

Istraživanje o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenica/ka Gradske uprave zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života

ISTRAŽIVAČKI IZVJEŠTAJ
AUTORICA: KSENIJA KLASNIC

Sadržaj

1. UVOD.....	3
2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	5
2.1. Kvalitativna istraživačka dionica.....	5
2.2. Kvantitativna istraživačka dionica	6
2.2.1. Opis uzorka u kvantitativnom istraživanju	7
3. REZULTATI.....	9
3.1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi.....	9
3.1.1. Karakteristike posla	9
3.1.2. Uvjeti rada	11
3.1.2.1. Lokacija obavljanja posla	11
3.1.2.2. Zahtjevnost posla	13
3.1.2.3. Podrška i pozitivno okruženje.....	19
3.1.2.4. Autonomija u radu.....	23
3.1.2.5. Iskustva diskriminacije i drugih nepoželjnih oblika ponašanja na poslu	25
3.1.3. Zadovoljstvo poslom.....	27
3.1.4. Nezadovoljstvo trenutnim načinom evidencije radnog vremena	30
3.2. Obiteljski život zaposlenika i zaposlenica gradske uprave Grada Zagreba.....	33
3.2.1. Karakteristike obiteljskog života.....	33
3.2.2. Obavljanje neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada.....	34
3.3. Preklapanje privatne i poslovne sfere	37
3.3.1. Vrijeme za put na posao i s posla te problem prijevoza.....	37
3.3.2. Skrb o djeci	39
3.3.3. Rad u slobodno vrijeme.....	48
3.3.4. Prelijevanje poslovnih obaveza na obitelj	51
3.3.5. Prelijevanje obiteljskih obaveza na posao.....	52
3.3.6. Čemu se daje prednost kad dođe do sukoba između rada i obitelji	54
3.4. Fleksibilni oblici rada	56
3.4.1. Trenutna fleksibilnost posla	56
3.4.2. Preferirani fleksibilni oblici rada.....	57
3.4.3. Prvi izbor.....	65
3.4.4. Kome više odgovaraju povremeni rad od kuće, klizno radno vrijeme s početkom od 7 do 9h i mogućnost uzimanja slobodnih dana?.....	67
3.4.5. Prijedlozi zaposlenika iz fokusnih grupa	69
3.4.6. Prijedlozi zaposlenika iz anketnog upitnika.....	70
Zaključak i preporuke	73

1. UVOD

Odjel za promicanje ljudskih prava i civilno društvo Gradskog ureda za kulturu, međugradsku i međunarodnu suradnju i civilno društvo zatražio je provedbu istraživanja o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenica/ka gradske uprave Grada Zagreba zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života. Provedba istraživanja aktivnost je Akcijskog plana Grada Zagreba za provedbu Europske povelje o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini za razdoblje od 2021. do 2025.

U navedenom akcijskom planu, u mjeri pod nazivom Uključenost perspektive ravnopravnosti spolova u zapošljavanje u gradskoj upravi Grada Zagreba, uključujući ustroj i uvjete rada navedena je aktivnost: Provedba istraživanja o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenika/ca gradske uprave zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života.

Glavni ciljevi ovog istraživanja su definiranje problema tj. izazova vezano za usklađivanje poslovnog i privatnog života djelatnika gradske uprave i definiranje fleksibilnih radnih aranžmana koji bi za zaposlenike bili najpovoljniji. Poseban fokus istraživanja je na onim djelatnicima koji imaju djecu u dobi do 10 godina starosti.

Specifični ciljevi istraživanja su sljedeći:

- utvrditi obilježja obiteljskog i profesionalnog života zaposlenica/ka gradske uprave
- utvrditi koji oblici fleksibilnog rada odgovaraju pojedinim skupinama zaposlenica/ka s obzirom na njihove obiteljske okolnosti i obaveze
- istražiti potencijalne specifične potrebe zaposlenica/ka koji su ujedno i roditelji male djece.

Svrha ovog istraživanja je pokušaj postizanja bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života djelatnika gradske uprave putem poboljšanja radnih uvjeta u organizaciji zasnovanih na podacima.

Termin „fleksibilni radni uvjeti” odnosi se na mogućnost pruženu radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati. Prema Direktivi (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, koja je na snazi od srpnja 2019., države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određene dobi, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može podlijegati razumnim ograničenjima.

Fleksibilni radni uvjeti uključeni u ovu studiju, za koje smo istražili u kojoj mjeri odgovaraju zaposlenicima gradske uprave su sljedeći:

1. **Anualizacija radnog vremena/račun radnih sati** (mogućnost odrađivanja dodatnih sati u slučaju intenzivnije potrebe za radom, ali se nadoknađuje drugi dio godine kada je manja potreba – planiranje na godišnjoj razini)
2. **Banka radnih sati/dana** (mogućnost produživanja radnog tjedna u slučaju intenzivnije potrebe za radom uz uvjet da se to nadoknadi – planirati okvirno unaprijed)
3. **Fleksi – radno vrijeme: fiksna jezgra sati + „autonomni“ sati** (postojanje obaveznog radnog vremena svaki dan + sati koji su fleksibilni, odnosno mogu se različito rasporediti u danu)
4. **Klizno radno vrijeme – fleksibilan početak i završetak radnog vremena** (radno vrijeme s kliznim (fleksibilnim) početkom i završetkom radnog dana, ovisno o ograničenju/dogovoru sa supervizorom /rukovoditeljem. Zaposleni i dalje radi jednak broj sati.)
5. **Neformalna fleksibilnost korištenja slobodnih dana** („kratka“ prethodna obavijest)
6. **Podjela posla/radnog mjesta** (aranžman u kojem dvoje ili više zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom dijele odgovornosti jedne pozicije s punim radnim vremenom na plaći ovisno o udjelu radnog vremena)
7. **Polu radnog vremena**
8. **Skraćeno/nepuno radno vrijeme, ugovorno (part-time)** (raspored rada s kraćim radnim vremenom nego puno radno vrijeme (postotak radnog vremena; npr. 60%)
9. **Povremeni rad od kuće** (radni aranžman u kojem zaposleni povremeno rade od kuće ili drugih alternativnih mjesta)
10. **Rad od kuće** (radni aranžman u kojem zaposleni redovito rade od kuće ili drugih alternativnih mjesta)
11. **Preraspodjela radnog vremena – tjedno klatno** (ukupno radno vrijeme raspoređeno sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla, npr. 40 sati rada tjedno različito raspodijeljeno po radnim danima)
12. **Sabijeni radni tjedan** (radni raspored koji skraćuje jedan ili više standardnih radnih tjedana na manje radnih dana s dužim radnim vremenom (npr. zaposleni radi 10 sati dnevno od ponedjeljka do četvrtka, a petkom ne radi)

U ovom istraživanju poseban je fokus stavljen na roditelje djece do 10 godina starosti, uzimajući tu dob kao grubu granicu koja podrazumijeva još uvijek relativan izostanak samostalnosti djece i veći angažman roditelja u odnosu na djecu stariju od 10 godina.

Dodatno, u skladu s postojećim spoznajama o rodnoj neravnopravnosti u obavljanju kućanskih poslova i poslova vezanih za brigu o djeci i drugim članovima obitelji, učinjene su i brojne analize prema spolu.

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Za provedbu predmetnog istraživanja korišten je pristup mješovite metodologije, odnosno kombinacija kvalitativne (metoda fokusne grupe) i kvantitativne metodologije (metoda ankete, tehnika online anketiranja).

S obzirom na postavljeni glavni cilj istraživanja, mješovita metodologija ima niz prednosti nad upotrebom samo jedne od navedenih metoda. Kvalitativna metodologija omogućava induktivni pristup te je u ovom istraživanju posebno vrijedna za dobivanje uvida u specifičan kontekst u kojem djelatnici gradske uprave žive (njihov privatni život) i rade (njihov profesionalni život), kao i u specifične probleme koji se mogu pojaviti vezano za konkretne oblike fleksibilnog rada te njihova potencijalna rješenja. S druge strane, kvantitativna metodologija omogućava deduktivni pristup, odnosno uvid u zastupljenost prihvaćenosti pojedinih oblika fleksibilnog rada, faktore koji su povezani s njihovim (ne)prihvaćanjem te profiliranje skupina zaposlenika kojima su pojedini oblici rada naj(ne)prihvatljiviji.

Stoga je u ovom istraživanju primijenjen eksplorativni sekvencijalni mješoviti nacrt istraživanja prema modelu „qual → QUAN“, odnosno provedba prvo kvalitativnog, a zatim kvantitativnog istraživanja pri čemu je primarni fokus na rezultatima kvantitativnog istraživanja.

Ovakav nacrt istraživanja omogućio je dobivanje višestrukih prethodno navedenih empirijskih uvida, kao i ostvarenje višestruke istraživačke svrhe:

1. razvoj istraživačkog instrumentarija za kvantitativno istraživanje temeljem uvida iz kvalitativnog istraživanja,
2. komplementarnost, odnosno elaboraciju i ilustraciju nalaza iz kvantitativnog istraživanja korištenjem nalaza iz kvalitativnog istraživanja te
3. triangulaciju, odnosno upotreba integriranih podataka iz različitih metoda istraživanja za ostvarenje postavljenih istraživačkih ciljeva.

2.1. Kvalitativna istraživačka dionica

Kvalitativni podaci prikupljeni su metodom fokusnih grupa. Provedene su dvije fokusne grupe sa zaposlenicima gradske uprave, iz različitih gradskih ureda. Grupe su bile heterogene prema spolu, a zajedničko obilježje svih sudionika bilo je da su roditelji djece do 10 godina starosti. Fokusne su grupe provedene u rujnu 2022. godine, a vodila ih je autorica ovog istraživanja. Prva grupa imala je osam sudionika (sedam žena i jedan muškarac), dok je druga imala 10 sudionika (pet muškaraca i pet žena). Obje grupne diskusije trajale su nešto manje od dva sata (prva sat i 55 minuta, druga sat i 45 minuta).

Protokol za provedbu fokusnih grupa osmišljen je za potrebe ovog istraživanja, a sastojao se od šest tematskih dijelova. U prvom, uvodnom dijelu, nakon pozdrava i uvoda istraživačice u

kojem su ponovljene sve relevantne informacije o istraživanju potrebne za dobivanje njihovog informiranog pristanka, sudionici su se predstavili (neki pseudonimima, prema vlastitoj želji). U drugom dijelu raspravljalo se o njihovom obiteljskom životu s naglaskom na tome koje su to obiteljske situacije, prilike i potrebe vezane za djecu koje mogu interferirati sa njihovim poslom. U trećem dijelu diskutiralo se o njihovom zadovoljstvu različitim aspektima posla i o tome koji i kakvi uvjeti po njima trebaju biti ostvareni da bi bili zadovoljni poslom. Četvrti dio protokola odnosio se na usklađivanje privatne i poslovne sfere, gdje su sudionici upitani za iskustva vezana za situacije i načine usklađivanja ovih dviju sfera, reakcije kolega i probleme s kojima se pritom susreću. Peti dio odnosio se na primjere i iskustva rodne neravnopravnosti i diskriminacije na temelju spola na poslu i postojanje određenih rodni stereotipa. U posljednjem dijelu diskutiralo se o različitim fleksibilnim oblicima rada i načinima na koje bi takvi oblici rada pridonijeli uspostavljanju bolje ravnoteže između njihovog privatnog i poslovnog života.

Audio snimke fokusnih grupa su transkribirane (dokument s transkriptima broji 121 karticu teksta), transkripti su anonimizirani te potom tematski analizirani.

U prikazu citata sudionika fokusnih grupa namjerno se na navodi iz koje fokusne grupe je koji navod, kao dodatna mjera očuvanja anonimnosti sudionika. Sudionici su u tekstu izvještaja navođeni rednim brojem koji im je dodijeljen u transkripciji audio snimki, osim u slučaju kad se iz audio snimke nije moglo po glasu razaznati i kojoj je osobi riječ (tada se navodi, npr. Sudionica XX).

2.2. Kvantitativna istraživačka dionica

Kvantitativni podaci prikupljeni su metodom ankete, tehnikom online anketiranja, u periodu od 17. do 25. studenog 2022. Poziv za ispunjavanje anketnog upitnika poslan je na mail svim djelatnicima gradske uprave.

Ispitanici su prije početka ispunjavanja upitnika bila upoznati s temom, ciljem i svrhom istraživanja. Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno te u potpunosti anonimno.

Anketni upitnik konstruiran je na temelju spoznaja dobivenih u prethodno provedenim fokusnim grupama sa zaposlenicima gradske uprave, koristeći i neke postojeće instrumente (djelomično prilagođene prema potrebi ovog istraživanja) iz Europskog istraživanja o radnim uvjetima (European Working condition survey, EWCS). Upitnik je ukupno imao 98 varijabli te je njegovo ispunjavanje procijenjeno na prosječno 20 minuta.

Odgovori na otvorena pitanja su također anonimizirani te potom kvalitativno analizirani.

2.2.1. Opis uzorka u kvantitativnom istraživanju

Anketni upitnik ispunilo je u cijelosti 1289 zaposlenika i zaposlenica gradske uprave Grada Zagreba. Od toga su 74,1% bile žene (n=955), a 25,9% muškarci (n=334). Prosječna dob ispitanika je 45 godina (sd = 9,6 god), a kreće se u rasponu od 22 do 65 godina.

Upitnik su ispunili zaposlenici svih 16 ustrojstvenih jedinica Grada Zagreba, najviše iz Gradskog ureda za obnovu, izgradnju, prostorno uređenje, graditeljstvo, komunalne poslove i promet (njih 239, odnosno 18,5% uzorka) te potom po 9% ili 10% iz Gradskog ureda za gospodarstvo, ekološku održivost i strategijsko planiranje, Gradskog ureda za financije i javnu nabavu te Gradskog ureda za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom.

Tablica 1. Opis uzorka u anketnom istraživanju (N = 1289)

<i>Ustrojstvena jedinica Grada Zagreba</i>	N	%
Stručna služba Gradske uprave	82	6,4
Gradski ured za opću upravu i imovinsko-pravne poslove	108	8,4
Gradski ured za obrazovanje, sport i mlade	55	4,3
Gradski ured za obnovu, izgradnju, prostorno uređenje, graditeljstvo, komunalne poslove i promet	239	18,5
Gradski ured za mjesnu samoupravu, civilnu zaštitu i sigurnost	100	7,8
Stručna služba Gradske skupštine	38	2,9
Ured gradonačelnika	35	2,7
Gradski ured za gospodarstvo, ekološku održivost i strategijsko planiranje	122	9,5
Gradski ured za kulturu, međugradsku i međunarodnu suradnju i civilno društvo	35	2,7
Gradski ured za upravljanje imovinom i stanovanje	92	7,1
Gradski zavod za zaštitu spomenika kulture i prirode	20	1,6
Gradski ured za unutarnju reviziju i kontrolu	14	1,1
Gradski ured za financije i javnu nabavu	117	9,1
Gradski ured za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom	117	9,1
Gradski ured za katastar i geodetske poslove	64	5,0
Služba za informacijski sustav i tehničke poslove	51	4,0
<i>Spol</i>		
Žene	955	74,1
Muškarci	334	25,9
<i>Najviši završeni stupanj obrazovanja</i>		
Nezavršena osnovna škola	1	,1
Završena osnovna škola	1	,1
Srednja strukovna škola u trajanju do 3 godine	9	,7
Srednja strukovna škola u trajanju 4 godine	271	21,0
Gimnazija ili umjetnička škola	73	5,7
Viša škola ili preddiplomski studij	114	8,8
Fakultet ili diplomski studij	684	53,1
Specijalizacija ili poslijediplomski studij (magisterij znanosti ili doktorat znanosti)	136	10,6

Ispitani zaposlenici gradske uprave Grada Zagreba u prosjeku imaju ukupno 19,5 godina staža u cijeloj karijeri (u rasponu od 0 do 45 godina), a u Gradu Zagrebu prosječno rade 14,5 godina (u rasponu od 0 do 45 godina). Prema razini obrazovanja, većina ih je visokoobrazovana (64%). Njih 85% živi u Zagrebu, dok ih preostalih 15% putuje na posao iz nekog mjesta izvan Zagreba. 6,5% ispitanih ima upravljačku poziciju, odnosno osobe pod njihovim nadzorom kojima povećanje plaće, bonusi ili unapređenje ovise izravno o njima. Među njima prevladavaju žene (74% od ukupno 83 ispitanih na upravljačkim pozicijama).

3. REZULTATI

3.1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

Opis obilježja profesionalnog života zaposlenica/ka gradske uprave ispitan je u anketnom upitniku pitanjima koja su se odnosila na različite karakteristike posla te uvjete rada. Uvjeti rada potom su analizirani prema spolu zaposlenika i prema tome imaju li zaposlenici malu djecu.

3.1.1. Karakteristike posla

Karakteristike posla relevantne za ovo istraživanje odnose se na radno vrijeme, vrstu ugovora o radu, menadžersku poziciju te spol i roditeljski status nadređene osobe. One čine kontekst bitan za razumijevanje ostalih podataka o uvjetima rada, preklapanju privatne i poslovne sfere te fleksibilnosti rada.

Tablica 2. Opis karakteristika posla (ukupan N = 1289)

	N	%
Radno vrijeme		
Nepuno radno vrijeme	16	1,2%
Puno radno vrijeme	1273	98,8%
Vrsta ugovora o radu		
Ugovor na neodređeno vrijeme	1159	89,9%
Ugovor na određeno vrijeme	116	9,0%
Privremeni ugovor od agencije za zapošljavanje	3	0,2%
BO	11	0,9%
Imate li na poslu osobe pod Vašim nadzorom kojima povećanje plaće ili bonusi ili unapređenje ovise izravno o Vama?		
Ne	1206	93,6%
Da	83	6,4%
Kojeg je spola osoba koja Vam je direktno nadređena?		
Muškarac	365	28,3%
Žena	916	71,1%
Ne znam	8	0,6%
Ima li osoba koja Vam je direktno nadređena barem jedno dijete?		
Da	970	75,3%
Ne	224	17,4%
Ne znam	95	7,4%

Rezultati anketnog istraživanja pokazuju da najveća većina zaposlenika gradske uprave radi puno radno vrijeme, dok ih jedan mali dio (1,2%) radi nepuno radno vrijeme. 90% ispitanih zaposlenica/ka ima ugovor na neodređeno vrijeme, 9% na određeno vrijeme, a samo njih troje (0,2%) ima privremeni ugovor od agencije za zapošljavanje. 1% ispitanih nisu odgovorili na ovo pitanje. Na upravljačkim pozicijama, odnosno pozicijama koje podrazumijevaju postojanje

osoba kojima povećanje plaće ili bonusi ili unapređenje ovise izravno o njima je 6,4% ispitnih zaposlenica/ika gradske uprave. 71% ispitanika naveli su da im je osoba koja im je direktno nadređena ženskog spola, dok 28% njima ima muškarca za direktno nadređenu osobu. Dvije trećine ispitanih zaposlenika gradske uprave ima nadređenu osobu koja je roditelj, tj. ima barem jedno dijete.

Upravo se činjenica imaju li nadređene osobe djecu ili ne u kvalitativnom istraživanju pokazala važnom u smislu postojanja većeg stupnja razumijevanja za obiteljske obaveze zaposlenika među onim nadređenima koji i sami imaju djecu.

Sudionik 7: Nadovezao bi se na gospodina, slažem se da je jako bitno, mislim jako bitno, pokazalo se kod nas da nam je voditelj ima četvero djece, (...) pomoćnik pročelnika troje djece, imaju jako razumijevanja za te stvari. Jedna kolegica koja je baš trebala doći, ona ima na četiri sata radno vrijeme, ako treba doći može doći u 11 pa sa mnom onda odradi tih četiri sata. I recimo meni su izašli u susret, ja nemam nikakvih problema da moram sa djecom (na preglede) hvala Bogu, ali kroz ljeto ja nisam imao kuda s djecom. Nekad žena nije mogla pokrit, manji je bio u vrtiću tada, a sad je krenuo u prvi razred. Međutim drugi je bio prvi razred završio i ja sam ga mogao dovesti, mogao je doći sa mnom u ured. ... Pa meni je to bio taj veliki problem, nemam kud s djetetom. Podrške tu nemam, nemam ga gdje poslati, baki, djedu, nikome jer svi rade. I onda je tu bilo ukoliko žena može super, ako ne može onda moram ja nekako sa njim. I došao bi, i bilo je razumijevanja, nitko me nije gledao ispod oka...

Iz analize kvalitativnih podataka vidljivo je kako razumijevanje nadređenih za specifične potrebe zaposlenika koji su roditelji male djece proizlazi iz njihovih osobnih iskustava i situacija pojedinih osoba na upravljačkim pozicijama, što znači da taj problem nije sustavno riješen i da bi trebalo poraditi na osvještavanju i edukaciji svih osoba na upravljačkim pozicijama o pravima i specifičnim potrebama zaposlenika gradske uprave koji imaju malu djecu ili djecu sa specifičnim zdravstvenim i drugim potrebama.

3.1.2. Uvjeti rada

Uvjeti rada istraženi metodom ankete u ovoj studiji, a relevantni za istraživanje usklađivanja poslovnog i privatnog života odnose se na lokaciju obavljanja posla, zahtjevnost posla (i to fizički, socijalni, emocionalni i kognitivni aspekti), podrška i pozitivno okruženja na poslu te autonomija u radu.

3.1.2.1. Lokacija obavljanja posla

Lokacija obavljanja posla za veliku većinu ispitanih zaposlenika gradske uprave (91%) uvijek ili gotovo uvijek poslovna prostorija poslodavca, odnosno ured. No, odlazak na druge lokacije je također zastupljen u relativnoj velikoj mjeri. Naime, skoro 60% ispitanih naveli su da njihov posao zahtijeva i odlazak na neke druge lokacije na koje ih šalje poslodavac ili na koje klijenti traže da dođu pa tako 20% ispitanih na takve lokacije odlazi rijetko, 21% ponekad, 12% često, a 5% ispitanih stalno. Rad u automobilu ili drugom vozilu rijetko obavlja 12% ispitanih, a ponekad ili češće također njih oko 12%.

