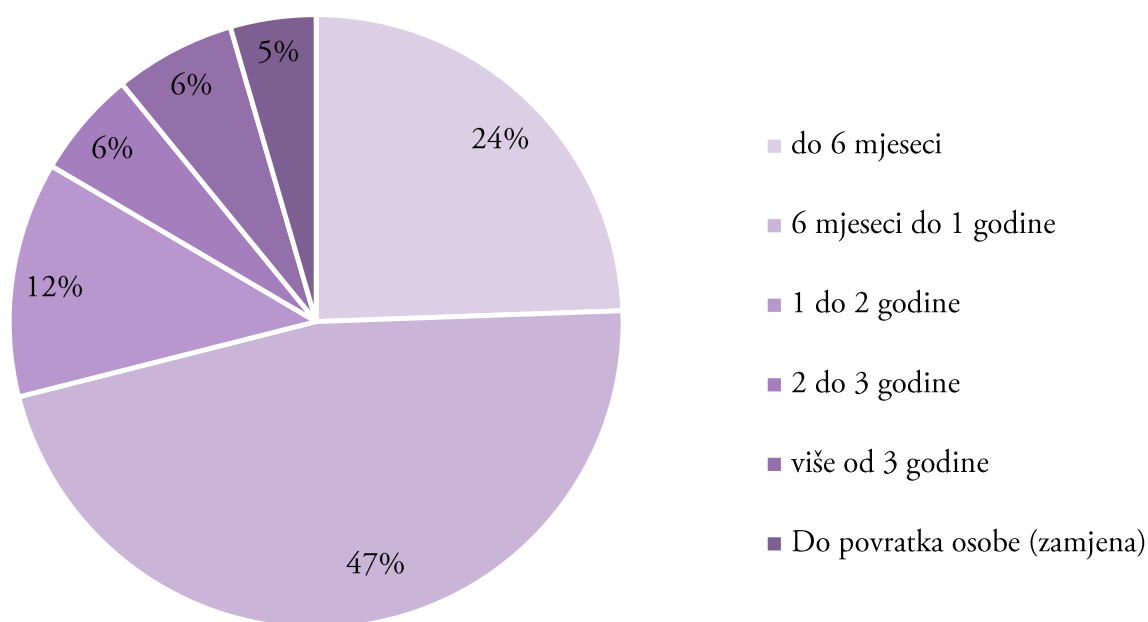
Razlike u uvjetima zaposlenja vidljive su i ovisno o području na kojem udruga djeluje. Na potpomoćnim područjima, gdje je veći dio udruga u ovom uzorku fokusiran na socijalne djelatnosti, čak 37% radnika_ca ima ugovore na određeno vrijeme, dok taj udio pada na 29% u razvijenim područjima. U glavnom gradu Zagrebu, udio radnika_ca s ugovorima na određeno vrijeme je najmanji (16,1%). Ovi rezultati sugeriraju veću stabilnost zaposlenja u udrugama u glavnom gradu u usporedbi s drugim područjima.

Važno je napomenuti da nema velikih razlika u prevalenciji ugovora na određeno vrijeme s obzirom na broj zaposlenih u udrugama.

4.1. TRAJANJE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Među zaposlenima na ugovor na određeno vrijeme, prosječno trajanje trenutnog ugovora iznosi 18,7 mjeseci. Svaki četvrti sudionika_ca ima ugovor u trajanju do 6 mjeseci, dok dva od tri sudionika_ca imaju ugovore kraće od godine dana. Među zaposlenicima_ama koji imaju ugovore duže od godine dana, 12% ima ugovor s trajanjem od 1 do 2 godine, 6% ima ugovor s trajanjem od 2-3 godine, a 6% ima duže ugovore. Hrvatsko zakonodavstvo predviđa da ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen na vremensko razdoblje u najdužem trajanju od tri godine, nije jasno na koji način su sklopljeni duži ugovori kod 6% zaposlenika_ca - jedna od opcija je da korisne zakonsku iznimku koja omogućuje duže trajanje ugovora na određeno radi dovršetaka radova na projektu financiranom iz fondova Europske unije. Ugovor s trajanjem do povratka privremeno nenazočne osobe ima 5% zaposlenih na određeno.

Slika 3. Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme



Visoki udjeli nestandardnih zaposlenja putem ugovora na određeno jasno ocrtavaju nesigurnost zaposlenja u udrugama. Ta prekarnost je povezana s oslanjanjem udruga na projektna sredstva koje karakterizira neizvjesnost prihoda, niski iznosi sredstava za plaće i nemogućnost dugoročnog planiranja. Kako je ovo istraživanje pokazalo, postoje razlike u učestalosti ugovora na određeno s obzirom na djelatnosti udruge i području djelovanja. Udruge koje se bave socijalnom djelatnošću rjeđe sklapaju ugovore na neodređeno, čemu direktno pogoduje programiranja Europskog socijalnog fonda koji je važan izvor prihoda kod ovih udruga. Kao rezultat, zaposlenici udruga koje od države preuzimaju obavljanje socijalnih usluga, oni koji rade direktno s korisnicima i oni koji žive u potpomognutim područjima, češće su izloženi nesigurnom zapošljavanju. U fokus treba staviti i regrutaciju zaposlenika_ca u sektoru - unatoč tome što ugovor o radu na određeno vrijeme nije zamjena za probni rad i što bi se trebao koristiti samo iznimno, tri od četiri zaposlenika_ca udruga inicijalno se zapošljavaju upravo kroz ugovore na određeno.

5. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme, odnosno kvaliteta radnog vremena, predstavlja ključnu dimenziju kvalitete posla prema Eurofound-u (2022). Ova dimenzija ne utječe samo na zadovoljstvo poslom, već i na opću kvalitetu života, te je povezana s konceptom ravnoteže privatnog i poslovnog života. Sveprisutna tema u ovom kontekstu je pravo na isključivanje, čija popularnost raste zahvaljujući digitalnim oblicima komunikacije i porastu rada od kuće.

U ovom poglavlju analizirat ćemo prisutnost rada na nepuno radno vrijeme u udrugama te različite pokazatelje koji oslikavaju fleksibilnost radnog vremena, rad izvan redovitih radnih sati te kršenja prava vezanih uz radno vrijeme. Posebna pažnja bit će posvećena pravima radnika_ca kao što su pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor te pravo na bolovanje. Gdje god je to moguće, rezultate našeg istraživanja usporedit ćemo s rezultatima Europskog istraživanja radnih uvjeta (Eurofound, 2023) na populaciji zaposlenih u Hrvatskoj.

5.1. RAD NA NEPUNO RADNO VRIJEME

Rad na puno radno vrijeme smatra se standardom rada, dok se rad na nepuno radno vrijeme često smatra prekarnim zbog negativnih posljedica koje može imati za osobe zaposlene na taj način, pogotovo niskih plaća. U Hrvatskoj je rad na nepuno radno vrijeme relativno rijedak u europskom kontekstu (Eurostat, 2023a), a najčešći razlog takvog zaposlenja je nemogućnost pronalaska zaposlenja na puno radno vrijeme (Eurostat, 2023b).

Tablica 9. Rad na nepuno radno vrijeme

| | EWCTS (2021)* | Anketa o radnoj snazi (2022)** | IDIZ (2023) |
|--|---------------|--------------------------------|---------------|
| UKUPNO | 7,6% | 4,7% | 14,9% (N=159) |
| Demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša | | | 12,8% (N=33) |
| Kultura i umjetnost | | | 22,5% (N=22) |
| Obrazovanje i znanost | | | 14,6% (N=13) |
| Socijalna djelatnost | | | 13,6% (N=51) |
| Sport | | | 19,7% (N=23) |
| Ostala područja djelovanja | | | 12,6% (N=17) |

*Izvor podataka: Eurofound (2023)

**Izvor podataka: Eurostat (2023a)

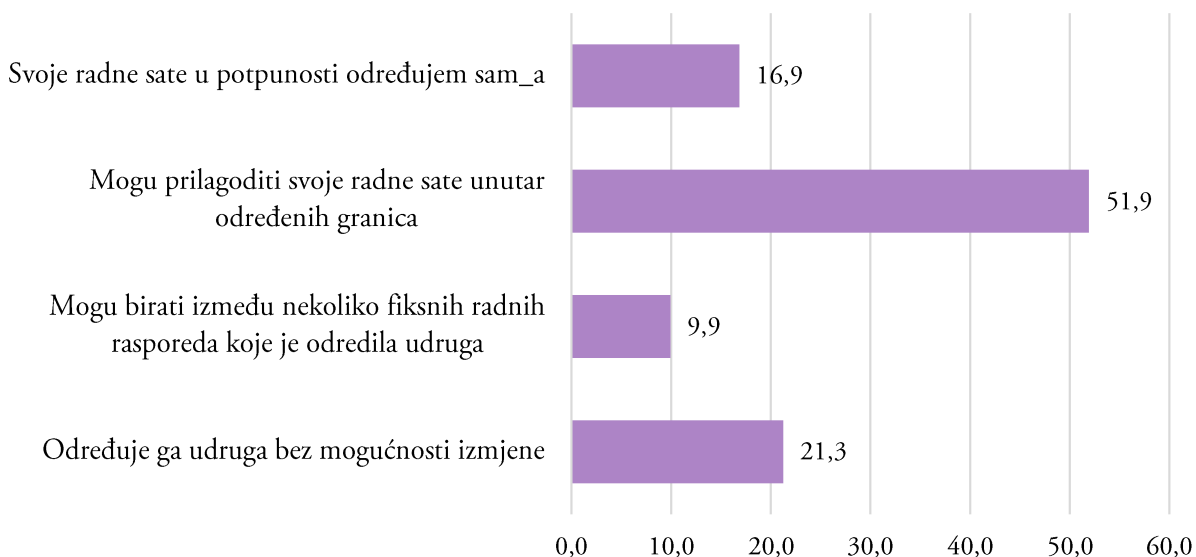
Dok prema EWCTS-u (Eurofound, 2023) 8% zaposlenih u Hrvatskoj radi na nepuno radno vrijeme (a Anketa o radnoj snazi (Eurostat, 2023a) bilježi samo 5% tako zaposlenih), čak 15% zaposlenih u udrugama u ovom uzorku radi na nepuno radno vrijeme. Rad na nepuno radno vrijeme je izraženiji u pojedinim djelatnostima udruga, prvenstveno u kulturi i umjetnosti te sportu gdje oko petine sudionika_ca istraživanja radi na nepuno radno vrijeme. Također, nepuno radno vrijeme je rijetko nadopunjeno drugim poslom, od 159 sudionika_ca koji rade na nepuno radno vrijeme

19% je zaposleno u još jednoj udruzi, 12% je zaposleno negdje drugdje, dok je za više od polovicu (58,5%) to jedini posao. 18 sudionika_ca ili 11% nije odgovorilo na pitanje. Osim što nemaju drugi posao, dvije trećine sudionika_ca sa samo jednim poslom na nepuno radno vrijeme nema ni dodatne izvore prihoda.

5.2. FLEKSIBILNOST RADNOG VREMENA I RAVNOTEŽA POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

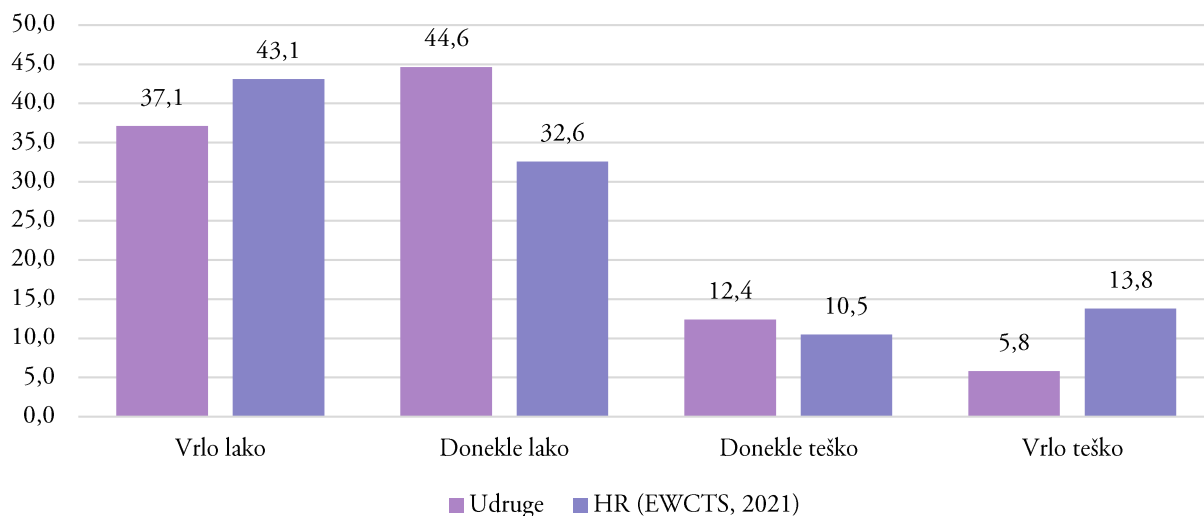
U ovom dijelu uzeti ćemo u obzir sljedeće pokazatelje fleksibilnosti radnog vremena: način određivanja radnog vremena te mogućnost izdvajanja sat ili dva tijekom radnog vremena za obavljanje privatnih obaveza. Ravnoteža privatnog i poslovnog života mjerena je česticom “Kako se općenito uklapaju vaši radni sati u vaše obiteljske ili društvene obveze izvan posla?”.

Slika 4. Distribucija odgovora na pitanje „Kako je određen Vaš raspored radnog vremena?“ (%)



Većina zaposlenih u udrugama u ovom uzorku ima fleksibilno radno vrijeme te može prilagoditi svoje radne sate unutar određenih granica. Taj odgovor izabralo je polovica sudionika_ca istraživanja, a dodatnih 17% u potpunosti određuje svoje radne sate. Petina sudionika ima fiksno radno vrijeme bez mogućnosti izmjene, a desetina može birati između više fiksnih rasporeda.

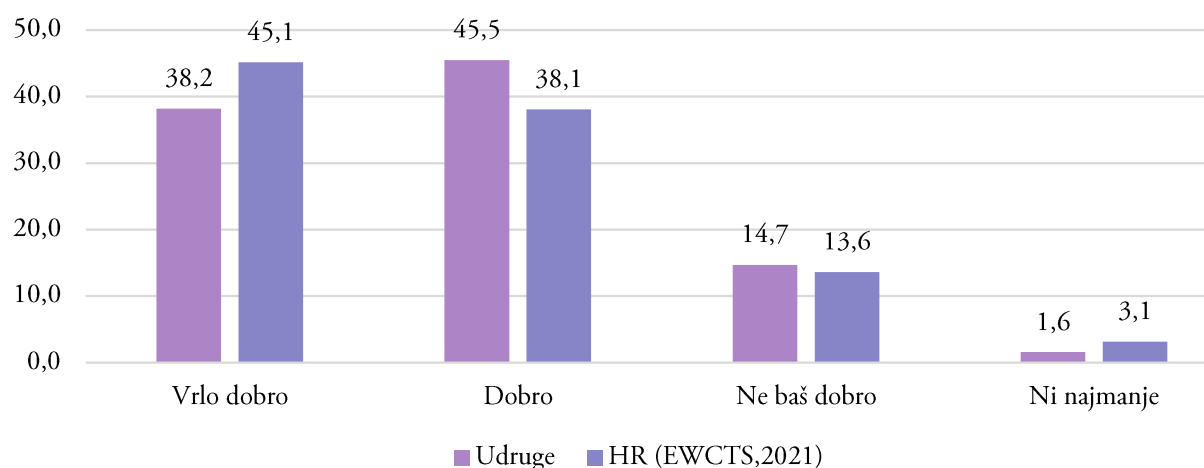
Slika 5. Distribucija odgovora na pitanje „Biste li rekli da vam je izdvojiti sat ili dva tijekom radnog vremena kako biste se pobrinuli za osobne ili obiteljske stvari...” (%)



Izvor podataka za Hrvatsku: Eurofound (2023)

U skladu s fleksibilnim rasporedom radnih sati, većina sudionika_ca istraživanja može vrlo lako ili donekle lako izdvojiti sat vremena tijekom svog radnog vremena kako bi se pobrinuli za obiteljske ili osobne stvari. Taj udio je nešto viši kod zaposlenih u udrugama (81,7%) nego kad gledamo kod svih zaposlenih (75,7%), ali ne vidimo izrazito odskakanje od opće populacije. Slično, udjeli zaposlenih u udrugama u ovom uzorku koji smatraju da im se radni sati dobro ili vrlo dobro uklapaju u obiteljske ili društvene obaveze također ne odskaku izrazito od uzorka svih zaposlenih u Hrvatskoj (Slika 6.).

Slika 6. Distribucija odgovora na pitanje „Kako se općenito uklapaju vaši radni sati u vaše obiteljske ili društvene obaveze izvan posla?“ (%)



Izvor podataka za Hrvatsku: Eurofound (2023)

Nešto manje od dvije petine sudionika_ca smatra da im se radni sati vrlo dobro uklapaju u obiteljske ili društvene obaveze izvan posala, dok još gotovo polovica smatra da se dobro uklapaju. Iako zaposleni u udrugama za 7 postotnih bodova manje procjenjuju da njihovi radni sati vrlo dobro uklapaju u obaveze izvan posla, navedena se procjena ravnoteže poslovnog i privatnog života također ne razlikuje izrazito od procjene koje na reprezentativnom uzorku zaposlenih u Hrvatskoj u EWCTS istraživanju (Eurofound, 2023).

Tablica 10. Udio sudionika s dobrom i vrlo dobrom ravnotežom poslovnog/privatnog života i fleksibilnim radnim vremenom s obzirom na vrstu poslova koje obavljaju u udruzi

| | Ravnoteža poslovnog i privatnog života | Fleksibilno radno vrijeme |
|---|--|---------------------------|
| Financijski poslovi i računovodstvo | 91,8% | 80,0% |
| Poslovi upravljanja udrugom | 81,4% | 85,3% |
| Projektini rad | 83,4% | 85,4% |
| Izvršavanje projektnih aktivnosti | 79,3% | 67,9% |
| Rad s korisnicima | 89,9% | 83,7% |
| Vođenje ureda i administrativni poslovi | 87,6% | 53,3% |
| Odnosi s javnošću/medijima | 80,3% | 83,2% |
| Moj rad je podjednako raspoređen između različitih zadataka | 80,3% | 80,0% |
| UKUPNO | 83,7 % | 81,7 % |

S obzirom na vrstu poslova koje u udruzi obavljaju, nešto veći broj sudionika_ca s lošom ravnotežom između privatnog i poslovnog života je prisutan, oko petina njih, na upravljačkim pozicijama te na pozicijama izvršavanja projektnih aktivnosti i rada s medijima. Također, sličan udio sudionika_ca s lošijom ravnotežom nalazi se i među onima koji nemaju preciziranu poziciju, odnosno čiji je rad podjednako raspoređen između različitih zadataka. Najviši udio sudionika_ca koji nemaju fleksibilno radno vrijeme, odnosno, koji donekle teško ili vrlo teško mogu izdvojiti sat ili dva vremena za vrijeme radnog vremena za vlastite obaveze, nalaze se među osobama koje se uglavnom bave vođenjem ureda i administracijom te izvršavanjem projektnih aktivnosti.

Na kraju, možemo zaključiti da pokazatelji fleksibilnost i ravnoteže privatnog i poslovnog života kod zaposlenih u udrugama ne odudaraju od prosjeka u Hrvatskoj mjenog tim pokazateljima. Fleksibilnost i ravnoteža prisutnija je na određenim poslovima u udrugama, no važno je napomenuti da veća fleksibilnost radnog vremena ne vodi nužno i većoj procjeni ravnoteže između poslovnog i privatnog života.

5.3. RAD IZVAN UOBIČAJENOG RADNOG VREMENA

Iako sudionici_e istraživanja iskazuju izrazito pozitivne stavove o ravnoteži posla i privatnog života, odnosno da im se radni sati dobro uklapaju u obiteljski i osobne obaveze, navedene nalaze potrebno je produbiti iskazima o radu izvan uobičajenog radnog vremena te rada u slobodno vrijeme i za vrijeme tjednih i godišnjih odmora. Rad izvan uobičajenog radnog vremena odnosi se na rad subotom i nedjeljom, rad više od 10 sati dnevno te rad noću. U Tablici 11. prikazani su udjeli sudionika_ca koji su iskazali da barem jednom mjesečno uobičajeno rade na taj način.

Tablica 11. Rad izvan uobičajenog radnog vremena s obzirom na djelatnost udruge i vrstu posla

| | | nedjeljom | subotom | više od 10 sati dnevno | noću |
|-------------------|---|-----------|---------|------------------------|------|
| DJELATNOST UDRUGE | Demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša | 32% | 56% | 51% | 27% |
| | Kultura i umjetnost | 44% | 74% | 43% | 31% |
| | Obrazovanje i znanost | 30% | 57% | 50% | 20% |
| | Socijalna djelatnost | 25% | 47% | 40% | 17% |
| | Sport | 50% | 71% | 45% | 25% |
| | Ostala područja djelovanja | 34% | 55% | 48% | 18% |
| VRSTA POSLA | Financijski poslovi i računovodstvo | 25% | 39% | 46% | 12% |
| | Poslovi upravljanja udrugom | 54% | 72% | 58% | 31% |
| | Projekti rad | 30% | 56% | 45% | 20% |
| | Izvršavanje projektnih aktivnosti | 37% | 61% | 51% | 24% |
| | Rad s korisnicima | 21% | 42% | 32% | 14% |
| | Vođenje ureda i administrativni poslovi | 27% | 46% | 28% | 14% |
| | Odnosi s javnošću/medijima | 33% | 60% | 53% | 43% |
| | Moj rad je podjednako raspoređen između različitih zadataka | 36% | 62% | 52% | 28% |
| UKUPNO | 33% | 56% | 45% | 22% | |

Barem jednom mjesečno subotom uobičajeno radi više od polovice sudionika istraživanja, a to je slučaj za više od dvije trećine sudionika_ca koji rade u udrugama na području sporta (71%) te kulture i umjetnosti (74%). S obzirom na vrstu poslova koje obavljaju, rad subotom je najčešći kod poslova upravljanja (72%), zatim kod osoba koje se podjednako bave svim poslovima (62%), osoba koje se uglavnom bave izvršavanjem projektnih aktivnosti (61%) te onih koji rade s medijima (60%). Rad nedjeljom je uobičajen barem jednom mjesečno za trećinu zaposlenih u udrugama te se ponovo ističu isti djelatnosti i vrste poslova (sport i kultura te upravljanje, izvršavanje projektnih aktivnosti, raznoliki zadaci i medijski rad). Rad više od 10 sati dnevno uobičajena je pojava na mjesečnoj razini za 45% sudionika_ca istraživanja, odnosno za nešto manje od polovice. Po djelatnostima se tu ističu područje demokratizacije, ljudskih prava i zaštite okoliša (51%) te zaposleni u udrugama iz područja obrazovanja i znanosti (50%). U dugim smjenama češće rade zaposleni na radnim mjestima koji također češće rade vikendom.

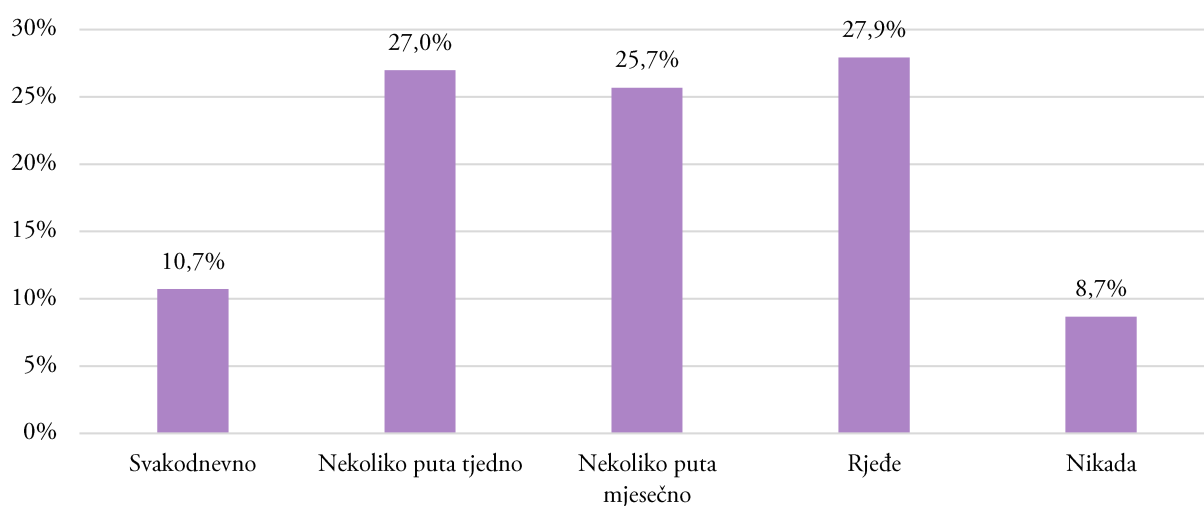
Noćni rad je prisutan kod petine sudionika_ca istraživanja (22%), a u većem udjelu kod udruga iz područja kulture i umjetnosti (31%) i demokratizacije, ljudskih prava i zaštite okoliša (27%). Posebno se ističe prisutnost noćnog rada na poslovima s medijima, gdje je više od dvije petine sudionika_ca izvijestilo da radi noću barem jednom mjesečno (43%).