Rad od kuće u mnogim je organizacijama, kako u svijetu tako i u Hrvatskoj, za vrijeme pandemije novog koronavirusa postao uobičajeni oblik rada, stoga smo u upitniku postavili pitanje o tome koliko su često ispitanici u posljednjih 12 mjeseci, a to je period koji se odnosi na gotovo čitavu 2022. godinu, obavljali posao u vlastitim domu. Gotovo 70% ispitanih u posljednjih godinu dana nisu nikad radili od kuće, 18% rijetko, a oko 12% ponekad ili češće.

Tablica 3. Lokacija obavljanja posla u posljednjih 12 mjeseci (N=1289)

Koliko ste često radili na svakoj od sljedećih lokacija na tijekom posljednjih 12 mjeseci?	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek
U poslovnim prostorijama vašeg poslodavca (ured)	1,2%	0,7%	1,4%	5,6%	91,2%
Lokacijama na koje vas šalje vaš poslodavac ili na koje klijenti traže da dođete	41,6%	20,3%	20,8%	12,3%	5,0%
U automobilu ili drugom vozilu	76,0%	11,6%	7,8%	3,6%	0,9%
U vlastitom domu (ili lokacijama koje sami odaberete)	69,5%	18,2%	9,7%	2,2%	0,4%

Analiza razlika u lokaciji obavljanja posla prema spolu pokazuje da žene nešto češće od muškaraca uvijek ili gotovo uvijek rade u poslovnim prostorijama poslodavca, dok muškarci posao češće obavljaju na lokacijama na koje ih poslodavac šalje (oko 30% muškaraca u odnosu na 13% žena često ili stalno idu na takve lokacije). Muškarci također češće posao obavljaju u automobilu (11% muškaraca u odnosu na 2% žena tako radi često ili uvijek). Rad u vlastitom

domu je podjednako rijedak i među muškarcima i među ženama, odnosno ovdje jedino nema statistički značajne razlike prema spolu.

Tablica 4. Lokacija obavljanja posla prema spolu (žene N = 955; muškarci N = 334)

		Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p*
U poslovnim prostorijama vašeg poslodavca (ured)	Žene	0,8%	0,4%	0,6%	4,3%	93,8%	<0,001
	Muškarci	2,1%	1,5%	3,6%	9,3%	83,5%	
Lokacijama na koje vas šalje vaš poslodavac ili na koje klijenti traže da dođete	Žene	46,4%	19,9%	20,8%	9,3%	3,6%	<0,001
	Muškarci	27,8%	21,6%	20,7%	21,0%	9,0%	
U automobilu ili drugom vozilu	Žene	82,1%	9,8%	5,7%	2,0%	0,4%	<0,001
	Muškarci	58,7%	16,5%	14,1%	8,4%	2,4%	
U vlastitom domu (ili lokacijama koje sami odaberete)	Žene	68,9%	17,8%	10,4%	2,4%	0,5%	0,291
	Muškarci	71,3%	19,5%	7,8%	1,5%	0,0%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Analiza razlika u lokaciji obavljanja posla između zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti pokazuje da razlika postoji samo u učestalosti obavljanja posla u automobilu, što češće rade zaposlenice/i koje/i nemaju malu djecu.

Za razliku od toga, za sve ostale ispitane lokacije obavljanja posla (ured, druge lokacije te rad od kuće) nema razlike između zaposlenika s manjom djecom i onih bez njih.

Tablica 5. Lokacija obavljanja posla – usporedba zaposlenika sa (N=373) i bez djece do 10 godina starosti (N=916)

		Imaju li dijete u dobi do 10 god	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p
U poslovnim prostorijama vašeg poslodavca (ured)	Ne		1,1%	0,7%	1,1%	4,9%	92,2%	0,257
	Da		1,3%	0,8%	2,1%	7,2%	88,5%	
Lokacijama na koje vas šalje vaš poslodavac ili na koje klijenti traže da dođete	Ne		41,8%	20,4%	21,0%	11,6%	5,2%	0,722
	Da		41,0%	20,1%	20,4%	14,2%	4,3%	
U automobilu ili drugom vozilu	Ne		78,7%	10,0%	6,8%	3,5%	1,0%	0,007
	Da		69,4%	15,3%	10,5%	4,0%	0,8%	
U vlastitom domu (ili lokacijama koje sami odaberete)	Ne		69,9%	17,8%	9,8%	2,1%	0,4%	0,942
	Da		68,6%	19,3%	9,4%	2,4%	0,3%	

3.1.2.2. Zahtjevnost posla

Pokazatelje **zahtjevnosti posla** za potrebe anketnog istraživanja podijelili smo u četiri aspekta: fizički, socijalni, emocionalni i kognitivni aspekti zahtjevnosti posla. U **fizičke aspekte** svrstali smo dežurstva i odlaske na sjednice ili događanja izvan radnog vremena. Naime, u fokusnim su se grupama dežurstva, sjednice i odlasci na događanja izvan radnog vremena među zaposlenicima istaknuli problematičnima iz više razloga. Kao prvo, zaposlenici koji žive izvan Zagreba ili daleko od posla, imaju problem s javnim prijevozom koji rjeđe vozi u večernjim satima.

Sudionik 5: Ti onda ni ne može s posla otići jer ne možeš ti otići ne znam u (mjesto pokraj Zagreba) vratit se nazad da bi tamo neku ono. I onda je to ispalo kao jedan oblik čak može postati, ajde to ću tako reći ono jer bi to bile insinuacije, ono kažnjavanje i nagrađivanje... Kažnjavanje je da moraš više odlaziti negdje, a nagrađivanje je da te se pošteduje recimo od takvih odlazaka, izlazaka.

Zaposlenici koji su roditelji manje djece (do 10 godina starosti) istaknuli su i kako im dežurstva i odlasci na sjednice ili događanja izvan radnog vremena znatno smanjuju vrijeme provedeno kod kuće s djecom, a posebno je problematično što ih to onemogućava da idu po djecu u vrtić ili školu pa moraju tražiti pomoć drugih članova obitelji. Neki su zaposlenici već tražili premještaj na druga radna mjesta upravo kako bi izbjegli takve radne zadatke koji se obavljaju izvan nominalnog radnog vremena te im znatno interferiraju s privatnim životom i onemogućavaju obavljanje nužnih obaveza vezanih za skrb o djeci.

Sudionica 8: ...ja sam isto htjela reći za te sjednice, budući da je tako kod nas sad da se mora ostajat. Isto sam tražila, zvala ljudske potencijale možda da me se stavi u neki drugi ured di nema tih sjednica i tog. Mislim neki drugi gradski ured. Prije se to moglo preko internog natječaja sad bilo je dosta, sad najvjerojatnije više nema. Ono da mogu pisati ako mi se posreći ili negdje gdje bi mi bilo bliže ono za otić, ali eto. Tako da mi je to problem bio. Mi stižemo iz Zagreba najranije, pa 17 sati, a nekad to bude i 18, tak da sam s djecom doma dva tri sata. To mi je baš ono... Da nemam roditelje tako ono da uskaču i... Ne znam...

Sudionica 6: Ja sam zbog toga promijenila ured, iz tog razloga, da.

Dodatno, sudionici fokusnih grupa istaknuli su i dodatni problematičan aspekt zahtjeva za odlaske na događanja van radnog vremena, koji je prije bio posebno izražen – izostanak njihove evidencije i plaćanja prekovremenog rada.

Sudionik 5: Ako mogu dodati ovaj dio recimo nije nikako kod nas nikad bio riješen ovo kad te se pošalje da prije u ime Bandića nešto otvaraš - zatvaraš, ne znam, neke izložbe, jer je to bila poplava odlazaka na to, sva događanja su se morala

obilaziti. E onda većina su bila navečer, tamo negdje sedam, osam, šest nije bitno. I sad te netko pošalje i to uopće nema ni prekovremenoga niti se to evidentira, a s druge strane smo imali razgovor ako si zakasnio minutu ...

Anketom smo utvrdili da za više od polovice ispitanih zaposlenica/ka Gradske uprave njihov posao uključuje dežurstava i sjednice ili događanja izvan radnog vremena, pri čemu oko 25% ispitanih na takve događanja ide rijetko, a 28% ponekad ili češće.

Jedna je sudionica fokusne grupe sjednice opisala na sljedeći način: „*Oni su prekovremeni rad koji se ne računa kao prekovremeni rad.*“ (FG2, Sudionica 3), a istaknut je i problem nemogućnosti planiranja vremena zbog nepoznatog trajanja sjednica: „*Mi to nikad ne znamo koliko će sjednica trajati. Ne znam dal će trajati sat vremena ili tri sata.*“ (FG2, Sudionica 3)

Socijalni aspekt zahtjevnosti posla ovdje se odnosi na rad sa strankama. Rad sa strankama je zahtjevan jer podrazumijeva niz socijalnih vještina, kao što je vidljivo iz jednog odgovora na otvoreno pitanje u anketnom upitniku:

Neprekidan rad sa strankama dovodi do zasićenja i istrošenosti. Uz rad sa strankama postoji i rad koji stranke ne vide i odrađuje se ponekad kao na normu. Vjerujem da bi poslodavac mogao urediti drugačiji rad sa strankama (obzirom na sve veći broj aplikacija koje se mogu koristiti), a izgleda da se ipak ne koriste kako je bilo zamišljeno, te uvedena dežurstva dva puta tjedno.

Zaposlenici su također istaknuli i kako oni koji rade sa strankama imaju znatno smanjenu fleksibilnost posla jer moraju uvijek biti „na raspolaganju“ i nisu u mogućnosti radno vrijeme prilagođavati izvanrednim obiteljskim situacijama poput vođenja djeteta na liječničke preglede.

Sudionica 2: Ne možete otići inognito baš zbog ovih problema kad ti netko pokuca, stranka uvijek pokuca. Oni koji imaju pristup strankama netko uvijek mora biti u uredu. I najaviti naravno šefu.

Zaposlenici koji su imali takve izvanredne obiteljske situacije snalazili su se na način da su zamolili kolegu da ih zamijeni, no svjesni su kako je takve slučajeve potrebno rješavati sustavno, a ne ovisiti o dobroj volji svojih kolega. Također, postoji i nevoljkost u traženju takve pomoći od kolega zbog činjenice da ih se time dodatno opterećuje.

Sudionica 2: ... radi se paralelno, radite spise i primete stranke. Tko god uđe morate ga primiti i saslušati, pogotovo ako je taj dan rad. I sad naravno ovisi od kolega, ako imate dežurstva, tad smo imali od osam do dvanaest i ne znam od dvanaest do pola četiri, ako sad kolega slučajno nije kolegijalan pa sad kaže ne znam nema me i neće preuzet stranku, to je sada nešto drugo.

Sudionik 7: Evo što se tiče našeg ureda mi smo sektor za (naziv sektora uklonjen), mi radimo sa strankama, i u slučaju da moram izaći zbog djeteta ili bilo kakvog izostanka, terena, stranke uvijek preuzimamo jedni drugima.

Emocionalni aspekt zahtjevnosti posla mjerili smo učestalošću situacija na poslu koje su za naše ispitanike emocionalno uznemirujuće. Preko 28% ispitanika naveli su da su takve situacije u njihovom poslu česte ili vrlo česte, te još dodatno njih 35% da su povremene.

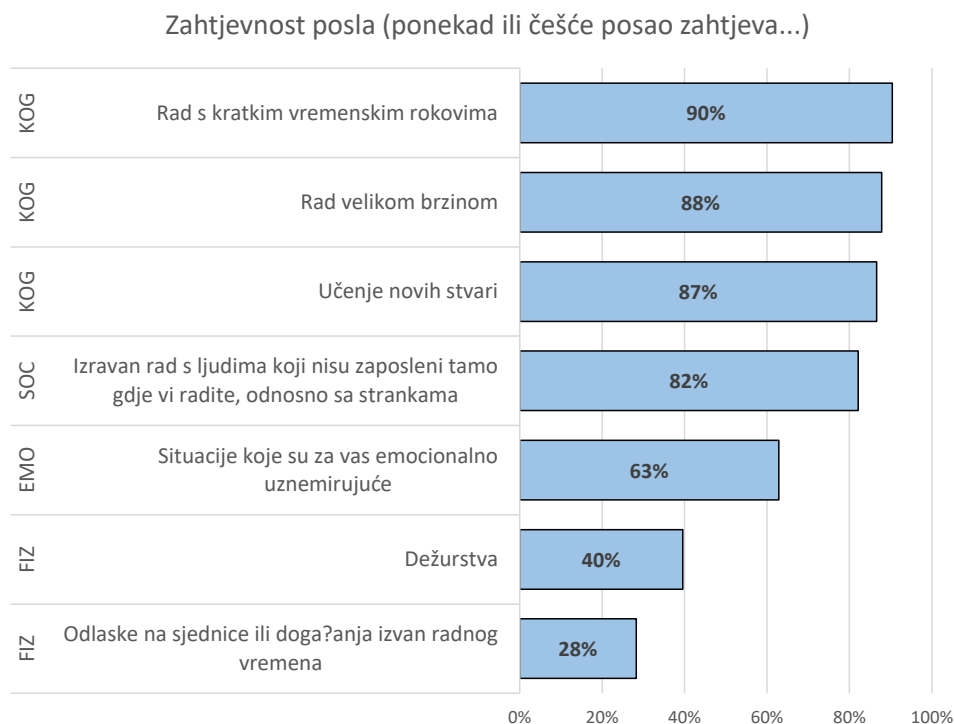
Kognitivni aspekt zahtjevnosti posla imao je u anketi tri pokazatelja: rad velikom brzinom, rad s kratkim vremenskim rokovima te učenje novih stvari. Ovo su najzastupljenija obilježja posla zaposlenika i zaposlenica gradske uprave, 56% ispitanika naveli su da često ili uvijek rade s kratkim vremenskim rokovima, 52% da često ili uvijek uče nove stvari, a 48% njih da često ili uvijek moraju raditi velikom brzinom.

Tablica 6. Pokazatelji zahtjevnosti posla (N = 1289)

Uključuje li Vaš posao...?	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek
FIZIČKI ASPEKTI					
Dežurstva	41,0%	19,3%	20,9%	11,3%	7,4%
Odlaske na sjednice ili događanja izvan radnog vremena	47,6%	24,0%	18,6%	6,8%	2,9%
SOCIJALNI ASPEKT					
Izravan rad s ljudima koji nisu zaposleni tamo gdje vi radite, odnosno sa strankama	6,9%	11,0%	21,9%	28,9%	31,3%
EMOCIONALNI ASPEKT					
Situacije koje su za vas emocionalno uznemirujuće	13,0%	24,1%	34,8%	21,8%	6,3%
KOGNITIVNI ASPEKTI					
Rad velikom brzinom	2,1%	10,1%	39,6%	33,3%	14,9%
Rad s kratkim vremenskim rokovima	1,9%	7,7%	34,7%	38,6%	17,1%
Učenje novih stvari	2,4%	10,9%	34,8%	38,1%	13,7%

Ukoliko ove pokazatelje zahtjevnosti posla rangiramo prema zastupljenosti, odnosno prema udjelu ispitanika koji su naveli da određene karakteristike opisuju njihov posao (tj. ovdje smo spojili odgovore ponekad, često te uvijek ili gotovo uvijek) – slika 1, tada postaje još vidljivije kako je rad u gradskoj upravi prvenstveno kognitivno zahtjevan jer oko 90% ispitanika kaže da ponekad ili češće rade s kratkim vremenskim rokovima, velikom brzinom i moraju učiti nove stvari. Podjednako je također i socijalno zahtjevan jer 82% ispitanika ponekad ili češće radi sa strankama. Emocionalna zahtjevnost posla također je zastupljena kod skoro dvije trećine

ispitanih zaposlenika, dok je najmanje fizički zahtjevan, ali što ne znači da ovaj tip zahtjevnosti potpuno izostaje, već je prisutan kod 28%-40% ispitanih, ovisno o obliku.



Slika 1. Zahtjevnost posla u gradskoj upravi

Zahtjevnost posla pokazuje i neke razlike prema spolu zaposlenika (tablica 7). Naime, kod fizičkih aspekata zahtjevnosti posla utvrđeno je da muškarci nešto češće od žena odlaze na sjednice ili događanja izvan radnog vremena (51% žena to ne čini nikad u odnosu na 37% muškaraca). Kod učestalosti dežurstava nema statistički značajne razlike prema spolu.

Kod socijalnog (učestalost rada sa strankama) i emocionalnog (učestalost situacije koje su emocionalno uznemirujuće) aspekta zahtjevnosti posla nisu utvrđene statistički značajne razlike prema spolu.

No, razlike postoje kod sva tri mjerena kognitivna aspekta zahtjevnosti posla na način da su poslovi koje žene obavljaju kognitivno zahtjevniji. Tako čak 50% ispitanih žena često u uvijek radi velikom brzinom (u odnosu na 38% muškaraca), također 50% žena radi s kratkim vremenskim rokovima (u odnosu na 45% muškaraca) te žene u većoj mjeri (54% u odnosu na 44% muškaraca) imaju poslove koji često ili stalno zahtijevaju učenje novih stvari.

Sumarno, analize pokazuju da zaposlenice gradske uprave imaju kognitivno zahtjevnije poslove od svojih muških kolega, dok muškarci imaju poslove koji su nešto fizički zahtjevniji.

Tablica 7. Pokazatelji zahtjevnosti posla prema spolu (žene N = 955; muškarci N = 334)

		Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p*
FIZIČKI ASPEKTI							
Dežurstva	Žene	40,5%	19,9%	21,0%	10,6%	8,0%	0,413
	Muškarci	42,2%	17,7%	20,7%	13,5%	6,0%	
Odlaske na sjednice ili događanja izvan radnog vremena	Žene	51,1%	20,7%	18,6%	6,4%	3,1%	<0,001
	Muškarci	37,7%	33,2%	18,6%	8,1%	2,4%	
SOCIJALNI ASPEKT							
Izravan rad s ljudima koji nisu zaposleni tamo gdje vi radite, odnosno sa strankama	Žene	7,7%	10,7%	22,3%	27,5%	31,7%	0,143
	Muškarci	4,5%	12,0%	20,7%	32,6%	30,2%	
EMOCIONALNI ASPEKT							
Situacije koje su za vas emocionalno uznemirujuće	Žene	12,5%	23,1%	34,5%	23,6%	6,4%	0,099
	Muškarci	14,7%	26,9%	35,6%	16,8%	6,0%	
KOGNITIVNI ASPEKTI							
Rad velikom brzinom	Žene	1,9%	9,4%	36,9%	34,9%	17,0%	<0,001
	Muškarci	2,7%	12,0%	47,6%	28,7%	9,0%	
Rad s kratkim vremenskim rokovima	Žene	1,5%	7,5%	31,6%	39,8%	19,6%	<0,001
	Muškarci	3,3%	8,1%	43,4%	35,0%	10,2%	
Učenje novih stvari	Žene	2,2%	9,9%	33,4%	39,6%	14,9%	<0,001
	Muškarci	3,0%	13,8%	38,9%	33,8%	10,5%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Nadalje, analiza razlika u zahtjevnosti posla između zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti (tablica 8) pokazuje da niti u jednom pokazatelji zahtjevnosti posla nema razlike između roditelja male djece i ostalih zaposlenika. Zanimljivo je istaknuti da ovo zapravo nije u skladu s percepcijom zaposlenika utvrđenom u fokusnim grupama gdje su zaposlenici navodili kako se roditelje male djece obično „pošteđuje“ određenih zadataka poput odlazaka na sjednice i događanja izvan radnog vremena, odnosno da se na takve dužnosti obično pošalje ljude bez djece. No kvantitativni podaci pokazuju kako je ta percepcija zaposlenika zapravo pogrešna, iako postoje primjeri kad su roditelji male djece tražili da ih se „poštedi“ takvih dužnosti.

Sudionica 6: ... na jedno događanje ti ode dva sata, samo da odeš i vratiš se. S time da isto smo se trebali izboriti u to vrijeme da dobijemo vozače jer osobnim vozilom

ili javnim prijevozom doći do nekog mjesta gdje se otvara boćalište ili bilo što, nije baš jednostavno iz svakog kraja grada...

Sudionik 5: Pa plaćanje parkinga..

Sudionica 6: ...niti tko ima auto niti ono, trošit svoj benzin. Međutim kad sam dobila dijete prvo, onda sam otišla iz (radno mjesto uklonjeno) jer nisam mogla uskladiti sve te obaveze večernje. Suprug radi u dvije smjene, znači nema ni njega nekad popodne, onda nisam mogla ići na ta događanja. Kolege su onda govorile zašto mi moramo ići a ti ne, jel ljubomora, mislim ljubomora (drugi sudionici potvrđuju)..

Moderatorica: Znači ipak su Vas zbog djeteta htjeli poštedjeti...

Sudionica 6: Da, da. Jer sam ja rekla da ja popodne i večernjim satima ne mogu raditi. Na kraju krajeva neću raditi jer ja želim staviti dijete na spavanje. Bez obzira jel muž doma ili nije. Ja želim biti doma.

Moderatorica: I onda se slalo ljude koji nemaju djece?

Sudionica 6: Da. Ili kojima su djeca veća...

Tablica 8. Pokazatelji zahtjevnosti posla – usporedba zaposlenika sa (N=373) i bez djece do 10 godina starosti (N=916)

	Imaju li dijete u dobi do 10 god	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p
FIZIČKI ASPEKTI							
Dežurstva	Ne	39,2%	19,9%	21,7%	11,0%	8,2%	0,170
	Da	45,3%	18,0%	19,0%	12,1%	5,6%	
Odlaske na sjednice ili događanja izvan radnog vremena	Ne	47,3%	24,0%	19,0%	6,6%	3,2%	0,879
	Da	48,5%	23,9%	17,7%	7,5%	2,4%	
SOCIJALNI ASPEKT							
Izravan rad s ljudima koji nisu zaposleni tamo gdje vi radite, odnosno sa strankama	Ne	6,7%	10,0%	21,7%	28,7%	32,9%	0,251
	Da	7,5%	13,4%	22,3%	29,2%	27,6%	
EMOCIONALNI ASPEKT							
Situacije koje su za vas emocionalno uznemirujuće	Ne	13,0%	23,7%	34,8%	22,6%	5,9%	0,746
	Da	13,1%	25,2%	34,6%	19,8%	7,2%	
KOGNITIVNI ASPEKTI							
Rad velikom brzinom	Ne	2,0%	10,6%	38,6%	33,8%	15,0%	0,708
	Da	2,4%	8,8%	42,1%	31,9%	14,7%	
Rad s kratkim vremenskim rokovima	Ne	1,9%	7,9%	34,7%	38,3%	17,2%	0,989
	Da	2,1%	7,2%	34,6%	39,1%	16,9%	
Učenje novih stvari	Ne	2,4%	10,2%	35,4%	38,8%	13,3%	0,590
	Da	2,4%	12,9%	33,5%	36,5%	14,7%	

3.1.2.3. Podrška i pozitivno okruženje

Podaci vezani za zastupljenost pokazatelja podrške i pozitivnog okruženja na poslu pokazuju da oko dvije trećine ispitanih zaposlenika dobivaju visok stupanj podrške, posebice od svojih kolega, a potom i svojih nadređenih.

U odgovorima na otvoreno pitanje u anketnom upitniku ističu se pozitivni komentari zaposlenika vezani za osobe koje su im nadređene u kontekstu usklađivanja privatne i poslovne sfere, poput:

Nadređena osoba dovoljno pomaže u uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života.

Nadređena osoba ima razumijevanja za moj privatni život

Nadređena osoba ima razumijevanja, a poslodavac bi mogao uvesti mogućnost ili rada od kuće jednom tjedno ili prema dogovoru s nadređenim doći kasnije na posao ili izaći ranije.

nadređena osoba je vrlo razumna za moje privatne obaveze

Nadređena osoba ne može ništa posebno napraviti budući da je sve zadano i propisano a poslodavac eventualno propisivanjem fleksibilnijeg radnog vremena .

Nadređeni uvijek izlazi svakome od nas u susret kada su obiteljske obaveze u pitanju, kolegice koje imaju malu djecu mogu izostati (uzmu godišnji ili bolovanje) ili zakasniti na posao ili izaći kada treba.

Ipak, treba istaknuti da je oko 19% ispitanih navelo da nikad ili samo rijetko dobivaju pomoć i podršku od svojih nadređenih, te se u odgovorima na kraju anketnog upitnika pojavljuju i neki negativni komentari nadređenih osoba, poput:

Nadređeni bi mogli manje pričati o svojem privatnom životu, a više o poslovnom.

Nadređeni bi trebali poznavati svoje podređene kako bi znali kome se može vjerovati da neće zlorabiti radno vrijeme za privatne poslova, a kome ne. Sukladno tome trebalo bi biti i ocjenjivanje djelatnika, a to nije slučaj, već se svi jednako ocjenjuju što nikako ne potiče entuzijazam za rad.

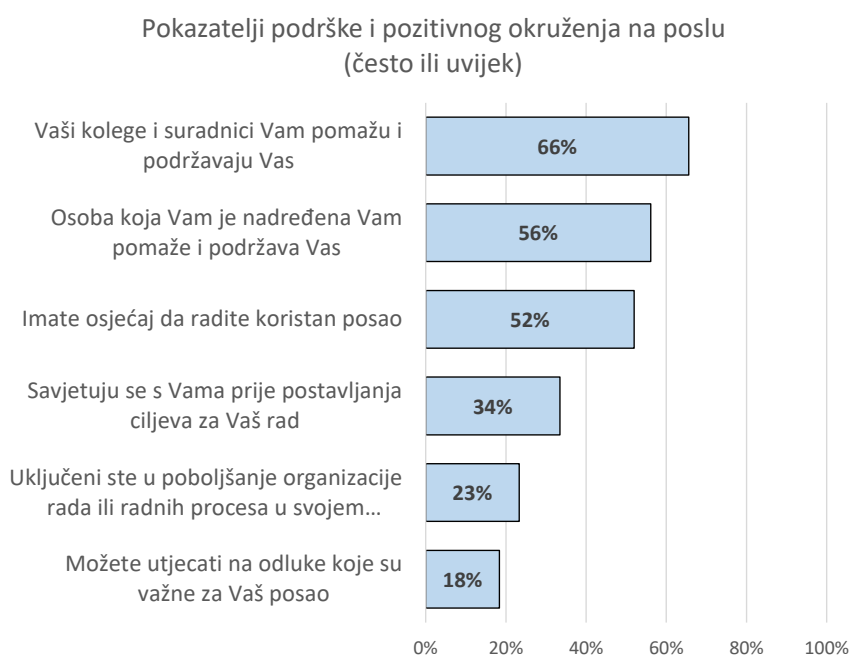
Ne ponašati se kao da mi nadređeni daje slobodne dane na njegov teret te da se generalno ne ponaša kao da je on osobno zakinut ako ja koristim prava utvrđena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom te zakonima. Njegovo ponašanje ide do mjere da kada tražimo pojedinačne dane godišnjeg odmora to uvijek završi prijetnjama u stilu "ovaj put ću ti potpisati za ta dva dana ali nemoj to više tražiti".

Subjektivni aspekt pozitivnog okruženja koji se odnosi na osjećaj da rade koristan posao, zastupljen je kod otprilike polovice ispitanih.

Aktivno uključivanje zaposlenika u donošenje odluka, u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa te savjetovanje prije postavljanja ciljeva za njihov rad najslabije su zastupljeni pokazatelji podrške: kod 18% - 34% ispitanih to se čini često ili uvijek, a kod 35% - 52% to se ne događa nikad ili samo rijetko.

Tablica 9. Pokazatelji podrške i pozitivnog okruženja na poslu (N = 1288)

Koliko često sljedeći navodi opisuju Vašu situaciju na poslu?	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek
Vaši kolege i suradnici Vam pomažu i podržavaju Vas	2,5%	7,1%	24,8%	43,2%	22,4%
Osoba koja Vam je nadređena Vam pomaže i podržava Vas	6,4%	12,3%	25,2%	32,5%	23,6%
Savjetuju se s Vama prije postavljanja ciljeva za Vaš rad	16,5%	18,7%	31,2%	23,1%	10,4%
Uključeni ste u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u svojem odjelu ili u organizaciji	27,6%	23,4%	25,8%	15,9%	7,4%
Imate osjećaj da radite koristan posao	4,3%	12,8%	30,9%	31,8%	20,2%
Možete utjecati na odluke koje su važne za Vaš posao	20,6%	31,0%	30,0%	14,4%	4,0%



Slika 2. Podrška i pozitivno okruženje

Analiza razlika u zastupljenosti pokazatelja podrške i pozitivnog okruženja na poslu prema spolu pokazuje da nema statistički značajne razlike u ovim pokazateljima, odnosno da i muškarci i žene koji rade u Gradu Zagrebu procjenjuju svoje radno okruženje podjednako što

se tiče podrške koju dobivaju od kolega, suradnika i nadređenih kao i drugih pokazatelja pozitivnog radnog okruženja (tablica 10).

Tablica 10. Pokazatelji podrške i pozitivnog okruženja na poslu prema spolu (žene N = 954; muškarci N = 334)

		Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p*
Vaši kolege i suradnici Vam pomažu i podržavaju Vas	Žene	2,2%	6,4%	24,5%	42,8%	24,1%	0,063
	Muškarci	3,3%	9,0%	25,7%	44,6%	17,4%	
Osoba koja Vam je nadređena Vam pomaže i podržava Vas	Žene	6,3%	11,4%	25,1%	33,2%	24,0%	0,498
	Muškarci	6,6%	15,0%	25,4%	30,5%	22,5%	
Savjetuju se s Vama prije postavljanja ciljeva za Vaš rad	Žene	17,0%	18,2%	31,7%	22,9%	10,3%	0,861
	Muškarci	15,3%	20,1%	29,9%	24,0%	10,8%	
Uključeni ste u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u svojem odjelu ili u organizaciji	Žene	26,5%	22,3%	26,9%	16,6%	7,7%	0,169
	Muškarci	30,5%	26,3%	22,5%	14,1%	6,6%	
Imate osjećaj da radite koristan posao	Žene	4,2%	12,3%	31,3%	31,3%	20,9%	0,678
	Muškarci	4,8%	14,4%	29,6%	32,9%	18,3%	
Možete utjecati na odluke koje su važne za Vaš posao	Žene	20,1%	31,1%	31,1%	14,5%	3,1%	0,058
	Muškarci	21,9%	30,5%	26,9%	14,1%	6,6%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Za razliku od nepostojanja razlika prema spolu, određene razlike u pozitivnom okruženju utvrđene su između zaposlenika koji imaju i onih koji nemaju malu djecu (tablica 11). Naime, utvrđeno je da oni zaposlenici koji su roditelje male djece u nešto većoj mjeri procjenjuju (9% njih) da su uvijek uključeni u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u svojem odjelu od onih koji nemaju (malu) djecu (njih 5%), no riječ je o relativnoj maloj, iako statistički značajnoj razlici.

Kod osjećaja da rade koristan posao situacija je obrnuta jer zaposlenici koji nemaju (malu) djecu imaju ovaj osjećaj izraženiji – 23% njih tako se uvijek osjeća u odnosu na 13% roditelja male djece.

Tablica 11. Pokazatelji podrške i pozitivnog okruženja na poslu – usporedba zaposlenika sa (N=373) i bez djece do 10 godina starosti (N=916)

	Imaju li dijete u dobi do 10 god	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	P*
Vaši kolege i suradnici Vam pomažu i podržavaju Vas	Ne	2,3%	6,8%	23,6%	44,4%	22,9%	0,356
	Da	3,0%	7,8%	28,0%	40,3%	21,0%	
Osoba koja Vam je nadređena Vam pomaže i podržava Vas	Ne	6,1%	11,9%	25,3%	32,5%	24,1%	0,872
	Da	7,0%	13,4%	24,7%	32,5%	22,3%	
Savjetuju se s Vama prije postavljanja ciljeva za Vaš rad	Ne	16,3%	18,9%	30,3%	23,5%	11,0%	0,684
	Da	17,2%	18,3%	33,3%	22,3%	8,9%	
Uključeni ste u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u svojem odjelu ili u organizaciji	Ne	26,6%	24,7%	25,2%	15,0%	8,5%	0,026
	Da	29,8%	20,2%	27,2%	18,3%	4,6%	
Imate osjećaj da radite koristan posao	Ne	4,5%	12,4%	28,6%	31,6%	22,9%	0,001
	Da	4,0%	13,7%	36,6%	32,3%	13,4%	
Možete utjecati na odluke koje su važne za Vaš posao	Ne	21,1%	31,1%	30,2%	13,6%	21,1%	0,798
	Da	19,4%	30,6%	29,6%	16,1%	4,3%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

3.1.2.4. Autonomija u radu

Autonomija u radu znači davanje zaposlenicima slobode da rade na način koji njima odgovara: bilo da se radi o odlučivanju o tempu njihovog rada, redoslijedu izvršavanja zadataka i većoj kontroli nad radnim zadacima ili čak o slobodi odlučivanja kada i gdje će raditi njihov posao. Autonomija u radu pomaže zaposlenicima da osjećaju veću kontrolu nad svojim poslom i svojim životom na poslu. S obzirom na to da je autonomija na radnom mjestu bitan element zadovoljstva zaposlenika, davanje zaposlenicima slobode da upravljaju svojim poslom i životom može biti iznimno korisno.

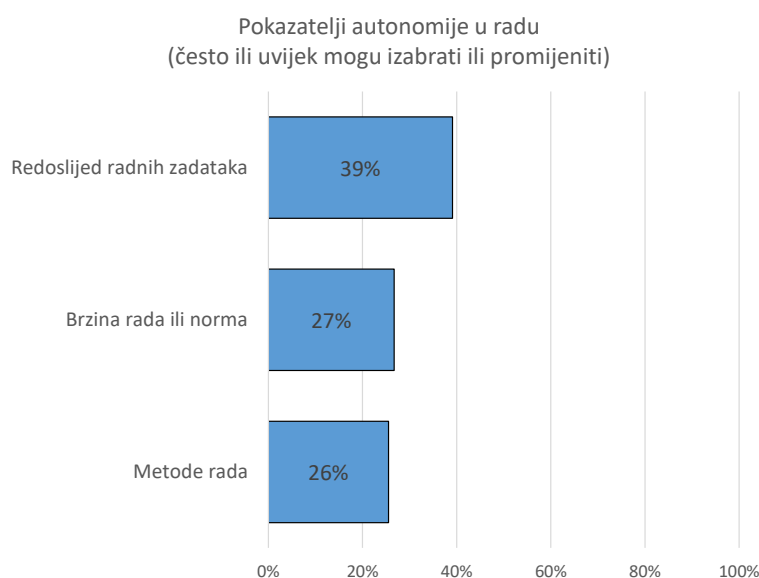
Podaci u tablici 12 generalno pokazuju osrednju razinu autonomije u radu zaposlenika i zaposlenica gradske uprave jer je kod sva tri pokazatelja najviše ispitanika odabralo odgovor ponekad (35%-38%).

39% ispitanika naveli su da često ili uvijek mogu izabrati ili promijeniti redoslijed radni zadataka, dok 23% njih to ne mogu nikad ili samo rijetko.

Nešto više od četvrtine ispitanih može često ili uvijek izabrati ili promijeniti metode rada (27%) i brzinu rada ili normu (26%), no čak 40% njih ne može nikad ili samo rijetko birati metode rada, a 36% nema utjecaja na vlastitu brzinu rada.

Tablica 12. Pokazatelji autonomije u radu (N = 1182)

Jeste li u mogućnosti izabrati ili promijeniti...?					Uvijek ili gotovo uvijek
	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	
Redoslijed Vaših radnih zadataka	8,1%	14,9%	37,9%	26,2%	12,9%
Metode rada	16,0%	23,6%	34,9%	17,4%	8,1%
Brzinu rada ili normu	13,4%	22,2%	37,7%	16,9%	9,8%



Slika 3. Autonomija u radu

Analiza razlika u zastupljenosti pokazatelja autonomije u radu prema spolu pokazuje da nema statistički značajne razlike u ovim pokazateljima, odnosno da i muškarci i žene koji rade u Gradu Zagrebu procjenjuju svoja radna mjesta podjednako što se tiče mogućnosti odabira ili promjene redoslijeda radnih zadataka, metoda rada te brzine rada ili norme.

Tablica 13. Pokazatelji autonomije u radu prema spolu (žene N = 832; muškarci N = 303)

Jeste li u mogućnosti izabrati ili promijeniti...?		Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p*
Redoslijed Vaših radnih zadataka	Žene	7,9%	15,5%	36,9%	27,3%	12,4%	0,404
	Muškarci	8,7%	13,2%	40,8%	23,2%	14,1%	
Metode rada	Žene	16,5%	23,3%	34,7%	18,4%	7,1%	0,185
	Muškarci	14,7%	24,5%	35,3%	14,7%	10,8%	
Brzinu rada ili normu	Žene	13,6%	23,0%	37,5%	16,5%	9,5%	0,818
	Muškarci	12,9%	20,1%	38,3%	18,2%	10,6%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Također, nisu utvrđene statistički značajne razlike u pokazateljima autonomije u radu prema tome imaju li zaposlenici malu djecu ili ne (tablica 14).

Tablica 14. Pokazatelji autonomije u radu – usporedba zaposlenika sa (N=373) i bez djece do 10 godina starosti (N=916)

Jeste li u mogućnosti izabrati ili promijeniti...?		Imaju li dijete u dobi do 10 god	Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek ili gotovo uvijek	p*
Redoslijed Vaših radnih zadataka	Ne		8,2%	15,1%	37,0%	27,4%	12,3%	0,561
	Da		8,0%	14,3%	40,0%	23,4%	14,3%	
Metode rada	Ne		15,3%	24,5%	34,3%	18,1%	7,8%	0,554
	Da		17,8%	21,6%	36,4%	15,7%	8,6%	
Brzinu rada ili normu	Ne		13,1%	23,1%	36,3%	18,0%	9,5%	0,345
	Da		14,2%	20,1%	41,0%	14,5%	10,3%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

3.1.2.5. *Iskustva diskriminacije i drugih nepoželjnih oblika ponašanja na poslu*

Ispitanici su u anketnom upitniku također upitani za negativna iskustva na radnom mjestu i to bilo kad od kad su počeli raditi u Gradu Zagrebu. Podaci su zabrinjavajući. Najviše je zaposlenica i zaposlenika navelo da su na radnom mjestu doživjeli **verbalno vrijeđanje ili prijetnje**, njih čak 43%, podjednako među ženama i među muškarcima.

Trećina ispitanih zaposlenica i zaposlenika naveli su da su bili izloženi **diskriminaciji** koju smo im unutar samog pitanja, zbog boljeg razumijevanja pojma, definirali na sljedeći način „Pod time mislimo na to jesu li se prema Vama odnosili nepovoljno ili nepravedno zbog toga tko ste ili zbog toga što imate određene osobine.“. Dodatno, 17% zaposlenika i zaposlenica ne znaju, tj. nisu sigurni jesu li ili nisu doživjeli diskriminaciju, što nije neobično jer se mnoga diskriminatorna ponašanja teško kao takva prepoznaju.

Također je trećina ispitanih zaposlenica i zaposlenika gradske uprave naveli su da su bili izloženi **mobbingu**, odnosno zlostavljanju, uznemiravanju ili nasilju na radnom mjestu.

Primjerice, jedan odgovor na otvoreno pitanje na kraju anketnog upitnika odnosio se baš na iskustvo mobbinga od strane nadređene osobe:

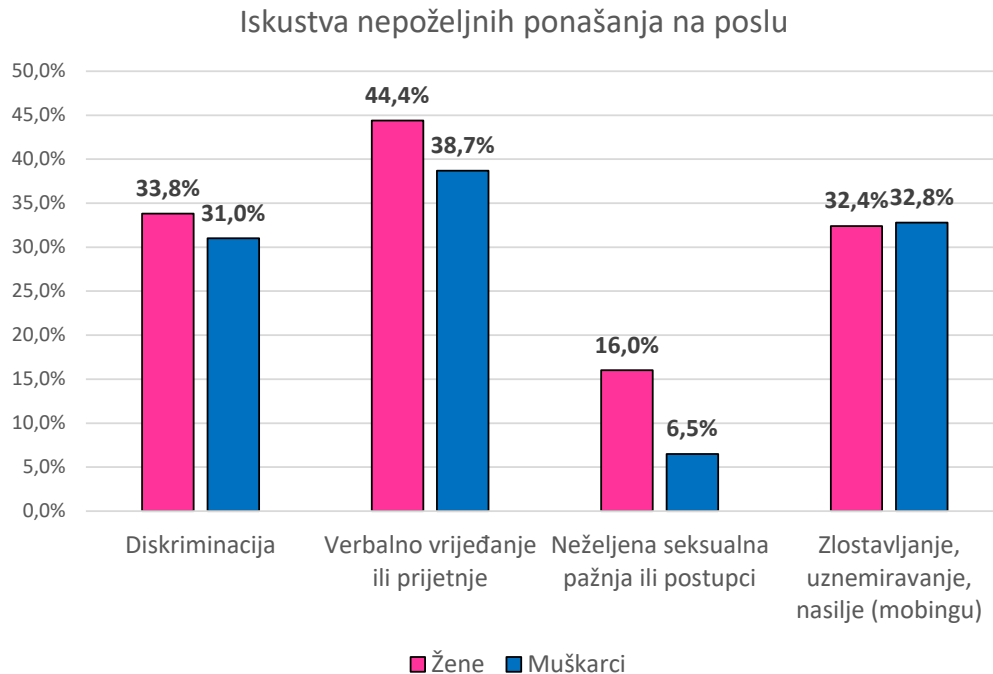
Nadređena bi mogla prestati komentirati svaki odlazak na bolovanje mlade majke radi djeteta, govoriti kako dijete nema što raditi u vrtiću jer se ondje razbolijeva, govoriti kako "to neće tako ići", govoriti kako ona za svoju djecu nikada nije bila na bolovanju, diskriminirati žene na osnovu toga što su majke itd. itd. itd. Prestanak takvog mobbinga bi bio prvi korak.

Sva tri prethodno navedena oblika ponašanja jednako su zastupljeni i među muškarcima i među ženama. No posljednji je oblik znatno zastupljeniji među ženama, a to su doživljaju **neželjene seksualne pažnje ili postupaka**. Naime, ovo je doživjelo 16% ispitanih žena te 6,5% ispitanih muškaraca.

Tablica 15. Pokazatelji negativnih iskustava na poslu

Otkada ste počeli raditi u Gradu Zagrebu, jeste li tijekom rada bili izloženi bilo čemu od navedenog?		Ne	Da	Ne znam, nisam siguran/na	p*
Diskriminacija	Žene	49,0%	33,8%	17,2%	0,467
	Muškarci	52,9%	31,0%	16,1%	
	Ukupno	50,0%	33,1%	16,9%	
Verbalno vrijeđanje ili prijetnje	Žene	49,7%	44,4%	5,8%	0,120
	Muškarci	53,3%	38,7%	8,0%	
	Ukupno	50,6%	42,9%	6,4%	
Neželjena seksualna pažnja ili postupci	Žene	79,2%	16,0%	4,8%	<0,001
	Muškarci	89,8%	6,5%	3,7%	
	Ukupno	82,0%	13,6%	4,5%	
Zlostavljanje, uznemiravanje, nasilje (mobingu)	Žene	54,7%	32,4%	13,0%	0,987
	Muškarci	54,2%	32,8%	13,0%	
	Ukupno	54,5%	32,5%	13,0%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli



Slika 4. Udio zaposlenika koji su bilo kad tijekom rada u Gradu Zagrebu iskusili navedena ponašanja – prema spolu

3.1.3. Zadovoljstvo poslom

U vrijeme provedbe kvalitativnog dijela istraživanja (rujan 2022.), neki su zaposlenici izražavali određeni osjećaj straha i neizvjesnosti usred još uvijek relativno nedavne promjene gradske vlasti. Upitani za zadovoljstvo trenutnom situacijom na poslu i zamoljeni da objasne kako i do koje mjere im nadređeni izlaze u susret u slučaju potrebe za usklađivanjem poslovnog i privatnog života, sudionici navode:

Sudionica 3: Svi smo sad usred promjena..