Budući da rad subotom i nedjeljom može biti dio redovitog radnog vremena, posebice za djelatnosti u kojima je i najizraženiji (kultura i umjetnost te sport) gdje se dio aktivnosti odvija upravo u to vrijeme, istražili smo i učestalost rada u slobodno vrijeme sukladno definiciji slobodnog vremena samih sudionika_ca.

5.4. RAD I DOSTUPNOST U SLOBODNO VRIJEME, ZA VRIJEME GODIŠNJEG ODMORA I BOLOVANJA

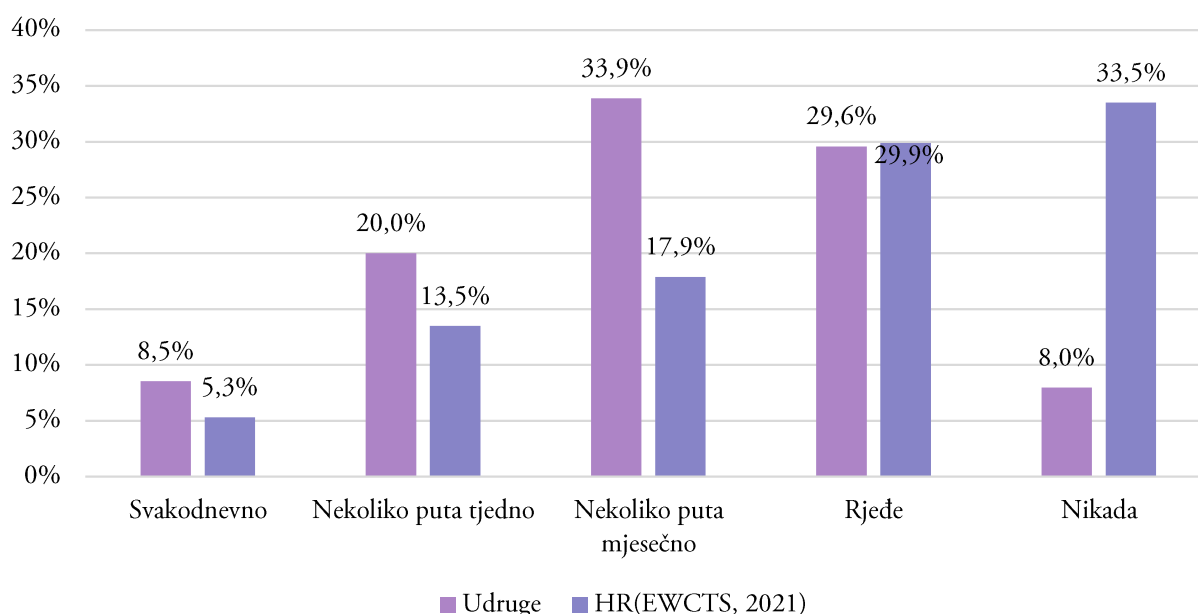
Iako se fleksibilnost radnog vremena često poima kao pozitivna stvar, izostanak jasne granice između poslovnog i privatnog života može imati posljedice na balans poslovnog i privatnog života te izostanak pravog dnevnog, tjednog i godišnjeg odmora. Recentna literatura, bilo znanstvena ili aktivistički usmjerena, naglašava pravo na isključivanje (*right to disconnect*), odnosno pravo radnika_ca da se izvan radnog vremena ne bave radnim zadacima kao što su pozivi, e-mailovi te drugi oblici rada i kontaktiranja putem društvenih mreža.

Slika 7. Distribucija odgovora na pitanje „U proteklih 12 mjeseci, je li vam se dogodilo da su vas s posla kontaktirali van radnog vremena?“



Za gotovo 40% sudionika_ca istraživanja kontaktiranje s posla van radnog vremena uobičajena je pojava koja se događa svakodnevno ili nekoliko puta tjedno. Dodatnih 26% sudionika_ca kontaktirano je van radnog vremena nekoliko puta mjesečno, dok sličan udio sudionika_ca smatra da se navedeno tek rjeđe događa. Manje od desetine sudionika_ca nikada nije kontaktirano izvan radnog vremena.

Slika 8. Distribucija odgovora na pitanje „U proteklih 12 mjeseci, koliko ste često radili u slobodno vrijeme, kako biste udovoljili zahtjevima posla?“



Izvor podataka za Hrvatsku: Eurofound (2023)

Osim rasprostranjenog kontaktiranja s posla izvan radnog vremena, sudionici_e istraživanja često i rade u slobodno vrijeme. Na Slici 8. vidimo razilaženje u smjeru i varijabilitetu rada u slobodno vrijeme između zaposlenih u udrugama te rezultata na razini reprezentativnog uzorka radnika_ca u Hrvatskoj. Preciznije, kod svih zaposlenih u Hrvatskoj se udio ispitanika_ca koji rade u slobodno vrijeme smanjuje s učestalošću takvog rada. Najveći udio nikada ne radi u slobodno vrijeme, njih 34%, dok rjeđe radi 30% sudionika. Nekoliko puta mjesečno radi 18%, nekoliko puta tjedno 14%, a svakodnevno u slobodno vrijeme radi 5% sudionika. S druge strane, najveći udio sudionika_ca našeg istraživanja, zaposlenih u udrugama, njih 34%, radi u slobodno vrijeme nekoliko puta mjesečno, a 20% nekoliko puta tjedno. Zajedno s onima koji rade svakodnevno, čine dvije trećine sudionika_ca kojima je rad u slobodno vrijeme relativno uobičajena pojava. Najveća razlika između zaposlenih u udrugama i uzorka svih zaposlenih u Hrvatskoj, neovisno o sektoru zaposlenja, očituje se u udjelu onih koji su nikada ne rade u slobodno vrijeme. Samo 8% zaposlenih u udrugama izjavljuje da nikada ne radi u slobodno vrijeme, što je jednako udjelu onih koji to rade svakodnevno. U usporedbi, u općoj radnoj populaciji u Hrvatskoj taj udio iznosi 33%.

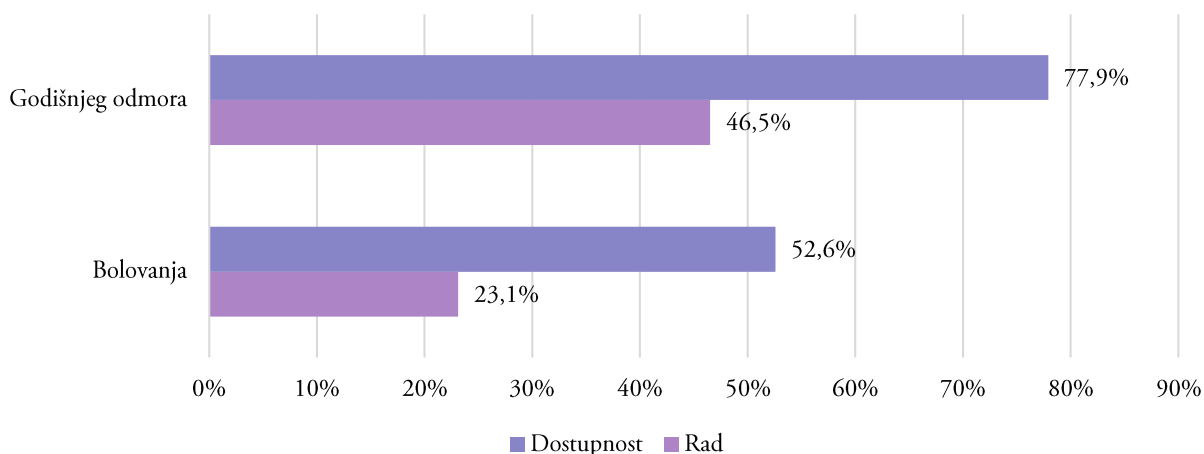
Iako je rad u slobodno vrijeme udrugama ne predstavlja izuzetak, većina sudionika_ca istraživanja smatra da uvijek ili često ima dovoljno vremena za obavljanje svog posla (74,8%), a polovica (53,0%) se slaže s tvrdnjom da su njihovi radni zadaci takvi da ih stignu obaviti za tijekom radnog vremena.

Tablica 12. Učestalost rada u slobodno vrijeme s obzirom na opterećenost poslom i ravnotežu poslovnog i privatnog života

| | Dovoljno vremena za obavljanje posla (uvijek ili često) | Radni zadaci takvi da ih stignem obaviti u tijekom radnog vremena | Dobra ravnoteža poslovnog i privatnog života |
|---|---|---|--|
| Rad u slobodno vrijeme svakodnevno | 44,0% | 28,9% | 56,4% |
| Rad u slobodno vrijeme nekoliko puta tjedno | 59,4% | 27,4% | 64,3% |
| Rad u slobodno vrijeme nekoliko puta mjesečno | 75,0% | 49,9% | 88,3% |
| UKUPNO | 74,7% | 53,2% | 83,6% |

Čak i među sudionicima_ama koje svakodnevno rade u slobodno vrijeme (Tablica 12.), njih 44% smatra da ima dovoljno vremena za obavljanje posla, gotovo 30% da su njihovi radni zadaci takvi da ih stignu obaviti tijekom radnog vremena te više od polovice (56,4%) da imaju dobru ravnotežu poslovnog i privatnog života.

Slika 9. Dostupnost i rad za vrijeme...



Posebno su zabrinjavajući rezultati koji su prikazani u Slici 9., a koji se odnose na dostupnost i rad za vrijeme godišnjih odmora i bolovanja u proteklih godinu dana. Nastavno na ranije nalaze o radu izvan uobičajenog radnog vremena (Tablica 11.) i u slobodno vrijeme (Slika 7. i 8.), većina sudionika_ca istraživanja dostupna je za kolege i korisnike (provjerava elektroničku poštu, odgovaraju na pozive i sl.) i za vrijeme godišnjeg odmora (77,9%), dok nešto više od polovice (52,6 %) dostupno i za vrijeme bolovanja. Gotovo polovica sudionika_ca je i radila za vrijeme godišnjeg odmora, dok je gotovo četvrtina radila za vrijeme bolovanja.

Tablica 13. Rad za vrijeme bolovanja i godišnjeg odmora s obzirom na djelatnost udruge i vrstu posla

| | | Rad za vrijeme bolovanja | Rad za vrijeme godišnjeg |
|-------------------|---|--------------------------|--------------------------|
| DJELATNOST UDRUGE | Demokratizacija, ljudska prava i zaštita okoliša | 30% | 52% |
| | Kultura i umjetnost | 25% | 48% |
| | Obrazovanje i znanost | 16% | 40% |
| | Socijalna djelatnost | 19% | 42% |
| | Sport | 22% | 49% |
| | Ostala područja djelovanja | 26% | 50% |
| VRSTA POSLA | Financijski poslovi i računovodstvo | 18% | 52% |
| | Poslovi upravljanja udrugom | 27% | 61% |
| | Projektne rad | 26% | 51% |
| | Izvršavanje projektnih aktivnosti | 29% | 34% |
| | Rad s korisnicima | 14% | 23% |
| | Vođenje ureda i administrativni poslovi | 16% | 37% |
| | Odnosi s javnošću/medijima | 29% | 50% |
| | Moj rad je podjednako raspoređen između različitih zadataka | 25% | 55% |
| UKUPNO | 23% | 47% | |

Rad za vrijeme bolovanja najučestaliji je kod osoba koje se pretežito bave izvršavanjem projektnih aktivnosti. Ista skupina radnika_ca s nešto manjim učestalošću nego što je prosjek uzorka rade za vrijeme godišnjeg odmora, iako je trećina radila i za vrijeme godišnjeg odmora. Podjednako visok udjel rada za vrijeme bolovanja imaju zaposleni čiji se radni zadaci ponajviše tiču medija, a slijede oni koje se bave poslovima upravljanja udrugom te projektnim radom. Projektne su obaveze, bilo rokovi za pisanje projekata, održavanje projektnih aktivnosti ili izvještavanja, nefleksibilne te ne trpe odgode, posebice u kontekstu malog broja zaposlenih u većini udruga. Iz tog razloga, nemogućnost rada samo jedne osobe zbog bolovanja može, u najgorem slučaju, dovesti do upitne financijske situacije i održivosti udruge, posebice ako se bolovanje događa tijekom razdoblja prijave projekata.