Sudionica 2: Koje dugo traju. (smijeh)

Sudionica 3: Koje dugo traju. I svi smo onako pod pritiskom.

Sudionica: Jer nitko vam neće izlaziti u susret.

Sudionica: Jer se svi boje neke odgovornosti.

Sudionica 2: Svi se boje međusobno, uvukao se nekakav strah, nitko ne zna što će s njim bit. I onda stupe pravilnici, kolege znaju, koje su dobili na znanje, koji su stupili. Raspodjela radnih mjesta idu gore dolje, ljudima se smanjuje plaća, te ponovno ide neke prekomjerne obaveze i stres. Tako da, znaš ono, izlazak u susret mislim da više nitko ni ne pita.

Osim toga, u kontekstu zadovoljstva poslom pojavila se i tema nemotiviranosti za rad zbog nedovoljnog priznanja i nagrađivanja za uspješnost u poslu.

Sudionik 5: Dakle ja više nemam razloga biti brz, uspješan. Dakle, ne znam, postizati bolje rezultate zato što me se s ničim ne nagrađuje i imam jednaku plaću kao i (osobno ime uklonjeno), uzmimo ga za primjer koji negdje tamo sjedi i nemam pojma šta radi. Jer nije fokus na određenom poslu, na ciljevima nekakvim, razumijete. Nego je stvar upravo se svede stvar na ovo kad si došao, kad si otišao.

Zadovoljstvo poslom mjereno je i metodom ankete, putem pet pokazatelja koji se odnose na zadovoljstvo plaćom, napredovanje u karijeri, dobivanje priznanja za rad, mogućnosti za primjenu znanja i vještina te jednim negativnom pokazateljem, tj. pokazateljem nezadovoljstva – neizvjesnosti, tj. očekivanja negativne promjene situacije na poslu.

Tablica 16. Pokazatelji (ne)zadovoljstva poslom (N = 1248)

	Uopće se ne slažem	Većinom se ne slažem	Ne znam, ne mogu procijeniti	Većinom se slažem	U potpunosti se slažem
Uzevši u obzir moj trud i postignuća na poslu, smatram da sam odgovarajuće plaćen.	19,1%	26,5%	14,1%	32,5%	7,8%
Moj posao pruža dobre izgledе za napredovanje u karijeri.	32,3%	29,3%	22,8%	13,1%	2,6%
Očekujem nepoželjnu promjenu situacije na svom poslu.	14,4%	15,9%	50,3%	13,2%	6,1%
Dobivam zasluženо priznanje za svoj rad.	23,8%	29,0%	22,2%	21,2%	3,8%
Moj sadašnji posao mi pruža dovoljno mogućnosti za primjenu mog znanja i mojih vještina.	16,9%	26,2%	16,1%	33,7%	7,1%

Od ponuđenih tvrdnji koje ukazuju na zadovoljstvo poslom, najveći udio ispitanih zaposlenika, njih 40%, složili su se s izjavom da su odgovarajuće plaćeni s obzirom na uloženi trud i postignuća na poslu. Također, 40% ispitanih se slaže i da im sadašnji posao pruža dovoljno mogućnosti za primjenu znanja i vještina. Ipak, treba naglasiti i suprotnu stranu medalje, odnosno da su ispitanici koji smatraju da nisu adekvatno plaćeni (njih 45%) i oni koji smatraju da ne mogu adekvatno primijeniti vlastita znanja i vještine u svom poslu (njih 43%) još brojniji.

Nešto više od 60% ispitanih zaposlenika ne slaže se s tvrdnjom da im posao pruža dobre izgledе za napredovanje u karijeri, dok samo oko 16% njih smatra da imaju dobre izgledе za napredovanje.

Slično nezadovoljstvo vezano je i za dobivanje zasluženih priznanja za rad. 55% ispitanika smatraju da ne dobivaju zasluženо priznanje za svoj rad, još dodatnih 23% su nesigurni dobivaju li ga ili ne, a tek četvrtina ispitanika je po ovom pitanju zadovoljna i smatraju da dobivaju zasluženа priznanja za svoj rad. Jedan od prijedloga za unapređenje iz otvorenog pitanja u anketnom upitniku dobro sažima ovaj problem: „*donijeti jasne kriterije ocjenjivanja i napredovanja, rad pratiti kroz učinke i pokazatelje, a ne vremensko prisustvo u uredu*“.

Ova se tema pojavila i u fokusnim grupama, gdje se jedan sudionik osjećao vrlo nemotiviranim za rad i objašnjavao da je to zato jer nije adekvatno stimuliran niti postoji sustav nagrađivanja zaposlenika te zaključio kako ta demotiviranost ima negativan efekt na njegovu radnu učinkovitost:

Sudionik 5: Ali ja nemam, shvaćate... vi nemate stimulaciju. Vi nemate nikakvu stimulaciju u ovome trenutku, a da ne govorim sad nakon ove sistematizacije gdje su ljudi degradirani. Dakle dobili su neki po trećinu manje plaće jer se uštedama na rukovodećim mjestima dogodilo da su ovi zauzeli mjesta ovih ispod pa su ovi ispod morali ići ispod. I onda se cijela konstrukcija urušila prema dolje iako su ovu ljude svojim radom, rezultatima, zaradili te koeficijente i zaradili te plaće. (...)

Ja znam šta ja mogu na radnom mjestu napraviti kad sam motiviran. A znam koliko neću napraviti kad sam demotiviran. (...)

Dakle ja više nemam razloga biti brz, uspješan. Dakle, ne znam, postizati bolje rezultate zato što me se s ničim ne nagrađuje.

Odgovori na pitanje o tome očekuju li zaposlenici nepoželjnu promjenu situacije na svom poslu ukazuju na određenu neizvjesnost jer ih polovica nije mogla procijeniti slažu li se ili ne s tom tvrdnjom. Ipak, nešto je više optimističnih, koji nemaju takvo očekivanje (30%) od onih pesimističnih koji očekuju negativnu promjenu situacije na poslu (19%).

Pesimizam nekih zaposlenika vidljiv je i u nekim odgovorima na otvoreno pitanje u anketnom upitniku, primjerice:

Možemo mi tu pisati što god želimo ali dobro znamo da se ništa neće promijeniti. Navodno smo uhljebi a zapravo kao da radimo u zatvoru sa pustim karticama, otiscima prsta, kamerama, povrhu svega navedenog ponovnih upisivanja u raznorazne knjige dolazaka i odlazaka. Čemu sva ta strahovlada. Kao da će to povećati učinkovitost rada. Tko je navikao raditi raditi će uvijek bez obzira na sve.

Tablica 17. Pokazatelji (ne)zadovoljstva poslom prema spolu (žene N = 925; muškarci N = 323)

		Uopće se ne slažem	Većinom se ne slažem	Ne znam, ne mogu procijeniti	Većinom se slažem	U potpunosti se slažem	p*
Uzevši u obzir moj trud i postignuća na poslu, smatram da sam odgovarajuće plaćen.	Žene	18,4%	26,9%	13,7%	32,9%	8,1%	0,717
	Muškarci	21,1%	25,4%	15,2%	31,6%	6,8%	
Moj posao pruža dobre izgleda za napredovanje u karijeri.	Žene	32,9%	28,2%	23,7%	13,0%	2,3%	0,352
	Muškarci	30,7%	32,5%	20,1%	13,3%	3,4%	
Očekujem nepoželjnu promjenu situacije na svom poslu.	Žene	16,0%	14,4%	51,0%	13,1%	5,5%	0,007
	Muškarci	9,9%	20,4%	48,3%	13,6%	7,7%	
Dobivam zaslužen priznanje za svoj rad.	Žene	24,8%	28,6%	21,5%	21,4%	3,7%	0,616
	Muškarci	21,1%	30,0%	24,1%	20,4%	4,3%	
Moj sadašnji posao mi pruža dovoljno mogućnosti za primjenu mog znanja i mojih vještina.	Žene	17,1%	25,4%	15,6%	34,9%	7,0%	0,547
	Muškarci	16,4%	28,5%	17,6%	30,3%	7,1%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Muškarci i žene na sličan način procjenjuju većinu pokazatelja zadovoljstva poslom. Među njima nema statistički značajne razlike u procjeni adekvatnosti plaće, prilika za napredovanje, dobivanje priznanja i mogućnosti za primjenu vlastitog znanja i vještina. No, razlika postoji u slaganju s tvrdnjom „Očekujem nepoželjnu promjenu situacije na svom poslu“ pri čemu su muškarci nešto pesimističniji od žena, odnosno malo veći udio muškaraca (21%) nego žena (19%) očekuju nepoželjnu promjenu situacije na svom poslu, dok je više žena sigurno da se to neće dogoditi – njih 16% u odnosu na 10% muškaraca. Ipak, treba napomenuti da je oko polovice i muškaraca i žena neodlučna po ovom pitanju, odnosno nisu izrazili niti slaganje niti neslaganje s ovom tvrdnjom, što ukazuje na podjednaku prisutnost neizvjesnosti među zaposlenicima oba spola.

3.1.4. Nezadovoljstvo trenutnim načinom evidencije radnog vremena

U diskusijama u obje fokusne grupe posebno se istaknuo problem evidencije radnog vremena u cijeloj gradskoj upravi te su sudionici izrazili veliko nezadovoljstvo postojećim sustavom.

Naime, prema sudionicima istraživanja, problematično je što sustav Ilock koji bilježi vrijeme dolaska i odlaska zaposlenika na posao i s posla nema dovoljnu fleksibilnost koja bi zaista omogućila evidentiranje i količine vremena provedenog na radom mjestu, ali i njihovog rada te omogućila uspješno usklađivanje privatne i poslovne sfere te brojnih problema u tom pogledu.

Posebno je problematično što sustav, prema riječima sudionika, ne zbraja vrijeme na razini tjedna ili mjeseca, već samo na razini dana. Mnogi zaposlenici zbog toga imaju velike viškove radnog vremena koji im se ne uvažavaju i ne mogu se kompenzirati.

Sudionica 2: Opet je tu problem recimo mi ako dođemo u sedam, mi radimo moramo biti osam sati, ali prije 15:30 ne smijemo izaći zbog ilocka (ostali potvrđuju) jer najranije izlazak makar u šest došli nam je u 15:30. Recimo kolegica naša zbog busa dođe 10 do sedam ili pet do sedam i ona svaki dan tu sjedi do 15:29 i onda se spusti.

Sudionica XX: I za to ne dobije naknadu.

Sudionica 2: Ne to nitko ne gleda u tom i je problem. Ona ima svaki dan prekovremeno...

(više njih komentira u isto vrijeme)

Sudionica XY: Ti možeš biti tu pola sata i to joj nitko ne gleda, ali ako kasni...

Zaposlenici su posebno frustrirani nemogućnošću tog sustava da kompenzira duži ostanak na poslu s povremenim kašnjenjima.

Sudionica 8: Za to kašnjenje sam htjela reći da ako je i sekunda preko onog 30...

Sudionica 2: Da, pocrveni.

Sudionica 8: ...odmah treba opravdavati. A ja se recimo budim rano da bi vozimo djecu u vrtić 15 km dalje i onda buduću da nam je po staroj cesti više baš ne stižemo, odmeo na autoput sad kak je ljeta obično budu na naplatnim kućicama kolone, da ne govorim tu kad dođemo pred Zagreb onda tek (nerazumljivo, tiho) tako da svaki put već mi ono muka od tog da vođiteljica svaki put mora opravdavati tamo javljati (smijeh) to je jedan problem. Drugi problem je ovo što sam rekla za, mi ne dobijemo plaćeno prekovremeno.

U jednoj fokusnoj grupi rasprava je završila s gotovo konsenzualnim mišljenjem kako taj sustav treba ukinuti jer bi to riješilo mnogo problema koje ovaj sustav uzrokuje.

Moderatorica: Taj sustava koji Vama bilježi, crveni se, zeleni. Dakle, on se crveni kad nije osam sati u jednom danu?

Više sudionika: Da.

Moderatorica: A da li gleda tjednu razinu, da li Vam zbraja?

Više sudionika: Ne.

Moderatorica: A bi li to bilo neko rješenje? Da se zapravo zeleni na tjednoj razini, na 40 sati?

Sudionik: Treba ukinuti iLock.

(smijeh ostalih, odobravanje)

Sudionik 8: Pa riješili bismo sve probleme... Jer to je samo neka brojka nešto, psihozu stvara, šta ak ja dođe i odem i radim i odradim i nemaš s tim problema i sa šefom sam si dobar. Zašto? Ne al čemu taj nadzor? Moraju, ljudi moraju biti fleksibilni i tu... sad u glavi hoće li se crveniti, neće li se crveniti... To psihozu stvara. I još psihozu dolaska i odlaska i normalno da ljudi pošandrcaju...

Sudionik 5: Čovjek zna doći i u normalno vrijeme i otići u normalno al zaboravi to i onda..

Sudionica XX: E onda je tek problem...

Sudionik 5: Odnese te posao na drugu stranu, zaboraviš da se nisi prstom ili ono otišo si u normalno vrijeme iza 15:30, a nisi stavio...

Sudionik 8: Ali najgore je to kaj ja se mogu u 7:30 oštancat i ić van kavu pit i onda doć u 15:30. I sad di je tu neka pravda?

Moderatorica: Razumijem. Znači Vi biste da se to ukine. Biste li neki drugi oblik nadzora prihvatili? Što bi bilo prihvatljivo?

Sudionik 8: Pa pos'o govori...

Sudionica XY: Mislim, mi se upisujemo, idemo kod pročelnika kad dođemo u sobu od tajnice i još (nerazumljivo, više njih priča)

Više sudionika: I to treba ukinuti...

Sudionica 2: Mislim grozno je, evo kolegica je voditeljica, psihozu nad svojim nadređenim raditi oko takvih nekih osobnih stvari. Nećete dobit svoje poštovanje kao šefa, nit će ti bolje posao ono odraditi.

Sudionica XX: Ja sam imala situaciju di me uzela jedna na zub i sad, al ona nema djece. Mislim da fakat to igra ulogu ful, to u razumijevanju. Meni je stvarno psihoza, ja patim od ovog sata na (ime lokacije uklonjeno), hoću li doći i onda dođem u 31 i idem po dijete u vrtić to manje, mislim ona je nonstop stalno je tam zadnja, mislim bude mi žao, mislim kaj da radim. I ta šta me uzela na zub, tražila me da pišem pisano očitovanje zbog čega ja tih jednu do pet minuta kasnim.

Dodatno, dio sudionika naveo je da sustav Ilock nije jedini način evidencije dolazaka i odlazaka s posla, nego se još dodatno moraju upisivati u različite knjige, što smatraju apsurdnim i nepotrebnim.

Sudionik 5: pa na tri mjesta se moramo mi prijaviti, ko da nije dovoljan taj ilock dolje, nego onda još moram se u dvije knjige upisivati... (...) I to je, to ja dugo vremena sam odbijao raditi pa (nerazumljivo, netko je zasmetao) jer mi je to bilo glupo, suludo. (...) A još ima i kamera koja te snima.

3.2. Obiteljski život zaposlenika i zaposlenica gradske uprave Grada Zagreba

Obilježja obiteljskog života zaposlenika i zaposlenica gradske uprave istražena su metodom ankete te se odnose na 1) karakteristike obiteljskog života poput bračnog statusa, radnog statusa partnera, broja djece i broja članova kućanstva te na 2) obavljanje neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada. Sva su ova obilježja relevantna za dobivanje konteksta za bolje razumijevanje problema preklapanja privatne i poslovne sfere, o kojemu je riječ u sljedećeg podpoglavlju Rezultata istraživanja.

3.2.1. Karakteristike obiteljskog života

Većina ispitanih zaposlenika i zaposlenica gradske uprave žive s intimnim partnerima. Najviše ih je u braku (gotovo 60%) te ih je još 12% u izvanbračnoj zajednici. Gotovo svi imaju partnere koji su također zaposleni, no 4% ih ima nezaposlene partnere.

Oko 18% ih je samaca te 8% udovaca/ica. Ispitani zaposlenici i zaposlenice žive u kućanstvima od prosječno troje ukućana (uključujući i njih), a dvije trećine imaju djecu, u prosjeku jedno ili dvoje, no ima i obitelji s troje, četvero ili više djece.

Tablica 18. Opis karakteristika obiteljskog života (ukupan N = 1289)

<i>Bračni status</i>	N	%
U braku	763	59,2%
U izvanbračnoj zajednici/kohabitaciji	155	12,0%
Razveden/a	103	8,0%
Udovac/ica	26	2,0%
U vezi	14	1,1%
Samac	228	17,7%
<i>Radni status bračnog ili izvanbračnog partnera/ice</i>		
Bez bračnog ili izvanbračnog partnera/ice	414	32,1%
Partner/ica nezaposlen/a	52	4,0%
Partner/ica zaposlen/a povremeno	25	1,9%
Partner/ica zaposlen/a	798	61,9%
<i>Imaju li djece</i>		
Ne	422	32,7%
Da	867	67,3%
<i>broj djece (prosjek svih: 1,24, prosjek onih s djecom: 1,84)</i>		
0	424	32,9%
1	305	23,7%
2	430	33,4%
3	104	8,1%
4	19	1,5%
5 i više	7	0,6%
<i>Broj članova kućanstva (prosjek: 3,13)</i>		

1	137	10,6%
2	311	24,1%
3	327	25,4%
4	353	27,4%
5	115	8,9%
6 i više	46	3,7%
Podmirivanje osnovnih životnih potreba		
Vrlo teško ili nemoguće	30	2,3%
Uglavnom teško	187	14,5%
Donekle teško	339	26,3%
Donekle lako	335	26,0%
Uglavnom lako	192	14,9%
Izrazito lako	24	1,9%
Bez odgovora	182	14,1%

Ispitanike smo također pitali koliko je lako ili teško njihovom kućanstvu podmiriti osnovne životne potrebe poput hrane, režija i tako dalje, kad uzmu u obzir ukupne mjesečne prihode njihovog kućanstva. Podaci pokazuju da 17% zaposlenika živi u kućanstvima u kojima je vrlo teško zadovoljiti osnovne životne potrebe (suma odgovora „uglavnom teško“ i „vrlo teško ili nemoguće“) te još dodatnih 26% u kućanstvima u kojima je to „donekle teško“.

3.2.2. Obavljanje neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada

Neplaćeni rad (prema Ferrant, Pesando i Nowacka, 2014: 3) odnosi se na sve neplaćene usluge koje se pružaju unutar kućanstva za njegove članove, uključujući brigu o osobama, kućanske poslove i dobrovoljni rad u zajednici (Ferrant, Pesando i Nowacka, 2014 prema Elson, 2000). Ove aktivnosti se smatraju radom jer uključuju mentalni ili fizički napor i uloženo vrijeme te bi se za njihovo obavljanje teoretski moglo platiti trećoj osobi.

Brojna istraživanja u Hrvatskoj i u svijetu pokazuju da žene provode znatno više vremena u obavljanju neplaćenih obiteljskih i kućanskih poslova nego muškarci. Ova nejednaka raspodjela odgovornosti za skrb povezana je s diskriminirajućim društvenim institucijama i stereotipi o rodnim ulogama te se smatra kako je upravo rodna nejednakost u neplaćenom radu karika koja nedostaje u analizi rodnih razlika u radne rezultate, kao što su sudjelovanje radne snage, plaće i kvaliteta posla (Ferrant, Pesando i Nowacka, 2014).

U ovoj studiji pitali smo zaposlenike i zaposlenice gradske uprave Grada Zagreba koliko često obavljaju sljedeće neplaćene poslove vezane za skrb o članovima obitelji i kućanske poslove: briga za djecu ili unučad i/ili njihovo obrazovanje, briga za starije/nemoćne članove obitelji te kuhanje i kućanski poslovi.

Podaci na razini cijelog uzorka (tablica 19), odnosno za muškarce i žene zajedno, pokazuju da ono što zaposlenici i zaposlenice rade najčešće je **kuhanje i različiti kućanski poslovi** – 73% ih

to čini svako ili gotovo svaki dan, dok ih još 15% to čini nekoliko puta tjedno. U prosjeku, zaposlenicama i zaposlenicima gradske uprave dnevno je potrebno više od dva sata za obavljanje ovih aktivnosti.

Nadalje, oko polovice ispitanih zaposlenika gradske uprave svakodnevno ili nekoliko puta tjedno obavljaju različite poslove i obaveze vezane za **brigu o djeci ili unučadi**, dok ih 30% to ne čini nikad. Iako nešto manji udio zaposlenika ovo radi na svakodnevnoj razini (što je logično jer nemaju svi malu djecu), ovo su ipak aktivnosti koje traže najviše vremena pa tako ispitanici u ovom istraživanju na njih dnevno provode više od dva i pol sata. Također, svakodnevno ili nekoliko puta tjedno oko 35% ispitanih **brine za starije i nemoćne članove obitelji**, a generalno svim ispitanima prosječno za te aktivnosti treba nešto više od jednog sata svaki dan.

Tablica 19. Obavljanje neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada (N = 1286)

	Nikad	Jednom godišnje ili rjeđe	Nekoliko puta godišnje	Nekoliko puta mjesečno	Nekoliko puta tjedno	Svaki ili gotovo svaki dan	Prosječan broj sati dnevno
Briga za djecu ili unučad i/ili njihovo obrazovanje	30,2%	3,6%	8,4%	7,8%	8,9%	41,1%	2,6
Briga za starije/nemoćne članove obitelji	20,4%	6,2%	18,7%	19,4%	17,4%	17,9%	1,3
Kuhanje i kućanski poslovi	3,6%	0,5%	1,6%	6,1%	15,0%	73,3%	2,2

Analize razlika u učestalosti obavljanja neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada prema spolu pokazuju da žene sve navedene aktivnosti neplaćenog rada u kućanstvu rade češće od muškaraca (tablice 20 i 21).