Rad za vrijeme bolovanja izražen je i među zaposlenima u područjima demokratizacije i ljudskih prava te kulture i umjetnosti. Također, u udrugama koje se dominantno financiraju putem projekata, postotak rada za vrijeme bolovanja iznosi 25,3%, što je više u usporedbi s udrugama koje imaju drugačije izvore financiranja (16,2%). Neki od razloga takvog rada opisani su od strane sudionika_ca istraživanja u poglavlju 10. *Zaštita i kršenje radničkih prava.*

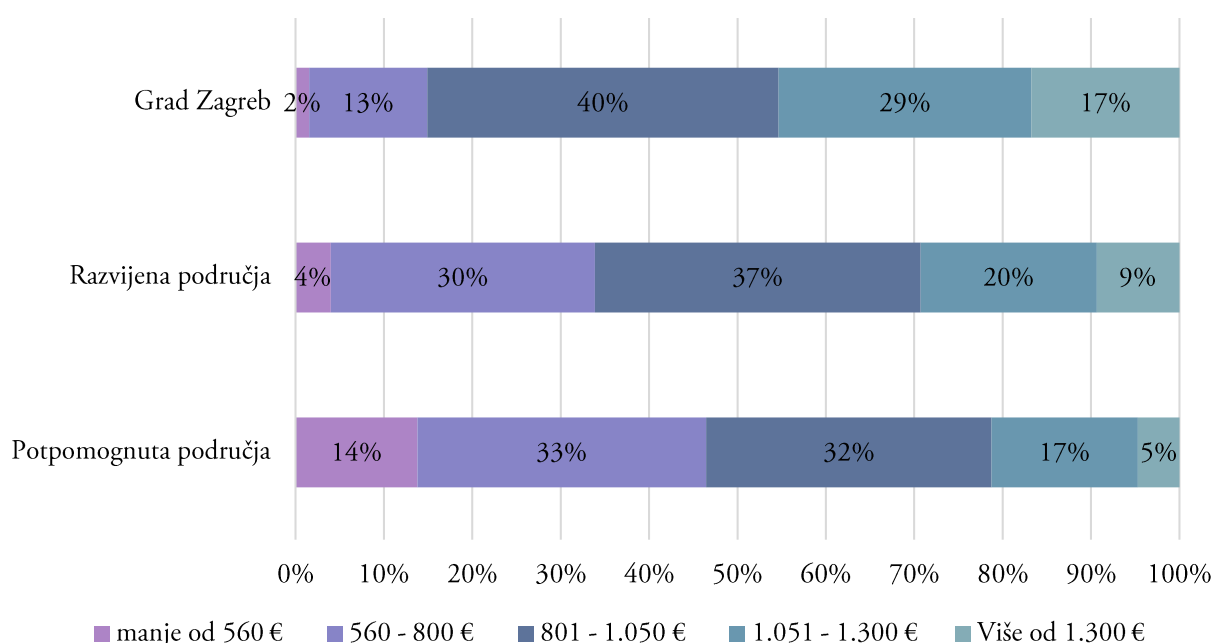
Razdvajanje strukturnih od organizacijskih razloga prekovremenog rada i rada u slobodno vrijeme, te njihova međuovisnost izvan je dosega ovog istraživanja i izvještaja. No važno je naglasiti oba doprinosa. Način financiranja udruga otežava ostvarivanje osnovnih prava poput prava na isključivanje za vrijeme bolovanja i utječe na ostvarivanje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. S druge strane, normalizacije rada u slobodno vrijeme i kontaktiranja i dostupnost za izvan radnog vremena, uključujući i bolovanje i godišnje odmore pogoduje perpetuiranju ovakvih radnih praksi. Iako sudionici_e istraživanja dobro procjenjuju ravnotežu poslovnog i privatnog života, optereće-

nost poslom i vrijeme koje imaju za obaviti svoje radne zadatke, kao i fleksibilnost radnog vremena, rezultati istraživanja ukazuju na kompleksnije stanje. Određivanje jasnih granica između radnog i slobodnog vremena na razini organizaciji može pripomoći, ali strukturna pitanja poput broja zaposlenih koji trebaju obaviti veći broj projektnih zadataka ili nefleksibilnost projektnog ciklusa zbog kojih trpe pojedine životne prilike zaposlenih, od bolesti na dalje, ne mogu se riješiti laganim organizacijskim manevrima.

6. PLAĆE

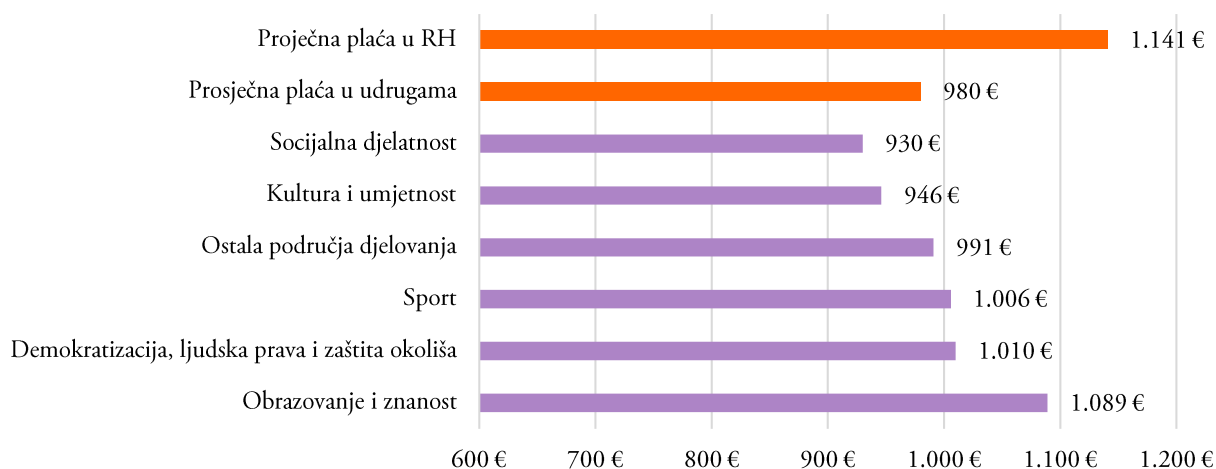
Iznosi plaća u udrugama za većinu radnika_ca u ovom istraživanju nalaze se ispod prosjeka Republike Hrvatske koja je za srpanj 2023. godine (u vrijeme provedbe istraživanja) iznosila 1.141€ (DZS, 2023). Prosjek neto prosječne plaće ili primanja u ovom istraživanju, među zaposlenima na puno radno vrijeme u udrugama, je 980€. Prema kategorijama primanja, 67% ili dvije trećine sudionika_ca istraživanja ima plaću do 1.050€, odnosno ispodprosječnu hrvatsku plaću - 6% plaću do 560€, 25% plaću između 560 i 800€ te 36% plaću između 800 i 1.050€. Petina sudionika, ili 22% ima plaću u iznosu između 1.050 i 1.300€, a desetina, ili 11% plaću iznad 1.300€.

Slika 10. Distribucija prosječne mjesečne neto plaće s obzirom na indeks razvijenosti mjesta u kojem udruga djeluje



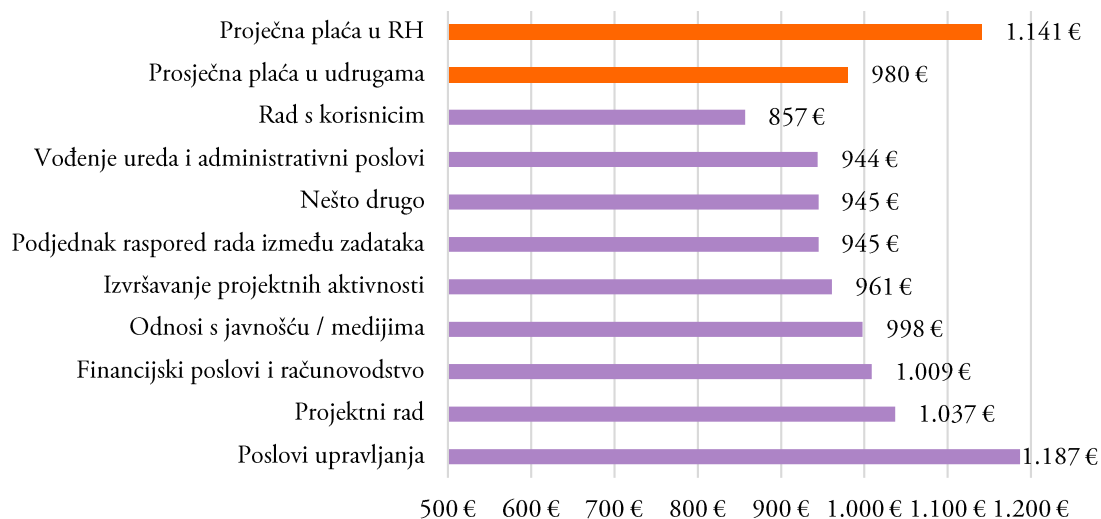
Distribucija plaća u udrugama se razlikuje s obzirom na indeks razvijenosti mjesta u kojem udruga djeluje. U potpomognutim područjima gotovo polovica (47%) sudionika_ca istraživanja radi za plaću manju od 800€, dok taj udio iznosi 34% u razvijenim područjima, te je u gradu Zagrebu najmanji. Iako je najmanji, čak 15% sudionika_ca istraživanja koji rade u Zagrebu imaju plaću do 800€. Plaće iznad 1.000€ najčešće su u Zagrebu gdje oko 46% sudionika_ca istraživanja ima prosječnu ili iznadprosječnu plaću u odnosu na prosjek RH. U potpomognutim područjima je tek 22% sudionika_ca u toj situaciji.

Slika 11. Prosječna mjesečna neto plaća prema djelatnosti udruge



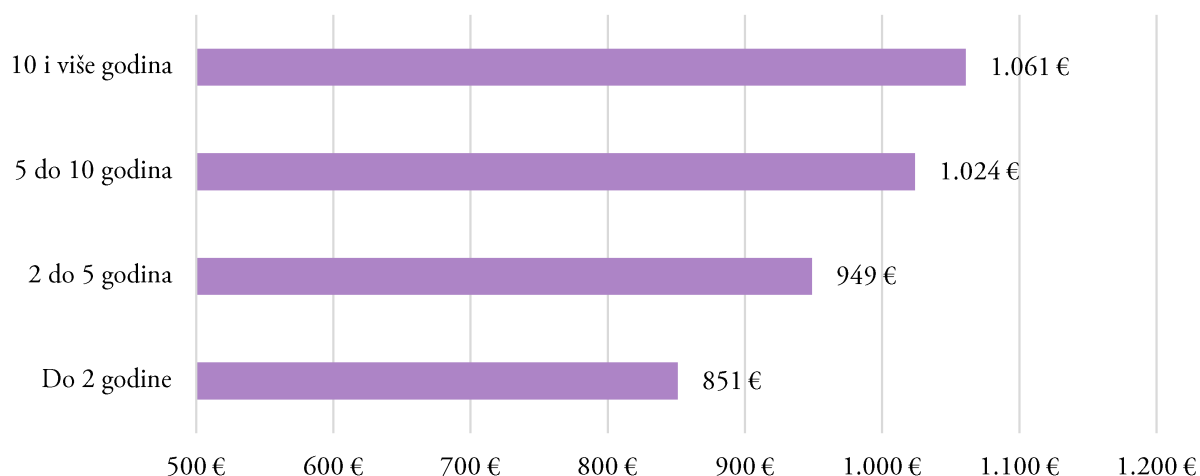
Osim s obzirom na indeks razvijenosti, plaće se unutar udruga razlikuju i s obzirom na djelatnost i radno mjesto. Prosječne plaće su najniže u socijalnoj djelatnosti te u kulturi i umjetnosti. Niske plaće su ranije dokumentirane u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti gdje je 63% uzorka, u istraživanju provedenom 2015. godine, imalo primanja manja od prosječne neto i prosječne bruto plaće u Hrvatskoj (Barada i sur., 2016: 67). S obzirom na područje rada (Slika 12.), najniže prosječne plaće imaju sudionici_e koji rade s korisnicima. Navedeni sudionici_e su najčešće zaposleni u udrugama iz područja socijalne djelatnosti, a njihova je prosječna plaća za gotovo 100€ niža od iznosa svih radnih mjesta u udrugama.

Slika 12. Prosječna mjesečna neto plaća s obzirom na radno mjesto



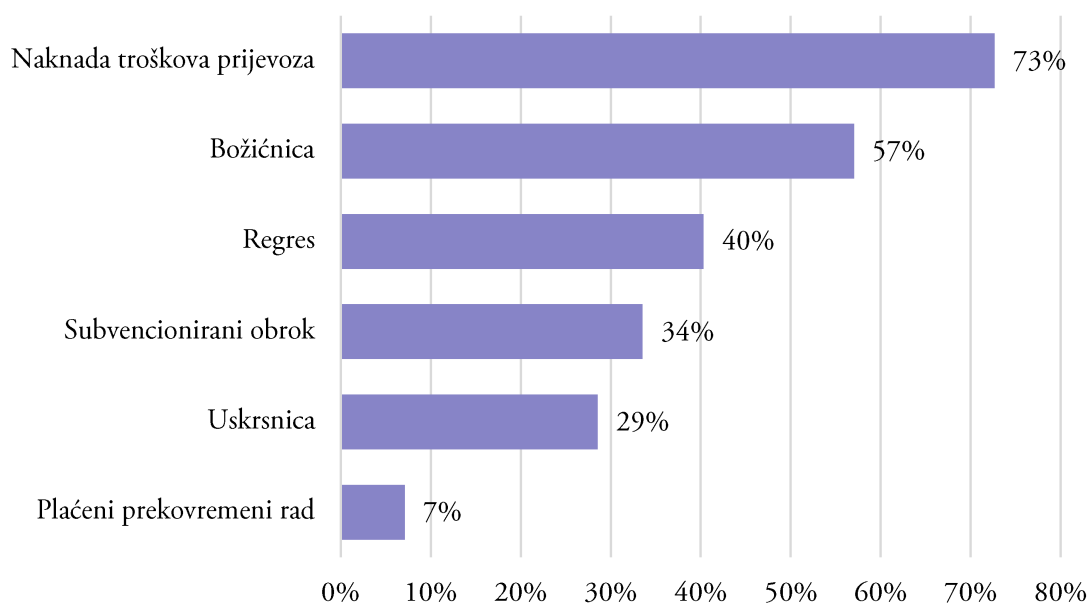
Plaće ispod prosjeka istraživanja, imaju i radnici_e koji se bave vođenjem ureda i administrativnim poslovima, zatim oni čiji se opis posla nije nalazio među ponuđenima, oni koji se podjednako bave različitim zadacima te oni koji dominantno rade na izvršavanju projektnih aktivnosti. Najviše prosječne plaće, bilo po djelatnostima ili radnim mjestima, ne dostižu prosječnu plaću u Hrvatskoj, osim one za poslove upravljanja koja je u skladu s prosječnom plaćom.

Slika 13. Prosječna neto plaća s obzirom na staž u trenutnoj udruzi



Vežano uz staž, na Slici 13. vidimo izrazito niske plaće kod sudionika_ca istraživanja koji su tek zaposleni u udruzi (odnosno rade do 2 godine) te postepeno povećanje plaće kod sudionika_ca s dužim stažem. No rad u udrugama omogućuje vrlo ograničen rast plaće, te i za one zaposlene 10 i više godina prosječna plaća tek prelazi 1.000€, odnosno u prosjeku ne dostiže prosječnu plaću na razini RH.

Slika 14. Materijalna prava



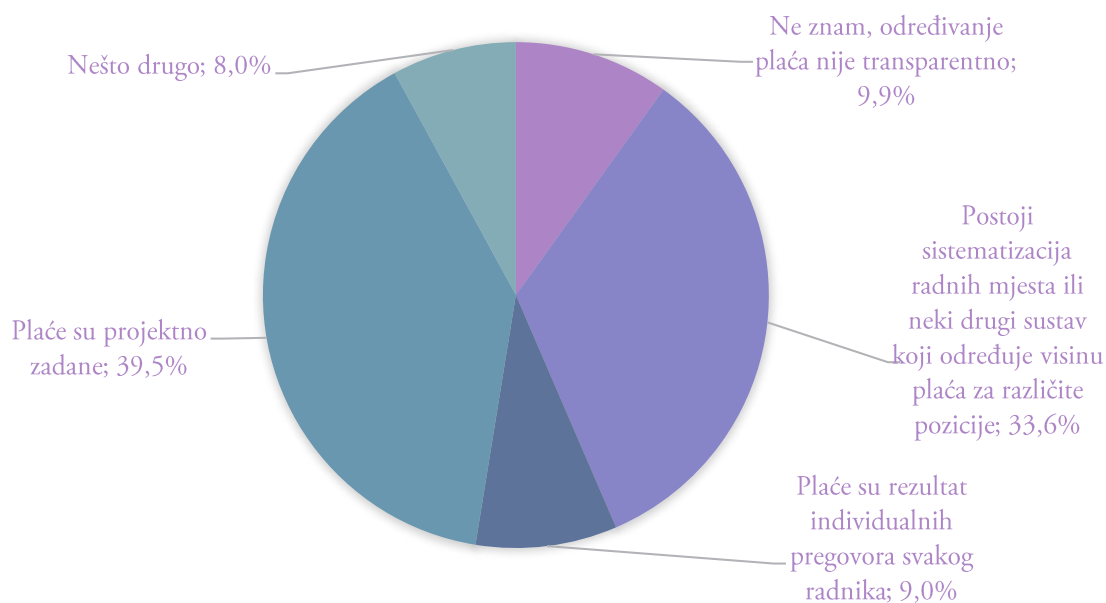
Uz iznose prosječne mjesečne plaće, sudionike_ce istraživanja ispitali smo i o ostvarenju prava na pojedine dodatke na plaću u posljednjih 12 mjeseci. Navedeni dodaci na plaću ostvaruju se temeljem posebnih propisa, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu te njihovu isplatu, kao ni iznose, ne propisuje Zakon o radu. Najveći udio sudionika_ca na radnom mjestu ima pokrivenu naknadu putnih troškova, dok ipak treba obratiti pozornost na četvrtinu sudionika_ca koji ne ostvaruju to pravo. Navedeno može biti i zbog stanovanja blizu mjesta rada, ali izostanka pravilnika kojim bi se naknada prijevoza s posla i na posao ostvarivala. Gotovo polovica sudioni-

ka_ca istraživanja u posljednjih godinu dana nije dobila božićnicu, a 60% u sklopu svog rada u udruzi nije isplaćen regres. Tek oko trećine sudionika_ca istraživanja ima subvencionirani obrok, a manje od trećine je u sklopu svog rada dobilo uskršnicu. Vezano uz prekovremeni rad, koji je u ovom istraživanju dokumentiran radom u slobodno vrijeme te izvan uobičajenog radnog vremena, tek je 7% sudionika_ca istraživanja ostvarilo u prethodnoj godini plaćeni prekovremeni rad koji je daleko od rijetkosti u sektoru.

Od navedenih šest dodataka na plaću, svih šest ostvaruje tek 1% sudionika_ca istraživanja. Niti jedan dodatak ne ostvaruje 17% sudionika, dok jedan ili dva dodatka ostvaruje 40% sudionika_ca istraživanja. 31% sudionika_ca ima 3 ili 4 dodatka na plaću, a pet dodataka ostvaruje 9% sudionika_ca istraživanja.

S obzirom na niske plaće, neoporezivi dodatci na plaću nisu čest izvor dodatnih prihoda za zaposlene u udrugama. Isplata dodataka na plaću može biti i otežana pojedinim tipovima projektnog financiranja koji takve troškove smatraju neprihvatljivim troškovima te se ne mogu na taj način financirati.

Slika 15. Distribucija odgovora na pitanje „Kako se najčešće određuju plaće u udruzi u kojoj radite?“



Sudionike_ce smo pitali i na koji način se najčešće određuju plaće u udrugama u kojima rade. Najveći udio sudionika_ca istraživanja (39,5%) smatra da su plaće projektno zadane. Plaće koje su projektno ugovorene nisu fleksibilne i često ne prate porast troškova života i/ili inflaciju. Od pisanja projekta do kraja provedbe projekta, ovisno o vrsti projekta, može proći više godina u kojima plaća najčešće ne zadržava istu kupovnu moć.

Drugi najčešći način određivanja plaća je putem sistematizacije radnih mjesta koja određuje visinu plaće. Unatoč postojanju takve sistematizacija, ostaje otvoreno pitanje u kojoj je mjeri i ta sistematizacija uvjetovana projektnim sredstvima ili očekivanjima od projektnih sredstava. Gotovo trećina

sudionika_ca istraživanja ne smatra da su plaće u udruzi u kojoj rade sustavno određene – 9% smatra su rezultat individualnih pregovora, način koji stavlja sve radnike_ce s nižom razinom moći u lošiju poziciju; 10% ne zna na koji način se plaće određuju, odnosno taj proces nije transparentan, a 8% je izabralo opciju „nešto drugo“.

Nastavno na ove rezultate istraživanja, možemo zaključiti kako su radnici_e u udrugama potplaćeni. Prosječna plaća zaposlenih u udrugama u ovom istraživanju niža je od prosječne plaće u Hrvatskoj, iako se radi o pretežito visokoobrazovanim radnicima_ama u srednjim godinama koji nisu na početku svojih karijera. Prosječne plaće u pojedinim djelatnostima udruga još su niže, primjerice u udrugama koje djeluju na polju socijalnih djelatnosti te kulture i umjetnosti, ili se nalaze izvan Zagreba.

Djelatnosti i poslovi s najnižim plaćama, također imaju i najveće udjele rada na određeno, što te radnike_ce stavlja u posebno nesigurnu poziciju, kako u smislu iznosa plaće, tako i u kontekstu stabilnosti zaposlenja i primanja. Ovisnost o projektnom financiranju ne garantira kontinuitet primanja ni zaposlenima na neodređeno vrijeme čime je dodatno naglašena prekarna priroda radnih uvjeta u udrugama.

7. KARAKTERISTIKE RADNOG OKRUŽENJA

7.1. SAMOAKTUALIZACIJA I UKLJUČENOST U DONOŠENJE ODLUKA

Kako bi saznali više o tome kako radnici u udrugama vide posao koji rade, budući se radi o poslu koji se često vezuje uz intrinzičnu motivaciju i zanos, ispitale smo i neke dimenzije samorealizacije na radnom mjestu, i percipiranu smislenost posla koji obavljaju. Pokazalo se da slično kao i u uzorku svih zaposlenih, visok postotak od 83% radnika_ca iz udruga osjeća kako obavlja koristan posao. Nešto manje radnika_ca udruga (78%) izražava osjećaj zadovoljstva i uspješnosti u obavljanju svojih poslova (za razliku od 86% među svim zaposlenima). Tek nešto više od polovice zaposlenih u udrugama (57%) smatra da dobivaju zasluženno priznanje za svoj rad (66% među svim zaposlenima), što ukazuje na izostanak društvene afirmacije rada u udrugama.