Najveća je razlika u aktivnostima koje se odnose na kuhanje i ostale različite kućanske poslove – čak 85% ispitanih zaposlenica gradske uprave to čini svaki ili gotovo svaki dan, za razliku od više nego duplo manje muškaraca – njih 39%. Prema vlastitim procjenama utrošenog vremena samih ispitanika, žene u prosjeku u tim aktivnostima provode malo manje od 2 i pol sata dnevno, dok muškarci provode oko sat i 45 minuta.

Nadalje, različite aktivnosti vezane za brigu za djecu ili unučad kao i za njihovo obrazovanje (gotovo) svakodnevno obavlja 44% ispitanih zaposlenica, što je statistički značajno više od 32% ispitanih zaposlenika gradske uprave koji to čine svaki ili gotovo svaki dan. Žene u tim aktivnostima provode u prosjeku nešto manje od 3 sata dnevno, a muškarci oko 2 sata dnevno, što je također statistički značajna razlika u smjeru većeg angažmana žena.

Aktivnosti koje se odnose na brigu za starije i nemoćne članove obitelji svaki ili gotovo svaki dan radi 20% ispitanih žena i 12% ispitanih muškaraca, u čemu također postoji statistički značajna razlika. Žene u tim aktivnosti provode prosječno 1,3 sata dnevno, a muškarci 1,1 sat dnevno.

Tablica 20. Učestalost obavljanja neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada prema spolu (žene N = 953; muškarci N = 333)

		Nikad	Jednom godišnje ili rjeđe	Nekoliko puta godišnje	Nekoliko puta mjesečno	Nekoliko puta tjedno	Svaki ili gotovo svaki dan	P*
Briga za djecu ili unučad i/ili njihovo obrazovanje	Žene	29,5%	3,0%	7,1%	7,7%	8,5%	44,2%	0,001
	Muškarci	32,4%	5,1%	12,0%	8,1%	10,2%	32,1%	
Briga za starije/nemoćne članove obitelji	Žene	18,9%	5,6%	17,8%	19,2%	18,6%	19,9%	0,001
	Muškarci	24,6%	8,1%	21,3%	19,8%	14,1%	12,0%	
Kuhanje i kućanski poslovi	Žene	2,0%	0,0%	0,5%	2,4%	9,9%	85,2%	<0,001
	Muškarci	8,1%	1,8%	4,8%	16,5%	29,7%	39,0%	

* Mann-Whitney U test

Tablica 21. Broj sati dnevno koji žene i muškarci obavljaju neplaćeni obiteljski i kućanski rad

	Spol	Prosječan broj sati dnevno	Medijan broja sati dnevno	P*
Briga za djecu ili unučad i/ili njihovo obrazovanje	Žene	2,86	2	0,001
	Muškarci	2,04	1	
Briga za starije/nemoćne članove obitelji	Žene	1,33	1	<0,001
	Muškarci	1,12	0,5	
Kuhanje i kućanski poslovi	Žene	2,41	2	<0,001
	Muškarci	1,75	1	

* Mann-Whitney U test

3.3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

3.3.1. Vrijeme za put na posao i s posla te problem prijevoza

Vrijeme je važan element preklapanja privatne i poslovne sfere. Ovdje nas zanima količina vremena koju zaposlenici gradske uprave provode putujući na posao i s posla kući, što je ispitano metodom ankete.

Prikupljeni podaci pokazuju da ispitani zaposlenici gradske uprave provode u prosjeku gotovo 70 minuta dnevno putujući na posao i s posla kući (standardna devijacija je 40 minuta). Medijalna, odnosno središnja vrijednost (ispod koje i iznad koje se nalazi po 50% ispitanika) iznosi 60 minuta, odnosno jedan sat. 7% ispitanika provodi više od 2 sata dnevno na putovanje, dok ih 14% provodi između jednog i pol i dva sata dnevno. Nije utvrđena statistički značajna razlika u vremenu potrebnom za put na posao i s posla između muškaraca i žena ($p = 0,103$) niti između onih koji imaju i onih koji nemaju djecu u dobi do 10 godina ($p = 0,364$).

U fokusnim su se grupama pri razgovoru o vremenu i načinim dolaska na posao, posebno istaknuli problemi zaposlenika koji žive izvan Grada Zagreb (a kojih prema podacima anketnog istraživanja ima 15%). Naime, radne aktivnosti izvan radnog vremena dovode do problema s nedostupnošću javnog prijevoza u večernjim satima pa čak kod nekih i do nemogućnosti odlaska kuća.

Sudionica 8: (...) I velim to je ono dosta kasno i ja se tu više nemam kak vratiti doma. Ali najviše mi je to radi tog prijevoza. Evo ja sam se htjela odreći tog ZET-a, on mi nije potreban u zamjenu da mi daju onda taj moj puni prijevoz od mjesta ukrcajanja do (lokacija rada uklonjena). Međutim to mi je, rekli su da se mogu samo odreći ZET-a ako želim (smijeh ostalih)

Iz anketnog upitnika: *Živim u (ime mjesta izostavljeno) i najveći problem mi predstavlja putovanje, odnosno vozni red vlakova i sve češća kašnjenja (i do sat vremena). Živim 100 km udaljeno od Zagreba, u (ime mjesta izostavljeno). Na posao krećem u 4:39 i prečesto radi 5 minuta kasnijeg dolaska na posao kući stižem sat vremena kasnije (Ako ne stignem u ured do 7:35 propuštam vlak za povratak u 15:56; sljedeći kreće tek u 16:43. Oba su putnički vlakovi koji voze 2,5 sata. Mogućnost preraspodjele radnog vremena unutar tjedna ili mjeseca bi mi uvelike olakšala život; kad bi barem 2 dana u tjednu kući mogla krenuti u 15:16 razliku bi nadoknadila nekim drugim danima ovisno o poslovnim i obiteljskim obvezama.*

Sudionici su razmjenjujući vlastita iskustva došli do zaključka kako prakse u vezi naknade za prijevoz nisu jednake u svim gradskim uredima te su radi toga iskazali svoje nezadovoljstvo.

Sudionica 3: Pa recimo ja sam isto izvan Zagreba... Da. I recimo nije isto u svim uredimo, evo što kolegica kaže. Kako koji ured se izbori, mislim neću reći izbori, ali

nije nam isto. Ovo što je, mislim je neko općenito pravilo da se plaća do prve točke, do prve stanice kad uđete u Grad Zagreb, ali sigurno to nije u svim uredima tako. Znači neki imaju ovo što i kažete, mislim pa neće vam ne znam do Sesveta dati kartu i sad se vi snalazite. Mislim to je od Sesveta do TSR ili gdje radite, to je mislim. Nekima se plaća, u nekim uredima, od do. To je sigurno tako.

Isto tako, neki zaposlenici ističu potrebu za automobilom, usprkos svijesti o tome kako to nije ekološki održivo ponašanje i kako bi se više trebali koristiti održivi načini mobilnosti poput javnog prijevoza, bicikala ili pješaćenja, ali bez automobila ne mogu ostvariti sve obiteljske obaveze, na primjer stići po dijete u vrtić nakon posla.

Sudionik 5: Ma isto i ovo sa tim prijevozom, znači to je ono kroz povijest, znači u tih 20 godina se mijenjala ona priča dal to može ti biti isplaćeno na ruke. Ono kao na račun ili češ dobit pa nikad ne koristio ali dobiješ godišnju kartu ZET-a (ostali potvrđuju). I sad ti kad imaš malu djecu recimo, meni je baš bio potreban auto iako sve znamo o ekologiji (...), sve mi je jasno. Bicikl, pješaćenje, zagađivanje, sve mi je jasno. Ali ti kad moraš doći po klinca u vrtić...

Odgovori iz anketnog upitnika na otvoreno pitanje također ukazuju na ove probleme:

Meni je najveći problem udaljenost lokacije ureda i mjesta stanovanja. Ujutro ostavljam dijete u vrtiću i ne vjerujem da bih s javnim gradskim prijevozom na vrijeme stigla na posao, tako da dolazim automobilom što sad predstavlja i značajan financijski trošak.

Meni je problem udaljenost mjesta stanovanja i ureda, odnosno činjenica da dnevno 2 sata provedem u vozilu. Čak ne mogu koristiti javni gradski prijevoz jer ne bih na vrijeme stigla na posao.

Moj poslodavac bi izrazito mogao pomoći da iz svake plaće ne moram svaki mjesec izdvajati dodatnih 700 kuna za mjesečnu autobusnu kartu koja je inače 1200 kuna i koju moram unaprijed kupiti. U slučaju da odem na bolovanje iz plaće mi se dodatno oduzima od one naknade koju dobivam, tako da sam dvostruko "nagrađen". Idem autobusom, a ne vlakom jer ne bih mogao redovito dolaziti na posao kao što dolazim i odlazim. Znam da je to moj problem što putujem i dolazim kući u 19 sati, ali nas je jako mali broj koji putujemo iz mjesta koja su udaljenija od 50 km. Eto, hvala vam da sam barem na ovaj način rekao taj problem.

Najmanje 2 sata potrošim na putovanje na posao. Sav moj posao je moguće odraditi on-line. Troškovi prijevoza mi se priznaju u iznosu 80% cijene željezničke karte od prebivališta do (ime mjesta uklonjeno). Kada bi doista putovala željeznicom putovanje na posao bi mi trajalo 4 sata, stoga putujem automobilom. Na taj način izbjegavam i kašnjenja koja su željeznicom svakodnevna pojava. Dobivena naknada za prijevoz mi pokriva 20 posto stvarnih troškova putovanja.

3.3.2. Skrb o djeci

Situacije u kojima se privatna i poslovna sfera preklapaju identificirane u kvalitativnom istraživanju primarno se odnose na **zdravstvenu skrb za dijete**. Tako su sudionici fokusnih grupa diskutirali i davali različite primjere iz kojih je vidljivo da im je zbog neizbježnih odlazaka s djetetom na različite zdravstvene preglede nužno potrebna veća radna fleksibilnost. Bilo je i primjera da neki zaposlenici nisu otišli na neki pregled (npr. oftalmološki pregled djece s navršene četiri godine života u sklopu Nacionalnog preventivnog programa ranog otkrivanja slabovidnosti) zbog nemogućnosti usklađivanja poslovnih obaveza s dobivenim terminom i lokacijom pregleda. Drugi su pak pojašnjavali da im djeca moraju redovito ići na određene specijalističke preglede ili termine terapije (poput onih kod logopeda, psihologa, različitih rehabilitatora, fizioterapeuta i tako dalje) te kako radi toga moraju razvijati različite strategije nošenja s izazovima usklađivanja tih zahtjeva s radnim vremenom i nemogućnošću njegove prilagodbe njihovim privatnim potrebama.

Sudionica 3: Dva puta tjedno ide (logopedu). I u osnovi jedan termin nam je obično prijepodne, a drugi poslijepodne. Tako da je ovaj malo teško s ovim prijepodnevnom koji je ujutro. (...) ovo poslijepodne ajde, poslijepodne je poslije posla pa nije problem, ne. Ali ovo ujutro je...

Sudionica 9: Pa da, mi imamo psihologa, a i socijalnog pedagoga, što je bilo uglavnom u radno vrijeme, rijetko kad popodne. A i srednja djevojčica ima potrebu za jako puno specijalista zbog nekih svojih problema...

Sudionik 8: Mislim, definitivno, sigurno da recimo u osnovnoj školi, od rođenja ti više manje ideš na neke rehabilitacije, ovo ono, to se događa vjerojatno do osmog razreda jer se do tad pokušava ispraviti ono što se može ispraviti ako ideš logopedu, ako ideš ovom onom itd. Poslije više mislim da iza osmog razreda, srednja škola manje imaš takvih nekakvih obaveza.

Sudionica 3: Prošle godine, ne znam znači, djeca u vrtiću, vjerojatno sa četiri, pet godina, imaju svake godine poziv za testiranje vida, to je onaj program nekakav jel. E i mi smo dobili termin. Znači mi smo inače iz (mjesto pokraj Zagreba) i dobili smo termi u Zaprešiću u nekoj očnoj poliklinici u dva popodne. Naravno mi nismo otišli na taj pregled jer si mislim pa valjda nije toliko bitno. Mislim kako ću otići u jedan popodne s posla da dođe u (mjesto pokraj Zagreba), u predgrađe (mjesto pokraj Zagreba), pa se opet vratiti s njime u Zaprešić, pa se opet vratim doma u vrtić. Mi jednostavno to nismo mogli izvesti, mi nismo dijete odveli na pregled. Mi smo odlučili da nećemo jer to je nama neizvedivo. Znači mislim, nama treba negdje 35 do 40 min da se mi vratimo u vrtić po njega pa da odemo u Zaprešić. To je na sasvim drugom kraju grada... E sad možda sam trebala tražiti poslodavca slobodno. Trebala sam, ali nisam...

Zaposlenici koji svoju djecu moraju kontinuirano voditi na terapije, a čije termine nije moguće dogovoriti izvan njihova radnog vremena izjavljuju kako im je svaki put iznova teško tražiti odlazak s posla nadređenu osobu „Pa teško je tražit... nije mi jednostavno... Više bi voljela da bi se to moglo kompenzirati s nekim slobodnim danom kojim neću raditi.“ (sudionica 9).

Iz navoda nekih zaposlenika, razvidno je kako se prakse rješavanja situacija u kojima roditelji male djece moraju obavljati neodgodive aktivnosti skrbi za dijete za vrijeme radnog vremena u različitim gradskim uredima prilično razlikuju i često ovise o dobroj volji kolega i nadređene osobe.

Sudionica 1: Imali smo nedavno slučaj, kolegica je zatrudnila i to je bilo doba korone. Naša ta, ne znam šta je ona, uglavnom, bliže pročelnika, zadužena je za... a ne znam, za naše ugovore i tak. Uglavnom, njoj je odbijen rad od doma. A kolegici iz gospodarstva, ona je na porodiljnom... (ostali sudionici potvrđuju) Znači to su te razlike što, usko surađujemo s jednim uredom, oni imaju jedan dan više godišnjeg zbog ne znam čeg. A isto, slično radimo (ostali sudionici potvrđuju)

Utvrđeni su kako neki negativni primjeri nefleksibilnosti i nerazumijevanja na poslu, no tako i neki pozitivni.

Sljedeći primjer nefleksibilnosti, nerazumijevanja nadređene osobe i negativnih posljedica po privatni život zaposlenika pokazuje da ne samo da roditelj nije mogao voditi dijete na rehabilitaciju jer mu nije bilo dozvoljeno izostajanje s posla u vrijeme radnog vremena pa su dijete morali voditi njegovi baka i djed, nego su radi toga zaposlenici Centra za socijalnu skrb postali zabrinuti oko adekvatnosti roditeljske skrbi, što govori o nerazumijevanju ove problematike i u drugim institucijama, ne samo u radnoj organizaciji.

Sudionik 8: Imam isto situaciju, kolegica ima problem sa izlascima jer ima šefa kakvog ima, šeficu, nebitno. Di ona mora voditi dva puta tjedno negdje, da se sad u centru ovi su rekli, a baka je odrađivali ili deda, su odveli dijete na rehabilitaciju gdje su oni postavili pitanje a di su starci. I sad je problem tako postao tamo u Centru za socijalnu skrb pa zašto baka i deda vode. I dođe i do takvih gluposti jer jednostavno ona ne može, ne želi izostati s posla zato što će imati problem, ali Centar za socijalnu skrb: „ali di su starci?“. A drugo ovo, onaj tko ima baka servis doma Bogu hvala mi smo imali i imamo, puno lakše to pokriju sve te neke izlaske ovo ono nego onih koji su prepušteni... teško je to.

No postoje i pozitivni primjeri, poput ovog u kojem zaposlenica opisuje kako ju nadređena osoba podržava i zapravo inicira njezin ostanak kod kuće dok je dijete bolesno.

Sudionica 1: Ja sam imala situaciju da stvarno svi su uvijek bili super šta se toga tiče, šefica koja mi je bila dugo ima i djecu i unuke i jednom mi se dogodilo ne znam zašto, mene je uvijek pekla savjest (smijeh) ak ja sad idem i on mi je nekaj se događa neka izvanredna situacija i ja moram ić i uvijek me pekla savjest. I onda sam jednom znam da sam mami ostavila misli da mi je dijete imalo temperaturu. I došla sam k njoj jel pita, uvijek bi me pitala kako su mi djeca i rekla sam da ima temperaturu, i ona je rekla a ti si tu, pa kaj si mami ostavila odi brzo doma dijete te treba. Tak da mi je to bilo aha, mogu (smijeh) oke. I otišla sam tad, da. Ali stvarno ono kužila je to skroz. A ovisi stvarno na koga naiđeš.

Tematika problema vezanih za skrb o djeci i njezino preklapanje s profesionalnom sferom istražena je i u anketnom su istraživanju, gdje su ta pitanja postavljena samo onim ispitanicima koji su prethodno naveli da imaju dijete (bez obzira na dob djeteta), stoga se postoci odgovora ne odnose na sve ispitanike, već na poduzorak veličine N=864.

Podaci pokazuju kako samo trećina zaposlenika koji imaju djecu nisu u posljednjih 12 mjeseci niti jednom izostali s posla zbog potrebe obavljanja aktivnosti vezanih za skrb o djeci, dok velika većina jest izostala s posla iz tih razloga, barem jednom. Najviše njih, oko 42% morali su izostajati nekoliko puta u godinu dana, 8% svaki ili skoro svaki mjesec, a samo 0,2% (dvoje ispitanika) je to morali činiti svaki ili skoro svaki tjedan.

Tablica 22. Jeste li u posljednjih 12 mjeseci izostajali s posla kako biste mogli obaviti aktivnosti vezane za skrb o djeci (npr. prilagodbe, zdravstveni pregledi, kućna njega za vrijeme bolesti ili sl.)?

	N	%
Ne, niti jednom	281	32,5%
Da, jednom u 12 mjeseci	148	17,1%
Da, nekoliko puta u 12 mjeseci	361	41,8%
Da, svaki ili skoro mjesec	72	8,3%
Da, svaki ili skoro svaki tjedan	2	0,2%
Ukupno	864	100%

Na pitanje sz u posljednjih 12 mjeseci postupali kada im je dijete trebalo otići na zdravstveni pregled ili termin terapije u vrijeme radnog vremena, najviše zaposlenica i zaposlenika gradske uprave koji su roditelji odgovorili su da uzimaju **godišnji odmor** (njih 68%). To je svakako problematično, jer bi se dani godišnjeg odmora po definiciji samog pojma trebali koristiti za odmor, opuštanje i rekreaciju kako bi zaposlenici održali fizičko i mentalno zdravlje, ali i kako bi se spriječio pad radne efikasnosti. U tom kontekstu, korištenje dana godišnjeg odmora radi obavljanja neplaćenog obiteljskog rada (što vođenje djeteta na zdravstvene preglede svakako jest) dokida samu svrhu prava zaposlenika na godišnji odmor te su ovakve prakse zapravo diskriminatorne prema osobama koje imaju djecu.

Neki periodi djetetova života posebno su zahtjevni u pogledu aktivnosti skrbi za dijete koje se nužno preklapaju s radnim vremenom zaposlenika i nema načina da ih se izbjegne ili zamijeni drugim terminima. Na pitanje u fokusnoj grupi postoji li neka dob djece koja se prema njihovom iskustvu pokazala posebno zahtjevnom u kontekstu preklapanja privatnog i poslovnog života, vrtićka se dob konsensualno ističe, ali također i donekle osnovnoškolska, posebice do petog, šestog razreda. Izjave sudionika u fokusnoj grupi također govore i o neujednačenim praksama u različitim gradskim uredima.

Sudionik 5: Ma najviše to u dobi kad su mali. Znači kad je to povezano dali s vrtićem ili... Poslije oni već funkcioniraju samostalno. Čak i oko čuvanja međusobno mogu stariji biti s mlađim i tako. Ovoga, najosjetljivija dob je ta kad su djeca mala...

Više sudionica istovremeno: Vrtićka...

Sudionik 5: Kad su vrtićka da, i ono znači mi u našem uredu, mi imamo knjigu u koju upišemo kad su ti izlasci i to tražiš i dobiješ. Iako sam čuo od dosta kolega, odnosno kolegica ono da vjerojatno to ovisi o tom ko koliko je teško nešto pitati tražiti. Dakle da i to ima ono možda tih nekih predrasuda, ne znam čega. Dakle gdje neki kažu ja svaki put uzmem godišnji odmor kad trebam ići nešto riješiti. A recimo ja samo ono više puta tražio kad je trebalo ujutro, pogotovo kad su bile ta privikavanja ili nešto. Pa si ili iskombiniramo supruga i ja, ne znam jedan odveze drugi će pokupiti ili kako već.

(...)

Sudionik 8: Mislim definitivno sigurno da ovo recimo u osnovnoj školi od rođenja ti više manje ideš na neke rehabilitacije ovo ono, to se događa vjerojatno do osmog razreda jer se do tad pokušava ispraviti ono što se može ispraviti ako ideš logopedu, ako ideš ovom onom itd. Poslije više mislim da iza osmog razreda, srednja škola manje imaš takvih nekakvih obaveza. Ja ne znam..

Sudionica XX: Do petog, šestog razreda sigurno.

Zanimljiv je i primjer zaposlenice koja ne živi u Zagrebu i mora u drugoj županiji svaki dan provesti određeno vrijeme s djetetom prilikom prilagodbe na dječji vrtić te zbog toga troši velik broj dana godišnjeg odmora i, razumljivo, iskazuje radi toga nezadovoljstvo.

Sudionica 8: (...) Meni je problem jer ja ne živim ni u Zagrebu ni u Zagrebačkoj županiji, i evo sad od ovog godišnjeg mi je ostalo dva dana, ja za sve tražim godišnji. I sad idem recimo s djetetom na privikavanje u jaslince idući tjedan i to si moram uzimati pet dana godišnjeg. Jučer sam išla na rad s odgajateljicom, to sam morala isto slobodan dan, to je razgovor pola sata bio, ali ja sam prema (ime izostavljeno) županiji gore i to mi je veliki problem.