Tablica 14. Samoaktualizacija kroz posao i uključenost u donošenje odluka

| SAMOAKTUALIZACIJA KROZ POSAO - ČESTO ILI UVIJEK | UDRUGA | HR (EW-CTS, 2021)* |
|---|--------|--------------------|
| Imate osjećaj kako radite koristan posao | 83% | 84% |
| Vaš posao pruža vam osjećaj dobro obavljenog posla | 78% | 86% |
| Dobivam zasluženno priznanje za svoj rad | 57% | 66% |
| UKLJUČENOST U DONOŠENJE ODLUKA - ČESTO ILI UVIJEK | | |
| Savjetuju se s vama prije postavljanja ciljeva za vaš rad | 70% | 61% |
| Uključeni ste u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u svojem odjelu ili u udruzi | 80% | 59% |
| Možete utjecati na odluke koje su važne za vaš posao | 71% | 66% |

*Izvor podataka za Hrvatsku: Eurofound (2023)

Također, kao važnu karakteristiku radnog mjesta, ispitali smo i uključenost u donošenje odluka na radnom mjestu. Prvenstveno nas je zanimalo kako ispitanici_e procjenjuju vlastitu mogućnost sudjelovanja u odlukama koje utječu na širu organizaciju, te da li se autonomija u izvršavanju vlastitih radnih zadataka razlikuje od zaposlenih u drugim sektorima. Pokazalo se kako rad u udrugama omogućuje veću uključenost u osmišljavanje svog rada, veću autonomiju pri donošenju odluka i veću participaciju u poboljšanju rada organizacije i radnih mjesta. 70% radnika i radnica u udrugama izjavljuje da ih često ili uvijek savjetuju pri postavljanju ciljeva za njihov rad (nasuprot 61% među svima zaposlenima). Većina zaposlenika udruga osjeća se uključeno u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa (80%, nasuprot 59% među svim zaposlenima). Više od dvije trećine radnika i radnica (71%) smatra kako ima mogućnost utjecaja na odluke koje su važne za njihov posao, što je rezultat sličan onome među ostalim zaposlenima (66%).

7.2. SAGORIJEVANJE NA POSLU I UTJECAJ POSLA NA ZDRAVLJE

Kako bi ispitali učestalost pokazatelja *burnout*-a ili sagorijevanja na poslu, korišten je Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) koji kroz samoprocjenu ispitanika_ca ispituje dvije dimenzije sagorijevanja na poslu: otuđenost od posla i iscrpljenost³. Otuđenost se odnosi na distanciranje od sadržaja posla koje radnik_ca obavlja i razvijanje negativnih i ciničnih stavova prema poslu. Iscrpljenost se odnosi na posljedice fizičkog, emocionalnog i kognitivnog napora, koji proizlazi iz zahtjeva posla, a uključuje osjećaje praznine, preopterećenosti poslom, snažnu potrebu za odmorom i stanje fizičke iscrpljenosti (Demerouti i Bakker, 2008).

Velik dio zaposlenika_ca civilnog sektora izražava pozitivne stavove prema svojem poslu. Na primjer, 76% uvijek pronalazi nove i zanimljive aspekte u svom poslu, a većina vidi svoj posao kao pozitivan izazov (72%). Općenito, pokazuje se kako manji dio sudionika_ca pokazuje znakove otuđenosti od sadržaja svog posla. Međutim, svakom petom ispitaniku_ci sve češće se događa da govore negativno o svom poslu, a jednako ih je toliko sve manje koncentrirano na svoj posao te ga obavljaju gotovo mehanički.

Tablica 15. Otuđenost od posla

| | Potpuno se slažem | Uglavnom se slažem | Niti se slažem niti ne slažem | Uglavnom se ne slažem | Uopće se ne slažem |
|---|-------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| Ovo je jedina vrsta posla kojom mogu zamisliti da se bavim | 10% | 21% | 26% | 20% | 24% |
| Osjećam se sve angažiranijim_om u svom poslu | 21% | 42% | 28% | 7% | 3% |
| Svoj posao percipiram kao pozitivan izazov | 29% | 43% | 20% | 5% | 2% |
| Uvijek pronalazim nove i zanimljive aspekte u svom poslu | 30% | 46% | 18% | 5% | 1% |
| S vremenom se čovjek može odvojiti od ove vrste posla | 7% | 26% | 39% | 22% | 7% |
| U posljednje vrijeme sam sve manje koncentriran_a na svoj posao te ga obavljam gotovo mehanički | 4% | 16% | 24% | 34% | 22% |
| Sve češće se događa da govorim negativno o svom poslu | 7% | 12% | 23% | 32% | 26% |
| Ponekad moji radni zadaci u meni izazivaju gađenje | 3% | 8% | 19% | 26% | 43% |

³ U upitniku je korištena skala od 5 stupnjeva slaganja (1 - Potpuno se slažem do 5 - Uopće se ne slažem) umjesto tipične skale od 4 stupnja (1 - Potpuno se slažem do 4 - Uopće se ne slažem)

Kod pokazatelja iscrpljenosti, situacija je malo drugačija (Tablica 16.). Većina ispitanika_ca smatra kako mogu dobro upravljati količinom svog posla (70%) i da dobro podnose pritisak svog posla (68%). Međutim, svaki treći ispitanik_ca se tijekom radnog dana se često osjeća emocionalno iscrpljeno (33%), dok se svaki četvrti osjeća istrošeno i umorno nakon posla (26%), a svaki peti nakon posla nema dovoljno vremena za slobodne aktivnosti. Približno trećina osjeća da se njihova iscrpljenost povećava, tj. da im nakon posla obično treba više vremena da bih se opustili i osjećali bolje nego što mi je trebalo prije.

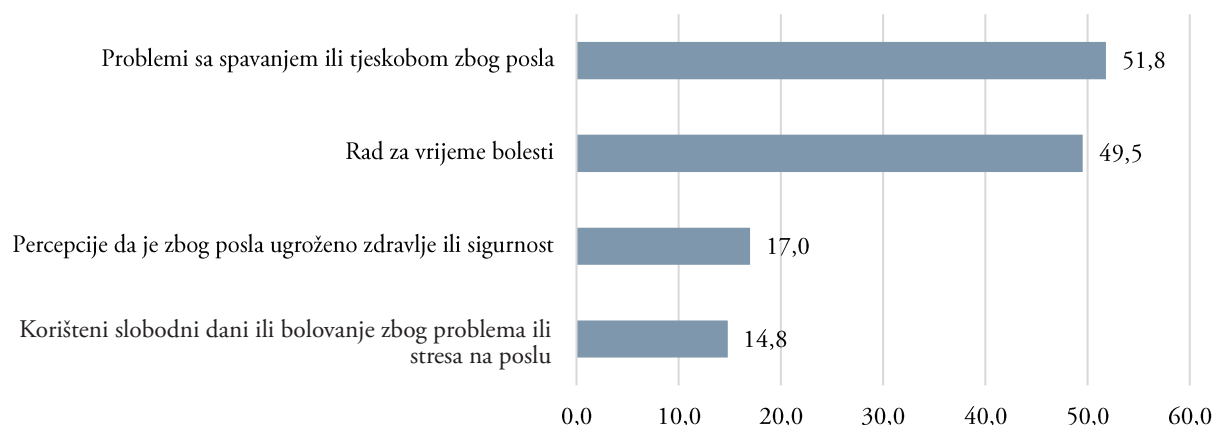
Tablica 16. Iscrpljenost poslom

| | Potpuno se slažem | Uglavnom se slažem | Niti se slažem niti ne slažem | Uglavnom se ne slažem | Uopće se ne slažem |
|---|-------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| Nakon radnog dana imam dovoljno energije za svoje slobodne aktivnosti | 13% | 38% | 27% | 15% | 6% |
| Kada radim, obično se osjećam energično | 16% | 45% | 28% | 8% | 3% |
| Vrlo dobro mogu podnijeti pritisak svog posla | 17% | 51% | 22% | 8% | 2% |
| Obično mogu dobro upravljati količinom svog posla | 23% | 56% | 16% | 5% | 1% |
| Ima dana kada se osjećam umorno i prije nego što stignem na posao | 21% | 33% | 21% | 20% | 4% |
| Tijekom radnog dana se često osjećam emocionalno iscrpljeno | 9% | 24% | 25% | 29% | 14% |
| Nakon posla obično mi treba više vremena da bih se opustio_la i osjećao_la bolje nego što mi je trebalo prije | 9% | 22% | 22% | 28% | 19% |
| Nakon posla obično se osjećam istrošeno i umorno | 7% | 19% | 30% | 28% | 16% |

Podatke o iscrpljenosti zaposlenih u udrugama treba promatrati i u kontekstu tipa posla koji oni obavljaju. Znatian dio ispitanika (njih petina) obavlja posao koji uvijek ili često zahtjeva od njih da skrivaju svoje osjećaje (19%) dok svaki četvrti radi posao koji uvijek ili često uključuje emocionalno uznemirujuće situacije (26%).

Više od polovine sudionika_ca istraživanja (52%) izvješćuje o problemima sa spavanjem ili osjećajima tjeskobe povezanim s njihovim poslom, dok je isto toliko, odnosno polovina, u prethodnoj godini radila i tijekom bolesti. Visokih 17% ispitanika_ca smatra kako je njihovo zdravlje ili sigurnost na radu ugroženo zbog posla, dok je 15% njih bilo prisiljeno uzeti slobodne dane ili bolovanje zbog problema ili stresa na poslu.

SLIKA 16. Udio sudionika_ca koji su iskazali probleme sa zdravljem koji su vezani uz posao (%)



Važno je napomenuti da su svi navedeni problemi sa zdravljem povezani s visokim razinama *burn-out*-a, odnosno iscrpljenosti poslom, te osjećajem otuđenosti od posla. Ovi nalazi naglašavaju potrebu za istraživanjem i implementacijom mjera koje bi pomogle u smanjenju iscrpljenosti na radu i unapređenju dobrobiti zaposlenika udruga.

Udruga K-zona provela je 2019./2020. detaljno istraživanje o sagorijevanju među zaposlenicima i volonterima organizacija civilnog društva, te su na osnovu istraživanja osmišljene preporuke za organizacije (Stec, 2020). Nalazi tog istraživanja korišteni su kako bi ispitali prisustvo preporučenih praksi za preveniranje *burn-out*-a u organizacijama civilnog društva. Prakse navedene u Tablici 17. odnose se na organizacijske mjere zaštite radnika i radnica.

Tablica 17. Prisutnost praksi za suzbijanje sagorijevanja u udrugama

| | Potpuno se slažem | Uglavnom se slažem | Niti se slažem niti ne slažem | Uglavnom se ne slažem | Uopće se ne slažem |
|--|-------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| Komunikacija van radnog vremena je jasno ograničena | 13% | 21% | 26% | 21% | 19% |
| Postoji mogućnost supervizije ili individualnog savjetovanja na temu mentalnog zdravlja ukoliko je to radnicima potrebno | 17% | 20% | 19% | 14% | 29% |
| Udruga organizira team building ili druge zajedničke aktivnosti nevezane s poslom u radno vrijeme | 18% | 24% | 20% | 16% | 23% |
| U udruzi se proslavljaju završene aktivnosti | 20% | 32% | 19% | 13% | 15% |
| Postoji jasna raspodjela aktivnosti i zadataka | 23% | 37% | 20% | 12% | 8% |
| Postoji prostor i vrijeme za razgovor o teškim situacijama u radu | 25% | 35% | 18% | 10% | 11% |
| Poštuje se radno vrijeme i vrijeme za pauzu | 41% | 34% | 14% | 6% | 5% |
| Njeguju se podržavajući odnosi | 42% | 36% | 14% | 5% | 3% |

7.3. UZNEMIRAVANJE I DISKRIMINACIJA

Na kraju, zanimalo nas je u kojoj mjeri su prisutni diskriminacija i zlostavljanje na radnom mjestu. Ove pojave mogu se manifestirati kroz nejednak tretman, verbalno ili emocionalno zlostavljanje, te često rezultiraju ozbiljnim posljedicama po mentalno i fizičko zdravlje radnika.

Uznemiravajuća i diskriminatorna ponašanja pokazala su se rjeđim među zaposlenicima_ama udruga nego što je to slučaj s drugim zaposlenima u Hrvatskoj (Eurofound, 2023). U posljednjih mjesec dana, verbalnom vrijeđanju ili prijetnjama bilo je izloženo 7% ispitanika udruga i 10% ispitanika zaposlenika drugih sektora. Neželjenoj seksualnoj pažnji bilo je izloženo 1% ispitanika udruga i 2% ispitanika iz drugih sektora. Tijekom posljednjih godinu dana, 6% zaposlenika udruga smatra da je bilo izloženo diskriminaciji, dok isto vrijedi za dvostruko više, 13% zaposlenika u ostalim sektorima. Zlostavljanju, uznemiravanju, nasilju i mobbingu smatra da je bilo izloženo 8% radnika (nedostaje podatak za sve zaposlene).