Moderatorica: Jeste li Vi to sami odlučili da morate uzeti godišnji za to ili Vam je netko rekao?

Sudionica 8: Aha, nema drugog načina.

Moderatorica: ...ne možete to nekako riješiti, dogovoriti? Nema drugog načina?

Sudionica 8: Nema drugog načina.

Tablica 23. Kako ste u posljednjih 12 mjeseci postupali na dane u kojima ste trebali obaviti aktivnosti vezane za skrb o djeci (npr. prilagodbe, zdravstveni pregledi, kućna njega za vrijeme bolesti ili sl.)? (N = 864)

	Nikad	Jednom	Više puta
Uzimam bolovanje	49,5%	21,2%	29,3%
Uzimam godišnji odmor	31,5%	31,3%	37,3%
Uzimam nekoliko sati slobodno	67,5%	20,1%	12,4%
Javim da ne mogu doći taj dan na posao	88,2%	7,9%	3,9%
Radim od kuće	94,1%	3,2%	2,7%

Osim godišnjeg odmora, roditelji često moraju uzeti **bolovanje** da bi se brinuli o djeci, što je u posljednjih 12 mjeseci učinilo njih 50%. Pritom neke zaposlenice u fokusnim grupama ističu kako im se čini da se na to "ružno gleda", kao da je uzimanje bolovanja radi djeteta isto što i odlazak na odmor, a nitko ni ne razmišlja o tome da im se radi toga umanjuje plaća i kako se gomila posao koji će morati nadoknaditi kad se vrate na posao.

Sudionica 8: Nonstop. Ja sam svako malo isto po bolovanju, al onda evo može „Opet je na bolovanju, opet je na bolovanju“, ali ja to budem kratko, dan dva, a da ne govorim koliko onda uzimam kad na djecu uzimam...

Sudionica: To nitko ne gleda, da koliko je plaća manja...

Sudionica 8: Da, strašno puno mi oduzme. Ali nitko ne odradi te poslove, mene on čeka...

Oko trećine ispitanih zaposlenica i zaposlenika naveli su da su za potrebe skrbi za dijete u posljednjih godinu dana znali uzimati i **nekoliko sati slobodno** na određene dane, no u fokusnim grupama pokazalo se da to nije sustavno regulirano na razini gradske uprave, već ovisi o dobroj volji nadređene osobe ili internim uputama na razini pojedinih gradskih ureda.

Sudionica XX: Pa je, većinom nas puštaju, većinom nas puštaju. Imamo taj ilock onda upišemo. Mi smo barem dobili uputu ako je manje od dva sata izostanak da može, da ne moramo uzimati slobodni dan jer tipa, a ovako ako ne dođemo nam uzme godišnji...

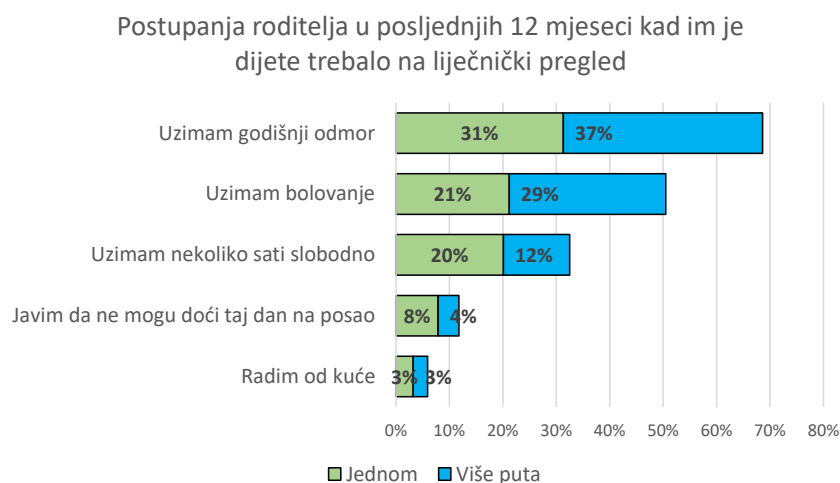
Sudionica XY: Da?

Sudionica 8: Mi uopće nemamo nikakve takve upute. Zato baš slušam kaj vi pričate...

Nadalje, 12% ispitanih roditelja naveli su da su jednom ili više puta u posljednjih godinu dana na dane u kojima su trebali obaviti aktivnosti vezane za skrb o djeci **javili da ne mogu doći taj dan na posao**. Sudionik fokusne grupe prepričao je pozitivan primjer razumijevanja za

zaposlenicu koja je samohrana majka i koja je mogla u slučaju bolesti djeteta javiti da ne može doći na posao pa bi ju drugi kolege „pokrili“, odnosno odradili neki nužan dio njezinog posla dok je nema. No riječ je, vidi se i iz anketnih podataka, o iznimkama, a takva se tolerancija nadređenih među ostalim kolegama smatra „povlaštenim statusom“.

Sudionik 7: I onda kolegica kod nas isto tako, (ime izostavljeno) isto kad je bila situacija da joj je dijete bilo mlađe isto je bez problema mogla donijeti, stvarno je bilo razumijevanje pročelnika tada. I ima onak malo možemo reći povlašteniji kao samohrana majka, jest da ima nekakvih kolega koji to bububu, ali šta god da je s djetetom da moram izać gori hop nikakav problem. I ne mora ona sada bolovanje ili nešto ako je izašla u jedan, pokrije se i oke. Mala ti je bolesna pa za sutra javi ukoliko ostaješ. Ako sutra ostaješ onda je bolovanje međutim taj dan praktički nije bilo nikad problema da se i ta dva dana krpaš.



Slika 5. Postupanja roditelja kad dijete treba otići na liječnički pregled (u posljednjih 12 mjeseci)

Posljednja opcija za rješavanje ove vrste preklapanja privatne i poslovne sfere koju smo ponudili kao odgovor na ovo pitanje, bila je rad od kuće, no on je jako slabo zastupljen. Samo 6% ispitanih roditelja naveli su da su u posljednjih godinu dana na dane u kojima su trebali obaviti aktivnosti vezane za skrb o djeci jednom ili više puta radili od kuće. Iskustva rada od kuće s bolesnim djetetom ili djetetom koje je u samoizolaciji zbog koronavirusa nisu pozitivna. Sudionici su govorili o smanjenoj koncentraciji, te o teškim uvjetima zbog potrebe paralelnog obavljanja plaćenog i neplaćenog kućanskog rada.

Sudionica 6: (...) Mislim recimo prethodne dvije godine su bile vrlo intenzivne u bilo kojem pogledu. Vrtička skupina je u prosjeku išla svakih pet dana u samoizolaciju. Od deset dana. Što bi značilo da sam najčešće ja, a nekad i su al nekad pred pet dana si bio kući i sad opet ne. Ja moram ići kući, ne mogu ostaviti baki i didi jer možda potencijalno zarazim baku i didu. Znači ja ili suprug moramo u prosjeku

svakih pet dana nakon tih 10 dana kojih si kući, ovaj otić i bit doma s tim djetetom koje je zdravo ali ti ne smiješ..

Sudionik: Da, da jasno.

Moderatorica: Jeste radili od kuće onda ili?

Sudionica 6: Pa jesam, ali kako to možeš raditi s djetetom od pet godina od kuće, na šta to liči. Mislim da, da čekaj evo dok dinstam (smijeh ostalih)...

Slično kao i kod uzimanja bolovanja radi djeteta, i za rad od kuće kad je dijete bolesno ili u samoizolaciji zaposlenici su imali neka negativna iskustva što se tiče reakcije njihovih kolega. Naime, neku su im zavidjeli na tome što mogu raditi od kuće, nesvjesni koliko je takva situacija zahtjevna.

Sudionica 6: Da, ali opet moment odlaska našeg, i moga i od supruga, kad smo odlazili to je bilo kao „Aha fino opet se ide na rad od doma“ (više njih komentira u isto vrijeme). Reko, molim te odi ti umjesto mene doma ja ću ostati ovdje...“

Više sudionika: Da, točno.

Također, iskazali su nezadovoljstvo zbog neusklađenosti praksi u različitim gradskim uredima vezanih za rad od kuće u slučaju bolesti djeteta:

Sudionica 2: Evo mi smo to na primjer imali u našem uredu na primjer ako se dijete...

Sudionica: Mi to uopće nismo imali u svom uredu.

Sudionica 2: Eto vidite, to je bilo recimo super kad smo imali samoizolaciju, ne moram bolovanje nego da to smo mi evo ga rješavali.

Moderatorica: I to je dobro?

Sudionica 2: Je, da, to je super, ali pošteno je da smo svi isti. Jer mi smo ista institucija i zašto smo mi mogli, a drugi nisu.

(više ljudi priča i komentira u isto vrijeme)

Analiza postupanja roditelja u posljednjih 12 mjeseci kada im je dijete trebalo otići na liječnički pregled prema spolu pokazuje da žene statistički značajno češće od muškaraca uzimaju bolovanje, dok muškarci češće jave da ne mogu doći taj dan na posao. Kod uzimanja godišnjeg odmora, uzimanja nekoliko sati slobodnog ili rada od kuće nema statistički značajne razlike prema spolu.

Tablica 24. Postupanja roditelja kad dijete treba na liječnički pregled (u posljednjih 12 mjeseci) – prema spolu (žene N = 628; muškarci N = 206)

		Nikad	Jednom	Više puta	p*
Uzimam bolovanje	Žene	46,8%	21,6%	31,6%	0,009
	Muškarci	58,3%	19,9%	21,8%	
Uzimam godišnji odmor	Žene	31,3%	31,0%	37,7%	0,899
	Muškarci	32,0%	32,0%	35,9%	
Uzimam nekoliko sati slobodno	Žene	66,9%	21,3%	11,9%	0,279
	Muškarci	69,4%	16,5%	14,1%	
Javim da ne mogu doći taj dan na posao	Žene	89,4%	7,6%	3,0%	0,043
	Muškarci	84,5%	8,7%	6,8%	
Radim od kuće	Žene	93,6%	3,6%	2,7%	0,465
	Muškarci	95,6%	1,9%	2,4%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Zaposlenike koji imaju djecu također smo pitali i imaju li barem jedno **dijete koje zahtijeva posebnu skrb** u vidu redovitih odlazaka na neku vrstu terapije ili pregleda (npr. logopedu, fizioterapeutu, psihologu ili sl.)? Od 864 ispitanika koji su odgovarali na ovo pitanje, njih 10% je odgovorilo potvrdno (n=124), te je još dodatnih 7% odgovorilo da imaju dijete koje je prije zahtijevalo takvu skrb, ali više ju ne treba.

Potom su samo oni ispitanici koji su naveli da trenutno imaju dijete koje zahtijeva posebnu medicinsku skrb (njih 124) upitani tko obično vodi dijete na takve preglede ili termine. Odgovori na ovo pitanje analizirani su prema spolu ispitanika, te je utvrđeno da žene statistički značajno češće vode djecu na preglede od svojih muških kolega ($p < 0,001$). Naime 63% žena odgovorile su da najčešće one vode dijete na pregled, a 25% njih da podjednako često vode ona i njihov partner. S druge strane, samo 19% ispitanih muškaraca odgovorili su da najčešće oni vode dijete na pregled, dok ih je 53% reklo da podjednako često vode oni i partnerica, a 22% da najčešće vodi njihova partnerica.

Tablica 25. Tko obično vodi dijete na preglede ili termine (samo roditelji djece koja zahtijevaju posebnu medicinsku skrb, žene N = 92; muškarci N = 32)

	Žene	Muškarci	Ukupno
Najčešće ja	63,0%	18,8%	51,6%
Podjednako često ja i parter/ica	25,0%	53,1%	32,3%
Najčešće parter/ica	9,8%	21,9%	12,9%
Neki drugi član obitelji ili prijatelja	2,2%	6,3%	3,2%
Ukupno	100,0%	100,0%	100,0%

Iako se situacije u kojima se preklapaju privatna i poslovna sfera identificirane u kvalitativnom istraživanju primarno se odnose na zdravstvenu skrb za dijete, utvrđene su još i sljedeće situacije:

- nemogućnost brige za djecu za vrijeme školskih praznika
- nemogućnost brige za djecu za vrijeme štrajka učitelja i profesora

Sudionik 5: Pa ja se mogu nadovezat na kolegu, kad su učitelji štrajkali ja sam isto doveo dijete na posao bez ikakvih problema (ostali potvrđuju), sjedi tu, radi, dam mu zadatke, ono. Izašli su u susret, nikakvih problema.

Sudionica 2: (nerazumljivo, pričaju u isto vrijeme) ...osim pod stolom sakrit ga. Mislim...

Sudionica 1: Ne želiš mu to.

Sudionica 2: Ne želim mu to priuštiti.

Sudionik 5: Nema bake servisa nemamo. Bake servisa nemam tako da sam osuđen opravo ko i kolega bio, nemaš di nego ga dofuraš sa sobom.

- privikavanje djeteta na jasllice ili vrtić

Sudionica 8: Meni je problem jer ja ne živim ni u Zagrebu ni u Zagrebačkoj županiji, i evo sad od ovog godišnjeg mi je ostalo dva dana, ja za sve tražim godišnji. I sad idem recimo s djetetom na privikavanje u jasllice idući tjedan i to si moram uzimati pet dana godišnjeg. Jučer sam išla na rad s odgajateljicom, to sam morala isto slobodan dan, to je razgovor pola sata bio ali ja sam prema (ime uklonjeno) županiji gore i to mi je veliki problem.

Sudionik 5: A recimo ja samo ono više puta tražio kad je trebalo ujutro, pogotovo kad su bile ta privikavanja ili nešto. Pa si ili iskombiniramo supruga i ja, ne znam, jedan odveze drugi će pokupiti ili kako već.

3.3.3. Rad u slobodno vrijeme

Odgovori na pitanje o učestalosti rada u slobodno vrijeme, odnosno izvan radnog vremena, kako bi se udovoljilo zahtjevima posla pokazuju da je velika većina ispitanih zaposlenica i zaposlenika u posljednjih 12 mjeseci morala raditi u slobodno vrijeme, njih preko 76%. 43% ispitanih je naveli da su to radili nekoliko puta u godini, a 21% nekoliko puta mjesečno. Skoro 9% ih je naveli da su u slobodno vrijeme radili nekoliko puta tjedno, a njih 3% svaki ili skoro svaki dan. Nije utvrđena statistički značajna razlika prema spolu ($p=0,506$), dakle i muškarci i žene to čine podjednako često (tablica 26). No, utvrđena je razlika između zaposlenika koji imaju i onih koji nemaju malu djecu. Zaposlenici koji imaju barem jedno dijete u dobi 10 godina ili mlađe ipak nešto rjeđe rade u slobodno vrijeme ($p=0,032$), no te razlike nisu velike (tablica 27).

Tablica 26. Učestalost rada u slobodno vrijeme (odnosno izvan radnog vremena), kako bi udovoljili zahtjevima posla (u posljednjih 12 mjeseci)

	Žene (n=955)	Muškarci (n=334)	Ukupno (n=1289)
Nikad	25,0%	20,4%	23,8%
Nekoliko puta u godini	42,6%	44,0%	43,0%
Nekoliko puta mjesečno	20,6%	22,8%	21,2%
Nekoliko puta tjedno	8,4%	9,6%	8,7%
Svaki ili gotovo svaki dan	3,4%	3,3%	3,3%

Tablica 27. Učestalost rada u slobodno vrijeme (odnosno izvan radnog vremena), kako bi udovoljili zahtjevima posla (u posljednjih 12 mjeseci) – razlike prema tome imaju li zaposlenici barem jedno dijete u dobi 10 godina ili mlađe

	Nemaju dijete 10 god. ili mlađe (n=916)	Imaju dijete 10 god. ili mlađe (n=373)	Ukupno (n=1289)
Nikad	22,9%	26,0%	23,8%
Nekoliko puta u godini	44,1%	40,2%	43,0%
Nekoliko puta mjesečno	19,8%	24,7%	21,2%
Nekoliko puta tjedno	9,2%	7,5%	8,7%
Svaki ili gotovo svaki dan	4,0%	1,6%	3,3%

U fokusnim su grupama zaposlenici i zaposlenice upitani za primjere obaveza i situacija u kojima moraju raditi izvan radnog vremena, odnosno u slobodno vrijeme te su naveli sljedeće:

- „Na štandu, dijelite jabuke, narcise... “
- „Mi imamo sjednice vijeća gradskih četvrti i vijeća mjesnih odbora, imamo različite, pogotovo sad u ovom mandatu nitko ne može u radno vrijeme pa sa podružnicama

uvijek nakon radnog vremena, javne tribine... (...) može jako dugo trajati... (...) Nekad se potrefi dva put tjedno, nekad tri mjeseca nema ničeg.“

- *„ dok sam radila nacionalne manjine, cijelo vrijeme neka manjina ima neko događanje i onda... (Posjeti?) Da, i onda šalje te kao izaslanika, izaslanicu. I onda ideš...“*
- *„član komisije u inventuri“*
- *„Ima često vijeće gradske četvrti i mjesni odbori, (...) pa su to često prezentacije, naravno, moraš se prilagodit ljudima, ne mogu doći unutar svog radnog vremena. To je najčešće popodne i traje po nekoliko sati“*

Potom se u jednoj fokusnoj grupi razvila diskusija oko neadekvatnog evidentiranja mnogih aktivnosti koje se provode izvan radnog vremena te u vezi nemogućnosti planiranja takvih aktivnosti i, posebice, njihovog trajanja.

Sudionik: znači što se tiče prekovremenih sati, mi smo jedino imali jedno razdoblje kad su bile one izmjene GUP-a i onda je donesena valjda, sad ću ja krivo reć, neka uredba gdje su definirali da su to prekovremeni sati jer su ljudi stvarno ostajali ono do pola noći, ono to je trajalo mjesecima i onda im se to obračunavalo inače u ovoj situaciji, znači prekovremeni sati ako nisu unaprijed definirani kako sam ja to tako shvatio, se ne mogu ni računati.

Sudionica 2: Da, mora biti predviđeno...

Sudionik 8: I odobreno.

Sudionica 2: I odobreno. Kolega bolje zna, sve je pitanje financija kako se...

Sudionik: Tako da je nemoguće...

Sudionica 2: A to sad sigurno neće bit...

Sudionik: Pa da, znači da je nemoguće, kako bi rekao, odraditi neke izvanredne situacije, na primjer vijeće gradske četvrti, kaže za tjedan dana imamo termin u pet sati, dođite, napravite prezentaciju.

Sudionica 3: I onda provedete tamo tri sata i eto.

Sudionik: I ovo što kažete sad kako idu promjene neće biti apsolutno nikakve fleksibilnosti po tom pitanju.

Sudionik 5: Tu je moguća preraspodjela ako se zna toliko vremena unaprijed da će to biti za tjedan dana onda se tu...

Sudionica 3: Samo je problem jer se nikad ne zna koliko će to trajat vremenski, recimo naša gradska četvrt pozove nekog da održi prezentaciju. Oni njega mogu pustit za 10 minuta a mogu ga davit tamo tri, četiri sata, pa... Mi to nikad ne znamo koliko će sjednica trajati. Ne znam dal će trajati sat vremena ili tri sata.

U drugoj fokusnoj grupi tema prekovremenog rada za vrijeme sjednica odbora povezana je s drugom vrstom problema – zaposlenici koji žive izvan grada Zagreba u večernjim satima imaju rjeđi ili čak i nemaju uopće javnog prijevoza za vraćanje kući. Jedna zaposlenica zbog toga mora ostati u Zagrebu, odnosno ne može otići kući na takve dane.

Sudionica 8: Druga stvar kaj je meni problem velik, sad da odma kažem. Što ja moram ostajati na sjednicama koje su mi uglavnom u večernjim satima u 19 sat, traju po sat, dva. Ja se nemam kak vračati kući i onda ostajem spavati u Zagrebu. Tak da je to problem jako.

Sudionica XX: Uuu...

Sudionica XY: A te sjednice baš moraju biti u 19 sati?

Sudionica 8: ... zato jer su i oni isto u radnom odnosu, članovi vijeća i moram prisustvovati bar biti na dvije sjednice. A stvar je u tome vratit se ja možda imam kako ako idem s autobusnog kolodvora. Meni je skinut prijevoz, meni više nije prijevoz do posla plaćen nego do prve stanice u sastavu Grada Zagreba što je bilo još negdje prije Sesveta, odnosno poslije kako gledate. A ja za to isto nemam vremena niti tako ne, putujem s autom jer ovako nekad ne bi ni stigla na posao. Eto to su (nerazumljivo, još ljudi priča) tako neki problemi

Moderatorica: Dakle, dane kad znate da ćete biti na tim sjednicama, onda dolazite kasnije na posao ili ste naprosto duži broj sati, preko osam sati radite?

Sudionica 8: (...) taj dan dođemo malo kasnije. Ali očito se ja vozim sa suprugom na posao tako da mi je to...

Moderatorica: Vi opet dođete...

Sudionica 8: Da.

Moderatorica: ... ranije pa ste duže onda...

Sudionica 8: Da.

Moderatorica: Jel Vam se to plati ili?

Sudionica 8: Ne.

Moderatorica: A jel Vam se evidentira kao prekovremeni?

Sudionica 8: Ne.

Moderatorica: To je kao Vaša dobra volja?

Sudionica 8: Da.

3.3.4. Preljevanje poslovnih obaveza na obitelj

Preljevanje poslovnih obaveza na obitelj mjereno je procjenom stupnja odnošenja na ispitanike tvrdnje koja glasi „Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la.“, koja predstavlja indikator sukoba poslovne i profesionalne uloge u kojoj poslovna uloga ostavlja negativne posljedice na obiteljsku ulogu (prema Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996).

Na razini cijelog uzorka, 24% ispitanika naveli su da se navedena tvrdnja na njih odnosi većinom ili u potpunosti, odnosno 24% zaposlenika i zaposlenica u sferi obitelji doživljava negativne posljedice sukoba obiteljske i poslovne uloge.

Primjerice, na upit što bi za njih poslodavac mogao učiniti da im pomogne u uspostavljanju bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života, jedna ispitanica u anketnom je upitniku odgovorila kako se zbog prevelike količine obaveza osjeća preopterećeno i da to ostavlja negativne posljedice na njezin privatni život.

Mogao bi skinuti određenu količinu poslovnih obaveza sa mojih ramena, osjećam se zatrpano poslom i da ništa ne stižem. Radi čega često ostajem duže na poslu i privatni život mi pati zbog toga.

Tablica 28. Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la – prema spolu

	N	Uopće se ne odnosi na mene	Većinom se ne odnosi na mene	Niti se odnosi, niti se ne odnosi na mene	Većinom se odnosi na mene	U potpunosti se odnosi na mene	p*
Žene	953	11,0%	20,1%	32,2%	28,5%	8,1%	0,001
Muškarci	333	17,7%	24,3%	32,4%	19,8%	5,7%	
Ukupno	1286	12,8%	21,2%	32,3%	26,3%	7,5%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Analiza prema spolu ukazuje na postojanje statistički značajne razlike u količini preljevanja poslovnih obaveza na obitelj, pri čemu žene doživljavaju ovu negativnu posljedicu u većoj mjeri. Naime, preko trećine ispitanih zaposlenica Grada Zagreba, odnosno njih 37%, kaže da kod njih postoji preljevanje poslovnih obaveza na obitelj, odnosno da im količina poslovnih obaveza ne dopušta da se bave obitelji onoliko koliko bi trebale. To je statistički značajno više nego kod muškaraca, među kojima je to izjavilo njih 26%.

Tablica 29. Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la – usporedba zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti

Imaju li dijete u dobi do 10 god	N	Uopće se		Niti se		U		p*
		odnosi na mene	Većinom se ne odnosi na mene	odnosi, niti se ne odnosi na mene	Većinom se odnosi na mene	potpuno se odnosi na mene		
Ne	914	15,1%	22,9%	32,6%	23,0%	6,5%	<0,001	
Da	372	7,0%	17,2%	31,5%	34,4%	9,9%		
Ukupno	1286	12,8%	21,2%	32,3%	26,3%	7,5%		

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Usporedba zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti pokazuje da postoji statistički značajne razlike u količini prelijevanja poslovnih obaveza na obitelj, pri čemu zaposlenici s malom djecom doživljavaju ovu negativnu posljedicu u većoj mjeri. Naime, preko 44% ispitanih zaposlenika Grada Zagreba koji imaju malu djecu izjavili su da kod njih postoji prelijevanje poslovnih obaveza na obitelj, odnosno da im količina poslovnih obaveza ne dopušta da se bave obitelji onoliko koliko bi trebale. To je statistički značajno više nego kod zaposlenika bez male djece, među kojima je to izjavilo njih nešto manje od 30%.

3.3.5. Prelijevanje obiteljskih obaveza na posao

Suprotan smjer sukoba obiteljske i poslovne uloge je prelijevanje obiteljskih obaveza na posao. Ono je mjereno procjenom stupnja odnošenja na ispitanike tvrdnje koja glasi „Količina obiteljskih obaveza ne dopušta mi da se posvetim poslu onoliko koliko bih trebao/la.“, koje predstavlja indikator negativnih posljedica koje poslovna uloga ostavlja na obiteljsku ulogu (prema Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996).

Ovaj je smjer sukoba obiteljskih i poslovnih uloga znatno manje zastupljen nego prethodni. Naime, na razini cijelog uzorka, samo 6,5% ispitanika naveli su da se navedena tvrdnja na njih odnosi većinom ili u potpunosti, odnosno 6,%% zaposlenika i zaposlenica u sferi posla doživljava negativne posljedice sukoba obiteljske i poslovne uloge.

Tablica 30. Koliko se sljedeća tvrdnja odnose na Vas osobno? “Količina obiteljskih obaveza ne dopušta mi da se posvetim poslu koliko bih trebao/la.” – prema spolu

	N	Uopće se		Niti se		U		p*
		odnosi na mene	Većinom se ne odnosi na mene	odnosi, niti se ne odnosi na mene	Većinom se odnosi na mene	potpuno se odnosi na mene		
Žene	953	43,5%	27,8%	21,7%	5,2%	1,7%	0,606	
Muškarci	333	42,3%	28,5%	23,7%	4,8%	0,6%		
Ukupno	1286	43,2%	28,0%	22,2%	5,1%	1,4%		

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Analiza prema spolu pokazuje da kod ove vrste prelijevanja nema statistički značajne razlike između muškaraca i žena. Naime, samo je 7% žena i 5% muškaraca izjavilo da im količina njihovih obiteljskih obaveza ne dopušta da se posvete poslu koliko bi trebali, te ova razlika između muškaraca i žena nije statistički značajna.

Tablica 31. Količina obiteljskih obaveza ne dopušta mi da se posvetim poslu onoliko koliko bih trebao/la – usporedba zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti

Imaju li dijete u dobi do 10 god	N	Uopće se ne odnosi na mene		Niti se odnosi, niti se ne odnosi na mene		U potpunosti se odnosi na mene		p*
		Uopće se ne odnosi na mene	Većinom se ne odnosi na mene	Uopće se ne odnosi na mene	Većinom se ne odnosi na mene	U potpunosti se odnosi na mene	U potpunosti se odnosi na mene	
Ne	914	47,2%	25,6%	21,1%	4,5%	1,6%	<0,001	
Da	372	33,6%	33,9%	25,0%	6,7%	0,8%		
Ukupno	1286	43,2%	28,0%	22,2%	5,1%	1,4%		

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Usporedba zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti pokazuje da postoji statistički značajne razlike u količini prelijevanja obiteljskih obaveza na posao, pri čemu zaposlenici s malom djecom doživljavaju ovu negativnu posljedicu u nešto većoj mjeri. Naime, 7,5% ispitanih zaposlenika Grada Zagreba koji imaju malu djecu izjavili su da kod njih postoji prelijevanje obiteljskih obaveza na posao, odnosno da im količina obiteljskih obaveza ne dopušta da se posvete poslu onoliko koliko bi trebale. To je statistički značajno više nego kod zaposlenika bez male djece, među kojima je to izjavilo njih 6%. No ova je razlika još vidljivija u odgovoru „uopće se ne odnosi na mene“ pa možemo reći da 47% ispitanih koji nemaju malu djecu uopće ne osjeća prelijevanje obiteljskih obaveza na obitelj, to je to slučaj s 34% onih koji imaju malu djecu.

Dakle, prelijevanje obiteljskih obaveza na posao je znatno manje zastupljeno nego prelijevanje poslovnih obaveza na obitelj, jednako je i među muškarcima i među ženama, ali je nešto izraženije među roditeljima male djece.

3.3.6. Čemu se daje prednost kad dođe do sukoba između rada i obitelji

Samo 21% svih ispitanih zaposlenika i zaposlenica gradske uprave naveli su da nikad nisu bili u situaciji u kojoj su morali birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza. Ipak, kada su preostali ispitanici bili u situaciji da su morali birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza, nešto su češće davali prednost obitelji, ali razlike nisu velike. Tako 45% ispitanika prednost daje obitelji (uvijek ili češće), dok ih 35% (uvijek ili češće) daje prednost poslu, pri čemu nema statistički značajne razlike između muškaraca i žena.

Tablica 32. Kada ste u situaciji da morate birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza, čemu dajete prednost? – prema spolu

	N	Gotovo uvijek dajem prednost obitelji	Češće dajem prednost obitelji	Češće dajem prednost poslu	Gotovo uvijek dajem prednost poslu	Dosad nisam bio/la u takvoj situaciji	p*
Žene	953	15,6%	28,4%	25,3%	10,5%	20,1%	0,385
Muškarci	333	19,2%	27,9%	22,5%	8,4%	21,9%	
Ukupno	1286	16,6%	28,3%	24,6%	10,0%	20,6%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

No, razlika postoji između zaposlenika sa i bez male djece, pri čemu oni koji imaju djecu do 10 godina znatno češće daju prednost obitelji (njih 61%), dok je među onima bez male djece riječ o njih 38%. Također, razlika je vidljiva i u postotku onih koji do sad nikad nisu morali birati između posla i obitelji – takvih zaposlenika i zaposlenica je 23% među onima koji nemaju malu djecu i 14% među onim koji ih imaju.

Tablica 33. Kada ste u situaciji da morate birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza, čemu dajete prednost? – usporedba zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti

Imaju li dijete u dobi do 10 god	N	Gotovo uvijek dajem prednost obitelji	Češće dajem prednost obitelji	Češće dajem prednost poslu	Gotovo uvijek dajem prednost poslu	Dosad nisam bio/la u takvoj situaciji	p*
Ne	914	12,8%	25,5%	27,1%	11,4%	23,2%	<0,001
Da	372	25,8%	35,2%	18,3%	6,5%	14,2%	
Ukupno	1286	16,6%	28,3%	24,6%	10,0%	20,6%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Tablica 34. Ako ste u situaciji u kojoj ste morali birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza prednost dali obitelji, jeste li imali osjećaj da Vam se to na poslu zamjeralo? – prema spolu

	N	Ne	Da, djelomično	Da, izrazito	Dosad nisam bio/la u takvoj situaciji	p*
Žene	953	25,5%	34,0%	13,0%	27,5%	0,001
Muškarci	333	36,6%	27,3%	9,9%	26,1%	
Ukupno	1286	28,4%	32,3%	12,2%	27,1%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Iako žene i muškarci podjednako često prednost daju obitelji, odnosno poslu, žene ipak u odnosu na muškarce u većoj mjeri imaju izražen osjećaj da im se to na poslu zamjeralo. Naime, 13% žena je izjavilo da im se to izrazito zamjeralo (u odnosu na 10% muškaraca), a 34% da im se djelomično zamjeralo (u odnosu na 27% muškaraca).

Tablica 35. Ako ste u situaciji u kojoj ste morali birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza prednost dali obitelji, jeste li imali osjećaj da Vam se to na poslu zamjeralo? – usporedba zaposlenika sa i bez djece do 10 godina starosti

Imaju li dijete u dobi do 10 god	N	Ne	Da, djelomično	Da, izrazito	Dosad nisam bio/la u takvoj situaciji	p*
Ne	914	28,8%	28,9%	11,5%	30,9%	<0,001
Da	372	27,4%	40,6%	14,0%	18,0%	
Ukupno	1286	28,4%	32,3%	12,2%	27,1%	

*Hi-kvadrat test nezavisnosti varijabli

Roditelji male djece također imaju u većoj mjeri imaju izražen osjećaj da im se na poslu zamjeralo kad su u situaciji u kojoj su morali birati između zahtjeva na poslu i obiteljskih obaveza prednost dali obitelji – njih 55% u odnosu na 40% onih bez male djece.

3.4. Fleksibilni oblici rada

3.4.1. Trenutna fleksibilnost posla

Trenutna fleksibilnost posla u kontekstu preklapanja privatne i poslovne sfere mjerena je procjenom stupnja lakoće izdvajanja sat ili dva vremena tijekom uobičajenog radnog vremena kako bi se pobrinuli za osobne ili obiteljske stvari. Većina ispitanika odgovorili su da im to nije „ni teško ni lako“ odnosno osrednje teško ili lako (njih 39%). Ipak, velik dio njih naveo je da im je to vrlo (21%) ili uglavnom teško (28%) što ukazuje na generalno nizak stupanj fleksibilnosti posla među zaposlenicima gradske uprave. Samo 10% ispitanika rekli su da im je to lako, a 1,6% vrlo lako.

Tablica 36. Biste li rekli da Vam je izdvojiti sat ili dva tijekom Vašeg uobičajenog radnog vremena kako biste se pobrinuli za osobne ili obiteljske stvari...?

	N	%
Vrlo teško	266	20,7%
Uglavnom teško	358	27,8%
Ni teško ni lako, osrednje	507	39,4%
Uglavnom lako	134	10,4%
Vrlo lako	21	1,6%
Ukupno	1286	100%

Analiza prema spolu ne pokazuje postojanje statistički značajne razlike u procjeni trenutne fleksibilnosti posla za osobne potrebe između muškaraca i žena ($p=0,068$), odnosno i muškarcima i ženama je to pretežito teško učiniti.

Tablica 37. Procjena trenutne fleksibilnosti posla za osobne potrebe prema spolu

		Žene	Muškarci
Biste li rekli da Vam je izdvojiti sat ili dva tijekom Vašeg uobičajenog radnog vremena kako biste se pobrinuli za osobne ili obiteljske stvari...?	Vrlo teško	22,0%	16,8%
	Uglavnom teško	28,6%	25,5%
	Ni teško ni lako, osrednje	38,2%	42,9%
	Uglavnom lako	9,8%	12,3%
	Vrlo lako	1,4%	2,4%
	Ukupno	100%	100%

3.4.2. Preferirani fleksibilni oblici rada

Prikupljeni podaci o tome koji bi od 13 ponuđenih fleksibilnih radnih aranžmana u kojoj mjeri odgovarao (tablica 38) pokazuju da najviše zaposlenika gradske uprave želi osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h) – za što je 88% njih navelo da bi im većinom ili izrazito odgovaralo, kao i da imaju mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi što bi većinom ili izrazito odgovaralo 85% ispitanika. Oba ova oblika rada jednako bi odgovarala i muškarcima i ženama, ako i onima koji imaju i onima koji nemaju malu djecu.

Što se tiče **osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom**, važno je istaknuti da se u fokusnoj grupi upravo period početka rada od **7h do 9h** konsenzusom pokazao najviše odgovarajućim. Sudionici su, naime, rekli kako trenutno imaju omogućen klizni početak i kraj radnog vremena, ali u periodu od 7:30h do 8:30h za dolazak te od 15:30h do 16:30h za odlazak s posla, što mnogima nije dovoljno fleksibilno i ne omogućava im obavljanje nekih neophodnih obiteljskih obaveza. Sudionici su također dali osobne i primjere nekih svojih kolega koji zbog javnog prijevoza svaki dan dolaze na posao između 7:00 i 7:10, ali ne smiju otići prije 15:30h. Time im se stvara kontinuirani „višak“ radnog angažmana koji se nigdje ne evidentira niti se na bilo koji način valorizira. Taj bi problem također bio riješen kad bi početak kliznog radnog vremena bio dozvoljen u periodu od 7h do 9h te bi zaposlenici mogli otići s posla nakon odrađenih 8 radnih sati.

Sudionik 5: Ali ovo je kažem, ono je fleksibilno recimo bi moglo bit i da se ranije može doći na posao ukoliko nemaš onaj šalterski nekakav koji je povezan sa strankama (ostali potvrđuju), ako si čovjek koji radi one redovite administrativne poslove, koje je svejedno dal radiš u dva ujutro ili radiš u ne znam 12 popodne. Dakle, da ti da može doći, jer sam vidio da i neke djelatnice, baš je jedna konkretno naša, gađala je vlak koji je bio ne znam u 15 i ne znam 32 ili 27 minuta, njoj bi pasalo da je od sedam mogla raditi pa do tri pa bi stizala jer sljedeći joj ide tek valjda za ne znam 45 minuta, a onda izgubi skoro sat, sat i pol radi te razlike ako ga promaši. Tako da, evo rastegnuto malo isto taj početak i kraj radnog vremena (ostali potvrđuju)...

(...)

Sudionik 5: Mi imamo sada od pola osam do pola devet.

Sudionica XX: Imamo svi od pola osam do pola devet.

Više sudionika: Ali kad bi bilo od sedam do devet.

Sudionica XY: To bi bilo bolje.

Sudionik 5: Od sedam do devet onda bi ti lagano mogao i od devet do pet odraditi...

Sudionica: To bi bilo možda bolje, da... (ostali potvrđuju)

Primjer problema koje uzrokuje trenutna sustav kliznog radnog vremena s početkom od 7:30 do 8:30 istaknula je i jedna zaposlenica u otvorenom pitanju u anketnom upitniku:

Budući ustajem u 3 h ujutro da sve stignem napraviti, jer moram brinuti o kućnim ljubimcima, a na posao dolazim u 7 sati, odgovorilo bi mi da mi se to prizna i da radim do 15 sati, jer nakon toga imam autobus. Znači, da se prizna klizno radno vrijeme od 7 do 9 sati. Ako radim do 15,30 sati, kao do sada, sljedećih autobus imam u 17,20 sati i dolazim kući u 18,10 sati, moram tada ići kuhati i čistiti te zbrinuti životinje. Slobodnog vremena nemam ni sekunde. Do sada smo imali klizno radno vrijeme od 7,30 do 15,30 sati, što mi nikako ne odgovara jer dugo putujem (oko 5 sati dnevno), a u pola sata pauze ne stignem iskoristiti pauzu za kupovinu. Kada sam imala terenski posao u vezi obnove radi potresa, dnevno sam putovala na drugi dio grada sveukupno osam sati + plus 8 sati rada.

Drugi najpoželjniji oblik fleksibilnog rada po broju zaposlenika kojima bi odgovarao je mogućnost korištenja **neformalnih slobodnih dana** uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi, što želi 85% ispitanika. O slobodnim su danima sudionici fokusnih grupa dosta diskutirali. Taj se termin često koristi, sam koncept je vrlo poželjan, iako su neki istaknuli kako slobodni dani formalno ne postoje jer nisu definirani u kolektivnom ugovoru. Sudionici su se složili kako bi se slobodan dan trebao unijeti i definirati kolektivnim ugovorom. Nadalje, neki su rekli kako ipak postoje neformalni slobodni dani, koje dobivaju oni zaposlenici koji su radili na nekoj višesatnoj akciji tijekom vikenda, no te prakse nisu jednake u svim gradskim uredima.

Sudionica 10: Četiri sata ako ste recimo u subotu na Cvjetnom i odrađujete javnozdravstvenu akciju, to vam je jedan dan slobodnog. (...) To je sve interno, znači nema ništa da je to pisano pravilo.

Mogućnost uzimanja slobodnog dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi bila bi posebno korisna u izvanrednim situacijama vezanim za brigu o djeci, poput bolesti djeteta, vođenja na termin zdravstvenih pregleda ili slično.

Prema postotku osoba kojima bi odgovarao, kao i prema prosječnom odgovoru, treći na listi je **povremeni rad od kuće** (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna) što bi većinom ili izrazito odgovaralo 74% ispitanika. Ovdje nema razlike po spolu (dakle, jednako bi odgovaralo muškarcima i ženama), ali postoji razlika između zaposlenika koji imaju i onih koji nemaju malu djecu. Naime, čak je 83% roditelja male djece navelo da bi voljeli imati ovu mogućnost, dok je taj udio među onima koji nemaju malu djecu nešto niži, ali i dalje visok (70%). Rad od kuće svakako ima i svojih prednosti i svojih mana, o kojima su sudionici fokusnih grupa otvoreno diskutirali, ali su se bez obzira na to žele li ga osobno koristiti ili ne, složili da bi bilo vrlo korisno da takva opcija postoji u njihovoj organizaciji.

Sudionica 1: Pa meni iskreno, nisam nikada radila od kuće pa ne mogu reći da li bi ja nešto što, nisam ni probala. Ne znam. Moji već imaju obvezu, znači idu u škole, vrtiće i već su veći pa možda i ne bi bilo loše. E sad, da, li bi moje psihičko stanje

podnijelo da budem doma cijelo vrijeme s njima (smijeh ostalih sudionika) kod kuće, realno ipak se spremiš, odeš na posao...

Sudionica 4: Da (smijeh). Ali plus je evo, on je danas mogao malog, klince i kasnije odvesti u vrtić, imaš, možeš si ti, ipak i uz to nešto obaviti. Nije to sad doma osam sati da je na kompjuteru. Ima pluseva, super ja sam na poslu, klinici su u vrtiću, imaš doma mir, ali kad smo svi doma to onda zna biti veselo... Da bi bio plus naravno ono pogotovo klinici tri dana temperature da možeš stvarno da ne koristiš godišnji, da ne koristiš bolovanje, bilo bi definitivno super tko može, naravno.

Podaci obje metode istraživanja pokazuju kako je rad od kuće znatno poželjniji kao povremena opcija nego jedina, iako bi sve dane u tjednu voljelo raditi nezanemarivih 27% ispitanika, i to više među muškarcima (33%) i među roditeljima djece do 10 godina (34%).

Roditelji male djece još su oko jedne stvari u fokusnim grupama postigli konsenzus, a to je da bi rad od kuće bio vrlo korisna opcija u slučaju bolesti djeteta.

Sudionica 1: Ja ne znam, meni je sad ovo što je kolegica rekla ta bolovanja za djecu, grozna, užasno puno novaca oduzme. Taj povremeni rad od kuće bi možda bila neka zamjena za ta bolovanja, jel.

Sudionica 1: To bi bilo ja mislim najidealnije (ostali potvrđuju), to su cifre katastrofa... A opet, ne znam kako drugi, ali nemamo neke poslove di ti moraš biti ful koncentriran, da je, da su to nisu baš nekakve operacije ili nešto... Znači to su sve nekakve stvari koje ti možeš...

Sudionica 2: Koje se daju.

Sudionica 1: I ja mislim...

Moderatorica: Znači zapravo Vi biste to u izvanrednim situacijama?

Sudionica: Pa umjesto tih bolovanja...

Zaposlenici smatraju i kako je važno omogućiti rad od kuće u slučaju bolesti djeteta jer „si na poslu beskoristan“ ako stalno brineš kako je djetetu.

Sudionica: Meni je jednom kolega super rekao, stvarno je, kad se je dijete razbolio, ja sam došla raditi, prije kovida, dala dijete baki, on je kurio svakih pet minuta. Ja sam bila uznemirena na poslu, ja sam bila apsolutno beskorisna na poslu. I onda je on meni reko: idi tamo gdje ti srce kaže da trebaš biti. I to dijete treba tad mamu, treba roditelja, ne treba baku koja je isto super. On treba roditelja i ti trebaš biti tada s njim. Pa sad ako to znači da ćemo se mi grlit sat vremena pa ću ti dati ibuprofen, pa ti ćori pa ću ja nešto napraviti, vjerojatno ću biti korisnija nego da tamo cupkam jel se digla temperatura ili nije, al ovo, al ono. Mislim za ništa sam tu... (ostali potvrđuju)

Još jedna identificirana prednost rada od kuće u slučaju bolesti djeteta je da na taj način zaposleni roditelji mogu odraditi neke poslove (barem one koji se mogu raditi od kuće,

svjesni da to nije slučaj sa svim poslovima) kako bi „poštedjeli“ svoje kolege koji bi ih inače morali mijenjati.