Tablica 18. Izloženost uznemiravanju i diskriminaciji

| | | Udruge (N) | Udruge (%) | HR (EW-CTS, 2021)* |
|-----------------------|---|------------|------------|--------------------|
| POSLJEDNJI MJESEC | Verbalno vrijeđanje ili prijetnje | 80 | 7,4% | 9,6% |
| | Neželjena seksualna pažnja | 15 | 1,4% | 2,3% |
| POSLJEDNIH 12 MJESECI | Diskriminacija | 65 | 6,2% | 13,1% |
| | Zlostavljanje, uznemiravanje, nasilje (mobbing) | 87 | 8,3% | N/A |

*Izvor podataka za Hrvatsku: Eurofound (2023)

Skica karakteristika radnog okruženja u udrugama otkriva neke važne dimenzije radnog iskustva njihovih zaposlenika. Iako većina zaposlenika_ca percipira svoj posao kao koristan i smislen, primjećuje se kako je manji udio radnika i radnica koji smatraju da dobivaju zasluženno priznanje, što ukazuje na nedostatak društvene afirmacije rada u udrugama. Dodatno, analiza uključenosti u donošenje odluka pokazuje da radnici u udrugama imaju veću autonomiju i participaciju u osmišljavanju svog rada u usporedbi s drugim sektorima. To sugerira da se radi o radnim okruženjima u kojima se više cijeni doprinos i mišljenje zaposlenika, što može pozitivno utjecati na motivaciju zaposlenih.

Prikazane su i različite dimenzije sagorijevanja na poslu, gdje se veći udio zaposlenika suočava s problemom iscrpljenosti, dok je manja zastupljenost druge karakteristike sagorijevanja, a to je otuđenje od sadržaja posla. Ipak, važno je naglasiti da su detektirani problemi sa zdravljem, povezani s visokim zahtjevima posla, što ukazuje na potrebu za implementacijom mjera koje će poboljšati dobrobit zaposlenika u udrugama. Ovdje naglašavamo kako su potrebne i dobrodošle mjere na razini organizacija, ali je potrebno raditi i na mjerama koji će imati trajniji učinak na mogućnost održivog planiranja rada u udrugama.

8. RADNIČKA PRAVA I SINDIKATI

8.1. PREPOZNATE POVREDE RADNIČKIH PRAVA

Desetina zaposlenik_ca udruga prepoznaje da su doživjeli kršenje radničkih prava na radnom mjestu, 71% smatra kako nisu doživjeli kršenje radničkih prava, dok je 18% ispitanika_ca izjavilo da ne zna odgovoriti na to pitanje. Veliki broj ispitanika_ca koji nisu mogli odgovoriti na pitanje o kršenjima radničkih prava ukazuje na snažnu potrebu za dodatnim obrazovanjem radnika_ca u organizacijama civilnog društva o pitanjima radničkih prava.

Od 115 ispitanika_ca (11%) koji su naveli da su doživjeli neko kršenje radničkih prava, njih 93 opisala su svoja iskustva, ali samo 11 ih je navelo da su potražili zaštitu svojih prava, većinom putem osobnog obraćanja poslodavcu (9).

Najčešće povrede radničkih prava koje su ispitanici_e opisali u svojim odgovorima su one koje su već bile istaknute u dijelu istraživanja koji istražuje rad i dostupnost u slobodno vrijeme te naknadu za prekovremeni rad. Međutim, postoji očita diskrepancija između pokazatelja povreda radnih prava, poput prekovremenog rada koji nije plaćen ili rada za vrijeme godišnjeg odmora i bolovanja (koji su se pokazali jako raširenima) i malog broja radnika_ca koji su, kada su direktno upitani, zaista prepoznali da su im kršena radnička prava. Nепрепозnavanje spomenutih praksi kao kršenja radničkih prava govori u prilog tome da su prekovremeni neplaćeni rad i kršenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor, normalizirani u sektoru. Među onima koji su ipak prepoznali da su im kršena radnička prava, najveći broj opisuje spomenute povrede: kršenje prava na dnevni i tjedni odmor (36), neplaćeni prekovremeni rad (22), te povredu prava na godišnji odmor (22).

„Kada se radi vikendom, nastavlja se odmah raditi u ponedjeljak, bez poštivanja odredbi o tjednom odmoru“

„Uglavnom su to situacije vezane uz prekovremeni rad, rad vikendima i slično, no to su situacije koje su već pri razgovoru za posao bile opisane kao način rada u udruzi.“

„Neplaćeni prekovremeni sati. Prekovremeni sati se kompenziraju slobodnim danima koje je često nemoguće iskoristiti radi obujma posla. Zbog ove situacije se često krivnja prebacuje na radnicu, a ne preuzima se kolektivna odgovornost.“

U opisima kršenja radnih prava dolazi do izražaja specifična pozicija koju radnici u udrugama zauzimaju. Oni često - osim kršenja radnih prava od strane direktnog poslodavca ili njihovog nadređenog - dolaze u situaciju da kršenje njihovih prava uvjetuju zahtjevi korisnika, ili češće, zahtjevi donatora. Ispitanici_e pritom imaju potrebu objasniti kako kršenje radnih prava nije tipično jer se, prema njihovom shvaćanju, odvija mimo volje i mogućnosti utjecaja samih udruga.

„Smatram da radnik na godišnjem odmoru ima pravo biti izuzet od svih aktivnosti vezanih za posao ali ako radite u udruzi kao što je naša, to je nemoguće. Ne zato jer su nadređeni ti koji krše prava, već sustav koji te “tjera” da budeš aktivan i prisutan tijekom cijele godine. Iskreno, ako ne odgovaram na potencijalne upite budućih članova gubimo sigurnost za opstanak i djelujemo neozbiljno. U takvoj situaciji bi trebali biti u mogućnosti zaposliti makar studenta koji bi se javljao na telefon, a mi nemamo dovoljno niti za naše plaće.“

„Službeno, mogu definirati kao kršenje radničkih prava u smislu nemogućnosti odlaska na GO, prekovremenog rada i slično pa moram odgovoriti da. No, u Udruzi obavljamo specifičnu (..) i za mene su njihove potrebe i interesi prioritet. Ako nedostaje radnika, smatram svojom obavezom raditi koliko treba i što treba da bi njihove potrebe bile zadovoljene. Mogućnosti udruge su ograničene u smislu poboljšanja radničkih prava, radimo na poboljšanju sveukupnih uvjeta, no svjestan na sam ih i prihvaćam ih jer su interesi korisnika na prvom mjestu.“

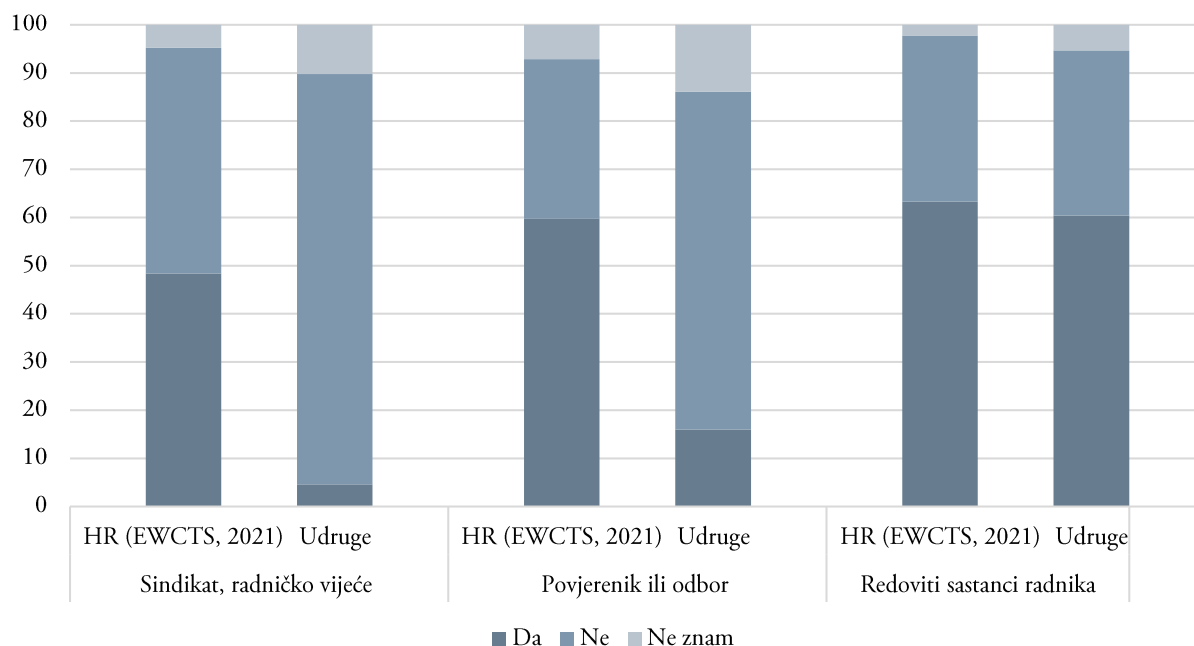
„Glavni izvori kršenja naših prava odnose se na donatorske politike. Primjer: značajan broj donatora raspisuje natječaje tijekom ljeta. Pozicija u kojoj do rujna trebamo napisati 3 velika projekta utječe na cijeli tim i utječe da se godišnji odmori cjepkaju i da se na njih ne odlazi opušteno i smireno. Uz sve pripreme, pažljiva planiranja i raspodjele zadataka, utjecaj takvih politika je vidljiv.“

Uz navedene probleme, zabilježeno je i vrijeđanje ili verbalno nasilje od strane nadređenih (10), povreda prava na bolovanje (8) i mobbing (5). Treba još spomenuti i tri slučaja neisplata plaća, vođenje lažnih evidencija (2), neisplate putnih troškova i dnevnica (2), povreda prava na porodiljni, povreda prava na privatnost, fizički napad nadređenog i dr.

8.2. SINDIKATI

Očekivano, tijela za zaštitu radnika_ca slabije su razvijena u udrugama nego što je to u slučaju svih zaposlenih u Hrvatskoj. Na primjer, dok 48% radnika_ca u Hrvatskoj ima sindikat prisutan na svom radnom mjestu, isto vrijedi samo za 5% radnika_ca u udrugama. Povjerenik ili odbor za zaštitu na radu postoji kod 60% zaposlenika u Hrvatskoj, no tek kod 16% zaposlenika u udrugama. Redoviti sastanci radnika_ca na kojima mogu izraziti svoja mišljenja o događanjima u organizaciji prisutni su kod 63% zaposlenika općenito i 60% zaposlenika u udrugama. Važno je napomenuti da navedene razlike karakteristične za poslodavce s malim brojem zaposlenih, koji čine dominantan dio našeg uzorka. Ipak, zanimljivo je primijetiti kako u udrugama za sva tri tijela ispitanici_e češće odgovaraju kako ne znaju postoji li na njihovom radnom mjestu, iako su udruge u pravilu mali poslodavci i za očekivati je da će bolje poznavati prilike u udrugama.

Slika 17. Formalna i neformalna tijela za zaštitu radnika na radnom mjestu (%)



*Izvor podataka za Hrvatsku: Eurofound (2023)

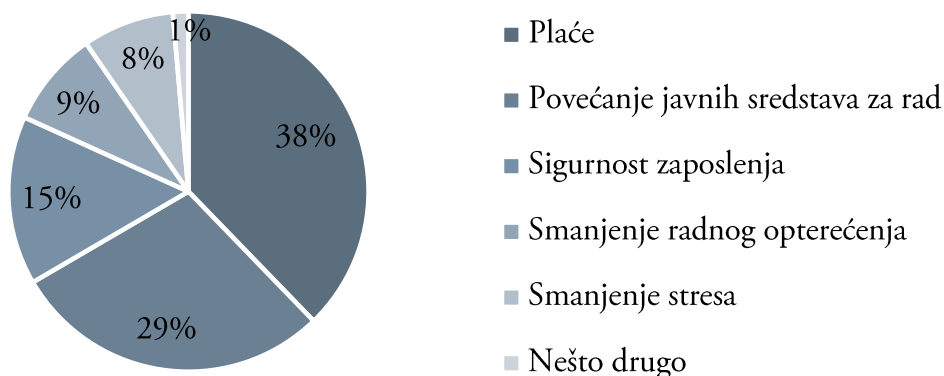
Iako većina ispitanika/ca nema sindikat u udruzi u kojoj radi, od ispitanika je zatraženo da se odluče za prioriteta područja djelovanja sindikata. Najvećim dijelom zaposlenici udruge odlučuju se za plaće i materijalna prava zaposlenih u udrugama (58%), na informiranje zaposlenih o radničkim pravima (50%) i na pravnu zaštitu i pomoć radnicima_ama kod kršenja ugovora o radu (46%).

Slika 18. Prioriteti djelovanja sindikata



Kada su priuipitani da se odluče za jedan prioritet za poboljšanje radnih prava osoba zaposlenih u udrugama, ispitanici navode rad na povećanju plaća (38%), javnih sredstava za rad udruga (29%) i sigurnosti zaposlenja (15%).

Slika 19. Prioriteti za poboljšanje radnih prava osoba zaposlenih u udrugama



Zaključno, iako je dio sudionika istraživanja prepoznao da su bili izloženi kršenjima radničkih prava, često se suočavaju s nedostatkom svijesti o tim povredama, što ukazuje na potrebu za dodatnim obrazovanjem radnika u organizacijama civilnog društva o njihovim pravima. Činjenica da samo mali broj radnika aktivno traži zaštitu svojih prava ukazuje na nedostatke u informiranju ili pristupu sredstvima zaštite. Ovo potvrđuje i slaba zastupljenost formalnih i neformalnih tijela za zaštitu radnika u udrugama, ali i velik broj sudionika_ka istraživanja koji ne zna odgovoriti postoje li takva tijela na njihovom radnom mjestu.

Pregled povreda radničkih prava otkriva specifične izazove s kojima se radnici u udrugama suočavaju, uključujući prekovremeni neplaćeni rad, rad tijekom godišnjeg odmora i drugi oblici kršenja. Očigledna je i diskrepancija između prevalencije ovih problema i percepcije radnika o tome da im se krše radna prava, što ukazuje na normalizaciju određenih praksi u sektoru. Također, opisi kršenja radnih prava ističu specifičnu poziciju radnika u udrugama, gdje zahtjevi korisnika ili donatora često posreduju povrede njihovih prava. Ova situacija čini radnike manje sklonim poduzimanju koraka zaštite svojih prava jer smatraju da su takve prakse nužne za opstanak udruge.

Niska zastupljenost sindikata na radnom mjestu je očekivana i s obzirom na velik broj udruga s malim brojem zaposlenih te je za očekivati je da će pomaci k povećanju sindikalne gustoće biti spori i teški. S druge strane, istraživanjem su jasno naznačeni fokusi sindikalnog djelovanja: povećanje plaća, povećanje sredstava za rad udruga i utjecaj na povećanje sigurnosti zaposlenja.

9. ZAKLJUČAK

Rad u udrugama zahvaća široko područje djelovanja, od organizacije kulturno-umjetničkih događaja do pružanja ključnih usluga iz domene socijalne djelatnosti. Neke od aktivnosti udruga usmjerene su na osiguravanje zajamčenih prava pojedinih društvenih skupina ili na zaštitu od povreda tih prava. Između ostalog, rad u udrugama je često fokusiran na svrhu i korist tog rada, korisnike kojima se usluga pruža te društveno-ekonomske nejednakosti na koje udruge reagiraju. Stoga je sam aspekt rada ili uvjeta rada konkretnih radnika_ca u sektoru često stavljen u drugi plan i zapostavljen. Ovim istraživanjem htjeli smo se fokusirati upravo na područje rada, te istražiti koji su problematični aspekti zaposlenja u udrugama. Rad u udrugama nije predmet kolektivnog pregovaranja, dosad nije bio predmet sindikalnog interesa ili borbe te je rijetko bio fokus znanstveno-istraživačkog rada. Izazovi zastupanja radnika_ca o sektoru proizlaze i iz strukturnog položaja radnika_ca gdje ne postoje jasna razgraničenja radnika i poslodavca, te ovisnosti o projektnim i donatorskim politikama koji su izvan izravne sfere utjecaja samih radnika_ca u sektoru. Politike financiranja sektora su izvan dosega ovog istraživanja, no bitan su okvir za razumijevanje radnih uvjeta u sektoru.

Iako istraživanje nije reprezentativno za sve radnike i radnice u sektoru i uz ograničenja istraživanja koja proizlaze iz dizajna istraživanja, odnosno nemogućnosti kontrole tijeka upitnika unutar udruge i okruženja u kojem se upitnik ispunjavao, istraživanje je zahvatilo heterogenu skupinu radnika_ca koji zauzimaju različite pozicije unutar udruge koje se bave različitim djelatnostima, što nam je omogućilo utvrđivanje pojedinih pozitivnih i problematičnih aspekata rada u udrugama.

Radnici_e su udrugama u našem uzorku su dominantno visokoobrazovane žene u srednjim godinama koje su većinu ili čitavu svoju karijeru provele u organizacijama civilnog društva. Iako je struktura zaposlenih dominantno visokoobrazovana, te je prosječni staž rada u udruzi trenutnog zaposlenja 7 godina, a prosječna dob 41 godinu, plaće većine sudionika_ca se nalaze ispod prosjeka Hrvatske. To su poslovi koji su potplaćeni, posebice u socijalnim djelatnostima i djelatnostima umjetnosti i kulture. Na prekarnost zaposlenja u udrugama, utječe i visok broj ugovora na određeno koji u ovom uzorku značajno nadilaze udjele privremenog rada u Hrvatskoj. Ulazak u sektor se dominantno odvija kroz ugovore na određeno, koji su posebice rašireni do 3 godine zaposlenja u udruzi. Zapošljavanja na neodređeno prilikom zapošljavanja u udruzi iskustvo je tek četvrtine ispitanika_ca, te predstavlja više izuzetak nego pravilo. Osim toga, ugovori na određeno sa sobom nose niže plaće što dodatno otežava poziciju radnika i radnica u sektoru. Osim rada na određeno, rad na nepuno radno vrijeme je u ovom uzorku puno izraženiji nego u općoj populaciji zaposlenih te sa sobom nosi drugi tip prekarnosti, poput nižih primanja, pogotovo za dvije trećine njih kojima je to jedini posao.

Iako zaposleni u udrugama pozitivno gledaju na svoj posao, posebno vezano uz korisnost i zanimljivost tog posla, te su uključeni u procese donošenja odluka na poslu, za svakog petog ili trećeg sudionika_cu je taj posao često emocionalno iscrpljujući ili uznemirujući. Također, iako je radno vrijeme u udrugama je za većinu sudionika_ca fleksibilno te smatraju da im posao omogućuje dobru ravnotežu između poslovnog i privatnog života, većinu sudionika_ca nema jasnu granicu između poslovnog i privatnog života. To se očituje učestalim kontaktiranjem izvan radnog vremena, radom u slobodno vrijeme, za vrijeme vikenda, godišnjih odmora i bolovanja. Kada gledamo do-

stupnost, ona je još snažnije izražena te možemo reći da pravo na isključivanje nije zaživjelo unutar konteksta udruga.

Istraživanje je dokumentiralo učestala kršenja radničkih prava, pogotovo u području radnog vremena. No, rijetki su sudionici_e prepoznali da na poslu doživljavaju kršenja radničkih prava. Neprepoznavanje kršenja radničkih prava, kao i velik broj sudionika_ca koji ne zna postoje li formalna i neformalna tijela za zaštitu radnika_ca na radnom mjestu, ukazuje na nepoznavanje vlastitih radničkih prava. Stoga, nije iznenađujuće, da sudionici_e smatraju da bi prioritet djelovanje sindikata, nakon plaća i materijalnih prava, trebao biti informiranje o radničkim pravima te pravna zaštita i pomoć prilikom kršenja ugovornih odrednica. O nužnosti toga govori i vrlo niska stopa prijavljivanja ikakvih kršenja, a čak i kad dođe do prijave ona se odvija u direktnoj komunikaciji s nadređenima jer, između ostalog, izostaju formalna tijela ili mehanizmi putem kojih bi mogli djelovati.

Rezultati istraživanja jasno oslikavaju nepovoljne uvjete rada u udrugama i civilnom sektoru. Unatoč posvećenosti radu u civilnom sektoru i usmjerenosti na korisnike i korisnice, uvjeti rada upućuju na upitnu održivost takvog tipa rada, posebice s obzirom na nemali broj sudionika_ca koji iskazuje zdravstvene probleme povezane s poslom. Budući da se strukturna prekarnost samog sektora prelijeva se i na poziciju radnika_ca u njemu, postoji značajan prostor za djelovanje sindikata i unaprjeđenje uvjeta rada i pozicije rada i radnika_ca u udrugama. Taj prostor uključuje i djelovanje na razini organizacija kako bi se adresirala učestala kršenja radničkih prava. Međutim, tek djelovanjem na razini programa i donatorskih politika mogući su pomaci u vidu povećanja sigurnosti zaposlenja te plaća u sektoru.

10. LITERATURA

- Barada, V., Primorac, J. i Buršić, E. (2016). *Osvajanje prostora rada. Uvjeti rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti*. Zaklada „Kultura nova“. https://kulturanova.hr/file/ckeDocument/files/Osvajanje_prostora_rada.pdf
- Brajdić Vuković, M., Ančić, B. i Domazet, M. (2014). *Podrška: trajni učinak ili poticajni trenutak? Društveni i gospodarski učinci Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva*. Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva. <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/199/>
- BRID (2022). *Preporuke javnih politika za uslugu osobne asistencije*. BRID. https://radnickaprava.org/system/book/pdf/13/Preporuke_javnih_politika_za_uslugu_osobne_asistencije_BRID_2022.pdf
- Demerouti, E. (1999). *Oldenburg Burnout Inventory* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t01688-000>
- Demerouti, E. i Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. U: Halbesleben, J. (ur.), *Handbook of stress and burnout in health care* (str. 65–78). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- DZS (20.09.2023.). *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za srpanja 2023. godine*. Državni zavod za statistiku. <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58109>
- Eurofound (2023). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. [data collection]. 2nd Edition. UK Data Service. SN: 9026, doi: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
- Eurofound (2022), *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2023a). Part-time employment and temporary contracts - annual dana (lfsi_pt_a). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A/default/table?lang=en
- Eurostat (2023b). Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) (lfsa_epgar). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_epgar__custom_8676630/default/table?lang=en
- Juretić, J., Jakovčić, I. i LORI (2014). *Rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva*. K-zona, LORI, Zora, DRVO Mladih Bonsai i Udruga Pobjede. http://www.udrugabonsai.hr/newbonsai/wp-content/uploads/2014/10/RRUULZ_Izvjestaj_final.pdf
- Krolo, K., Tonković, Ž., Vidović, D., i Žuvela, A. (2020). *Utjecaj pandemije COVID-19 i zagrebačkog potresa na OCD-e u suvremenoj kulturi i umjetnosti. Rezultati testne faze istraživanja*. Biblioteka „Kultura nova“. Dostupno na: https://kulturanova.hr/istrazivanje_covid_potres/izvjestaj/

Odluka o razvrstavanju jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave prema stupnju razvijenosti. NN 132/2017. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_12_132_3022.html

Primorac, Jaka (2021). *Od projekta do projekta. Rad i zaposlenost u kulturnom sektoru*. BLOK. http://blok.hr/system/publication/pdf/35/od_projekta_do_projekta_web.pdf

Primorac, J., Barada i V., Buršić, E. (2020). Creative Workers in Permanent Crisis: Labor in the Croatia's Contemporary Arts and Culture. U: Kiriya, I., Kompatsiaris, P., Mylonas, Y. (ur.) *The Industrialization of Creativity and Its Limits. Science, Technology and Innovation Studies*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53164-5_3

Primorac, Jaka (2012). *Od nesigurnosti do nesigurnosti: rad i zaposlenost u kulturnim i kreativnim industrijama*. Revija za sociologiju, 42(1), 5–30. doi: <https://doi.org/10.5613/rzs.42.1.1>

Stec, Monika. (2020). *Rezultati društvenog istraživanja sindroma sagorijevanja u nevladinim organizacijama u Poljskoj, Hrvatskoj i Sloveniji*. Culture Shock Foundation, K-zona i City of Women. http://burnout-aid.eu/uploads/reports/BURNOUT_DESK_RESEARCH_2019_20_HRV.pdf

Ured za udruge i Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva (2015). *Vodič za osnivanje udruge*. Ured za udruge i Nacionalna zaklada za razvoj civilnoga društva. ISBN 978-953-7885-08-3. <https://udruge.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Vodi%C4%8D%20za%20osnivanje%20udruge%20i%20uskla%C4%91ivanje%20s%20novim%20propisima%20-%20New.pdf>