Sudionica 1: A to isto vam ovisi o opisu posla. Ti ako imaš, pripremaš se za sjednicu ti ćeš dobiti istu količinu predmeta kao i taj kolega koji ima djecu, nema djecu, nebitno tko je taj. Jer ti moraš te premete odraditi, to je isto stvar naše informatičke službe jel, oni to mogu ili ne mogu, jel oni to žele ili ne. Ali bar je kod nas tko radimo svi imamo iste, tak se nekako da imamo svi isti broj predmeta. Mi tako radimo. Sad ovo od projekta do projekta to ne znam, ali tak svejedno ja njih moram pripremiti za sjednicu. Bila ja doma ili ja bila na bolovanju, ja ne bum dobila, dobit će kolega. Znači opet je bolje da ja radim, al sam od doma, dam mu ibuprofen, lupocet nebitno on kuri...

Što se tiče ovih tehničkih uvjeta za rad od kuće, sudionicima fokusnih grupa taj se aspekt ne čini problematičnim, odnosno smatraju da kod kuće imaju sve što im je potrebno za rad. Na pitanje o tome da to podrazumijeva trošenje i nekih njihovih osobnih resursa, poput struje, grijanja, telefona i sl. nisu previše zabrinuti i smatraju to ustupkom organizaciji koja im je omogućila rad od kuće.

Moderatorica: I svi biste mogli, mislim znam da imate različite aplikacije, svi biste mogli od kuće pristupiti svemu?

Sudionik XX: Da, da...

Sudionik 8: Dobiješ ti da tvoj ekran doma izgled kao ekran na poslu.

Sudionik XY: Poveže se direktno.

Moderatorica: Dobro. A ne brine Vas što biste trošili svoju struju, svoj plin?

Sudionik 6: Ma ne...

Sudionik 8: Ja bi još platio da mogu tako (smijeh ostalih)

Produktivnost rada od kuće nije dovedena u pitanje, već su sudionici fokusnih grupa istaknuli da netko može „jako sporo tipkati“ i na poslu, odnosno da će onaj tko zaista radi, jednako produktivan biti i na poslu i na kod kuće, dok će oni koji nisu motivirani za rad biti jednako neproduktivni bilo da rade od kuće ili iz ureda.

Sudionik 5: I to je ono što treba biti bitno. Znači meni nije, shvaćate, treba iskopati kanal deset metara, dubine jedan. Ako je to netko napravio do 9:15 ujutro i sad netko njega tjera da sjedi (Ostali potvrđuju kroz smijeh) kraj tog kanala do 15:30 i ono da mu može reć, e sad sam te ono jer sam te imao pod kontrolom i zarobio sam te, brate do 15. Mislim po meni bi sve trebalo funkcionirati prema odrađenom nekom cilju. Da ima smisla jer shvaćate vi ubijate smisao čovjeku ako on tamo sjedi i zna da, šta sad ja tu radim, mogao sam ne znam biti produktivniji za ovu Hrvatsku i za svijet i za sve, mogao sam nešto napraviti. (...) Ajmo uzeti recimo unos u kompjuter, nekakvih podataka, sad nebitno kakvi su podaci. S čime vi stimulirate

čovjeka koji brzo tipka, da Vam brzo tipka? Zašto bi on tipkao brzo? On i dalje mora osam sati tamo sjediti...

Tijekom diskusija pojavili su se i primjeri rada od kuće u drugim organizacijama koje su sudionici fokusnih grupa koristili kao primjere dobre prakse s kojima su zaposlenici tih organizacija, a njihovi osobni poznanici, vrlo zadovoljni:

Sudionica 6: Oni moraju znači 12 dana u uredu moraju biti, ostalo mogu ili ne, ono proizvoljno, ne. Mogu biti tako da rade od doma, što se recimo pokazalo super ljudima. Moja prijateljica je tako radila, otišla je na more 12 dana, radila je 12 dana, ali je bila na moru, ono isto kao što bi radila u Zagrebu, radila je 12 dana, ono pola mjeseca na moru, onda bi se vratila u Zagreb odraditi tih 12 dana.

Četvrti oblik fleksibilnog rada po prihvaćenosti je **preraspodjela radnog vremena na razini mjeseca**, što bi za zaposlenike značilo da neke dane u mjesecu rade manje od 8 sati, neke dane više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini mjeseca. Takav oblik fleksibilnog rada odgovarao bi za 72% ispitanika pri čemu nema razlike po spolu niti u tome imaju li malu djecu.

Sljedeći je po redu oblik rada koji bi zaposlenicima omogućio **preraspodjelu radnog vremena na razini tjedna sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla** za što je 68% ispitanika navelo da bi im većinom ili izrazito odgovaralo. U ovim preferencijama nema statistički značajne razlike prema spolu, ali ima prema tome imaju li malo dijete ili ne. Naime, ovo bi nešto više odgovaralo roditeljima djece u dobi do 10 godina, tj. taj je oblik fleksibilnog rada poželjan za njih 73% u odnosu na 66% onih koji nemaju malu djecu.

Potom na „rang listi poželjnosti“ slijede tri oblika fleksibilnog rada koji su poželjni za cca 50% do 60% ispitanih zaposlenica i zaposlenika. „**Fleksi – radno vrijeme**“ podrazumijeva fiksnu jezgru sati te „autonomne“ sate, odnosno postojanje obaveznog radnog vremena svaki dan te sata koji su fleksibilni, odnosno mogu se različito rasporediti u danu. To znači da zaposlenici mogu na primjer neke dane raditi 6 sati, neke 10 sati, ali uvijek puno radno vrijeme na razini tjedna, što bi bilo odgovarajuće za 60% ispitanika. Sljedeća je **preraspodjela radnog vremena na razini godine**, što znači da bi zaposlenici neke periode u godini radili manje od 8 sati dnevno, neke periode više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini godine, što bi bilo odgovarajuće za 56% ispitanika. Ovdje je važno navesti da je samo 15% ispitanika odgovorilo potvrdno na dodatno pitanje o tome mogu li predvidjeti godinu dana unaprijed u kojim periodima naredne godine će imati više, a u kojima manje posla što ukazuje na otežanu mogućnost provedbe ovog fleksibilnog oblika rada u praksi. Oba ova oblika rada jednako bi odgovarala i muškarcima i ženama, ako i onima koji imaju i onima koji nemaju malu djecu. Treći je tzv. **sabijeni radni tjedan** koji podrazumijeva radni raspored koji skraćuje jedan ili više standardnih radnih tjedana na manje radnih dana s dužim radnim vremenom. To bi recimo značilo da zaposleni radi 10 sati dnevno od ponedjeljka do četvrtka, a petkom ne radi, u svima

ili nekim tjednima u godini. Ovo je poželjno za 53% ispitanika, i to više među muškarcima (61%) nego ženama (51%) te više među onima koji nemaju malu djecu (55%) nego onima koji ih imaju (48%).

Pri dnu liste su još dva (po smislu dijametralno suprotna, ali vrlo slično ocijenjena) oblika rada poželjna za oko 27%-28% ispitanika. Prvi je **rad od kuće sve dane u tjednu**, što više odgovara muškarcima (33%) nego ženama (25%) te više odgovara roditeljima male djece (34%) nego onima koji to nisu (23%). Slično je i s drugim, koji se odnosi na jedinu ponuđenu opciju koja ne opisuje fleksibilni oblik rada, već „klasičnih“ osam sati rada svaki dan s **fiksnim radnim vremenom** (npr. od 8 do 16h). To je poželjno za 28% ispitanika, više muškarcima (33%) nego ženama (26%) i više roditeljima male djece (31%) nego onima koji to nisu (21%).

Na samom dnu ove liste nalaze se oblici rada prihvatljivi za najmanji broj ispitanih zaposlenika gradske uprave, no ipak ne i zanemariv. To su **skraćeno (nepuno) radno vrijeme** – npr. osoba radi 70% radnog vremena za 70% plaće, ili neki drugi postotak koji ugovori s poslodavcem što želi 14% zaposlenika, potom **rad na pola radnog vremena** (osoba radi 50% radnog vremena za 50% plaće) što je prihvatljivo za manje od 7% ispitanih zaposlenika, te **podjela radnog mjesta između dvoje ljudi** (svatko radi samo dio posla istog radnog mjesta i plaćen je prema udjelu rada, npr. 40% radnog vremena za 40% plaće) što je prihvatljivo za manje od 8% ispitanih zaposlenika. Sva ova tri oblika rada jednako su poželjni muškarcima i ženama, ali su sva tri poželjnija roditeljima male djece.

Tablica 38. Prihvatljivost pojedinih oblika fleksibilnog rada (svi ispitanici zajedno, N=1289)*

	1 Uopće mi ne bi odgovaralo	2 Većinom mi ne bi odgovaralo	3 Ne znam, ne mogu procijeniti	4 Većinom bi mi odgovaralo	5 Izrazito bi mi odgovaralo	Prosjek 1-5	Std. dev.	Suma 4+5 (slaganje)
Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi	3,7%	2,2%	8,9%	33,2%	52,0%	4,28	0,978	85,2%
Osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h)	3,2%	6,0%	3,2%	40,2%	47,5%	4,23	0,990	87,7%
Povremeni rad od kuće (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna)	9,9%	5,0%	11,2%	26,9%	47,0%	3,96	1,294	73,9%
Neke dane u mjesecu radite manje od 8 sati, neke dane više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini mjeseca	7,3%	7,0%	14,3%	40,7%	30,8%	3,81	1,162	71,5%
Preraspodjela radnog vremena na razini tjedna sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla (npr. jedan dan možete raditi samo 4 sata, a tijekom ostalih nadoknaditi ili dva dana radite po 7 sati, a tijekom ostalih nadoknadite u tjednu ili slične	7,6%	8,1%	16,0%	34,4%	33,9%	3,79	1,210	68,3%
Fiksni broj radnih sati dnevno (npr. 6 sati), dok se ostali sati preraspoređuju unutar tjedna (npr. neke dane radite 6 sati, neke 10 sati, ali uvijek puno radno vrijeme na razini tjedna)	11,8%	12,0%	16,4%	32,9%	26,8%	3,51	1,318	59,7%
Neke periode u godini radite manje od 8 sati dnevno, neke periode više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini godine	9,5%	11,5%	22,7%	35,1%	21,3%	3,47	1,216	56,4%
Sabijeni radni tjedan (npr. radite 10 sati dnevno od ponedjeljka do četvrtka, a petkom ne radite)	14,2%	15,3%	17,1%	24,0%	29,3%	3,39	1,408	53,3%
Rad od kuće sve dane u tjednu	35,5%	21,3%	16,1%	15,9%	11,3%	2,46	1,399	27,2%
Osam sati rada svaki dan s fiksnim radnim vremenom (npr. od 8 do 16h)	38,1%	27,5%	6,7%	25,1%	2,7%	2,27	1,274	27,8%
Skraćeno (nepuno) radno vrijeme – npr. radite 70% radnog vremena za 70% plaće, ili neki drugi postotak koji ugovorite s poslodavcem	56,6%	13,9%	15,3%	8,8%	5,4%	1,93	1,248	14,2%
Podjela radnog mjesta između dvoje ljudi (svatko radi samo dio posla istog radnog mjesta i plaćen je prema udjelu rada, npr. 40% radnog vremena za 40% plaće)	60,8%	12,6%	20,0%	3,4%	3,2%	1,76	1,083	6,6%
Rad na pola radnog vremena (radite 50% radnog vremena za 50% plaće)	65,2%	14,5%	12,4%	4,5%	3,3%	1,66	1,069	7,8%

* Sortirano prema prosječnom slaganju

Tablica 39. Prihvatljivost pojedinih oblika fleksibilnog rada – prema spolu i prema imanju malog djeteta (*)

	Žene žele**	Muškarci žele**	p (Fisher)	Nemaju dijete 10 god. Ili mlađe**	Imaju dijete 10 god. Ili mlađe**	p (Fisher)
Osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h)	87,9%	87,1%	0,772	88,8%	86,1%	0,228
Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi	86,0%	82,9%	0,181	84,0%	87,4%	0,164
Povremeni rad od kuće (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna)	73,8%	74,3%	0,942	69,9%	83,1%	<0,001
Neke dane u mjesecu radite manje od 8 sati, neke dane više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini mjeseca	70,9%	73,1%	0,482	72,2%	72,4%	0,999
Preraspodjela radnog vremena na razini tjedna sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla	68,4%	68,0%	0,892	65,7%	72,9%	0,020
Fiksni broj radnih sati dnevno (npr. 6 sati), dok se ostali sati preraspoređuju unutar tjedna (npr. neke dane radite 6 sati, neke 10 sati, ali uvijek puno radno vrijeme na razini tjedna)	59,7%	59,9%	0,999	58,8%	60,6%	0,593
Neke periode u godini radite manje od 8 sati dnevno, neke periode više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini godine	57,0%	54,5%	0,442	55,7%	58,2%	0,466
Sabijeni radni tjedan (npr. radite 10 sati dnevno od ponedjeljka do četvrtka, a petkom ne radite)	50,7%	61,1%	0,001	54,9%	47,5%	0,025
Osam sati rada svaki dan s fiksnim radnim vremenom (npr. od 8 do 16h)	25,9%	33,2%	0,011	31,0%	21,4%	0,001
Rad od kuće sve dane u tjednu	25,3%	32,6%	0,012	23,4%	33,8%	0,001
Skraćeno (nepuno) radno vrijeme – npr. radite 70% radnog vremena za 70% plaće, ili neki drugi postotak koji ugovorite s poslodavcem	14,9%	12,6%	0,319	10,9%	22,0%	<0,001
Rad na pola radnog vremena (radite 50% radnog vremena za 50% plaće)	7,9%	7,8%	0,999	6,1%	11,0%	0,007
Podjela radnog mjesta između dvoje ljudi (svatko radi samo dio posla istog radnog mjesta i plaćen je prema udjelu rada, npr. 40% radnog vremena za 40% plaće)	6,6%	6,6%	0,999	4,9%	8,8%	0,022

* tablica je sortirana prema sumi odgovora „Većinom bi mi odgovaralo“ i „U potpunosti bi mi odgovaralo“ za sve ispitanike zajedno, počevši s onim oblikom rada koji odgovara najvećem broju zaposlenika

** suma odgovora „Većinom bi mi odgovaralo“ i „U potpunosti bi mi odgovaralo“

Nakon što su za svaki prethodno prikazan ponuđeni oblik rada ispitanici procijenili stupanj u kojemu im odgovaraju, upitani su da navedu koji bi im bio prvi izbor od svih navedenih fleksibilnih oblika rada. U njihovih odgovorima nema apsolutnog konsenzusa, ali prvi na rang listi prvog izbora s odabirom kod gotovo 28% svih ispitanih zaposlenika je **povremeni rad od kuće**, a nakon njega slijedi **osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom od 7h do 9h** što je bio prvi izbor za 24% zaposlenika i zaposlenica.

3.4.3. Prvi izbor

Tablica 40. Prvi izbor iz liste fleksibilnih oblika rada (N = 1287)

	%
Povremeni rad od kuće (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna)	27,5%
Osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h)	23,9%
Preraspodjela radnog vremena na razini tjedna sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla	11,8%
Sabijeni radni tjedan (npr. radite 10 sati dnevno od ponedjeljka do četvrtka, a petkom ne radite)	11,3%
Fiksni broj radnih sati dnevno (npr. 6 sati), dok se ostali sati preraspoređuju unutar tjedna (npr. neke dane radite 6)	6,4%
Neke dane u mjesecu radite manje od 8 sati, neke dane više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini mjeseca	6,3%
Rad od kuće sve dane u tjednu	4,8%
Osam sati rada svaki dan s fiksnim radnim vremenom (npr. od 8 do 16h)	2,8%
Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi	2,2%
Neke periode u godini radite manje od 8 sati dnevno, neke periode više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini godine	1,2%
Skraćeno (nepuno) radno vrijeme – npr. radite 70% radnog vremena za 70% plaće, ili neki drugi postotak koji ugovorit	1,0%
Rad na pola radnog vremena (radite 50% radnog vremena za 50% plaće)	0,7%
Podjela radnog mjesta između dvoje ljudi (svatko radi samo dio posla istog radnog mjesta i plaćen je prema udjelu rada)	0,0%
Ukupno	100%

Tablica 40 pokazuje raspodjelu prvog odabira prema spolu i imanju manje djece te ukazuju na statistički značajne razlike u udjelima pojedinih fleksibilnih oblika rada. Ono što treba istaknuti u raspodjeli prema spolu jest da je povremeni rad od kuće prvi na listi „prvog izbora“ i za žene i za muškarce, te ovdje nema razlike prema spolu, odnosno podjednak udio i žena i muškaraca je ovo naveo kao prvi izbor. Drugi po redu izbor - osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h) - je također jednak za žene i za muškarce, no ipak je češće biran među ženama. Pri raspodjeli prema imanju djeteta do 10 godina situacija je slična, no ne identična. Naime, zaposlenicima koji nemaju malu djecu prvi izbor je najčešće osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h) – za njih 27%, dok je onima koji imaju malu djecu prvi izbor najčešće povremeni rad od kuće – za njih 35%.

Tablica 41. Prvi izbor iz liste fleksibilnih oblika rada - razlike prema spolu i prema imanju malog djeteta (*)

	Žene žele**	Muškarci žele**	Znač. razlika u udjelu	Nemaju dijete 10 god. Ili mlađe**	Imaju dijete 10 god. Ili mlađe**	Znač. razlika u udjelu
Povremeni rad od kuće (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna)	27,6%	27,3%	Ne	24,5%	35,2%	Da
Osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (npr. početak između 7 i 9h)	25,6%	19,2%	Da	27,0%	19,4%	Da
Preraspodjela radnog vremena na razini tjedna sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla	12,3%	10,5%	Ne	11,7%	12,9%	Ne
Sabijeni radni tjedan (npr. radite 10 sati dnevno od ponedjeljka do četvrtka, a petkom ne radite)	10,9%	12,6%	Ne	11,5%	7,5%	Da
Fiksni broj radnih sati dnevno (npr. 6 sati), dok se ostali sati preraspoređuju unutar tjedna (npr. neke dane radite 6	6,2%	6,9%	Ne	7,2%	4,8%	Ne
Neke dane u mjesecu radite manje od 8 sati, neke dane više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini mjeseca	6,1%	6,9%	Ne	5,8%	6,5%	Ne
Rad od kuće sve dane u tjednu	3,7%	8,1%	Da	4,1%	6,2%	Ne
Osam sati rada svaki dan s fiksnim radnim vremenom (npr. od 8 do 16h)	2,2%	4,5%	Da	3,6%	0,8%	Da
Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi	2,3%	1,8%	Ne	1,6%	2,7%	Ne
Neke periode u godini radite manje od 8 sati dnevno, neke periode više, ali uvijek puno radno vrijeme na razini godine	1,5%	0,6%	Ne	1,5%	0,8%	Ne
Skraćeno (nepuno) radno vrijeme – npr. radite 70% radnog vremena za 70% plaće, ili neki drugi postotak koji ugovorit	0,9%	1,2%	Ne	0,7%	2,2%	Da
Rad na pola radnog vremena (radite 50% radnog vremena za 50% plaće)	0,8%	0,3%	Ne	0,7%	1,1%	Ne
Podjela radnog mjesta između dvoje ljudi (svatko radi samo dio posla istog radnog mjesta i plaćen je prema udjelu rada	0,0%	0,0%	Ne	0,0%	0,0%	Ne
Ukupno	100%	100%		100%	100%	

* tablica je sortirana prema sumi odgovora „Većinom bi mi odgovaralo“ i „U potpunosti bi mi odgovaralo“ za sve ispitanike zajedno, počevši s onim oblikom rada koji odgovara najvećem broju zaposlenika

** suma odgovora „Većinom bi mi odgovaralo“ i „U potpunosti bi mi odgovaralo“

3.4.4. Kome više odgovaraju povremeni rad od kuće, klizno radno vrijeme s početkom od 7 do 9h i mogućnost uzimanja slobodnih dana?

S obzirom na to da su se **povremeni rad od kuće** (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna), potom **klizno radno vrijeme s početkom između 7 i 9h** te **mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi** pokazali kao najpotrebniji i najpoželjniji oblici fleksibilnog rada među zaposlenicima gradske uprave, za ove tri varijable učinjene su multivarijatne analize (višestruke linearne regresijske analize) u kojima je stupanj prihvatljivosti svakog od ova tri oblika rada bio zavisna varijabla, dok su kao potencijalni prediktori, odnosno nezavisne varijable uključene sljedeće varijable:

- spol (1=Ž, 2=M)
- imanje djeteta u dobi do 10 godina (0=ne, 1=da)
- broj djece
- život izvan Zagreba (0=ne, 1=da)
- stupanj zahtjevnosti posla
- stupanj podrške na poslu
- stupanj slaganja s tvrdnjom "Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la."

Provedene analize rezultiraju različitim modelima, odnosno pokazuju da različite karakteristike obiteljskog i poslovnog okruženja predviđaju poželjnost svakog od ova tri fleksibilna oblika rada.

Naime, povremeni rad od kuće više odgovara osobama s manjim brojem djece, onima koji imaju barem jedno dijete u dobi do 10 godina, osobama s manje zahtjevnim poslovima te osobama koje više osjećaju negativne posljedice prelijevanja poslovnih obaveza na obiteljski život. Spol, život u Zagrebu ili izvan njega i stupanj podrške koju dobivaju na poslu ovdje se nisu pokazali kao statistički značajni prediktori, odnosno zaposlenici podjednako procjenjuju poželjnost ovog oblika rada bez obzira te karakteristike.

Tablica 42. Model višestruke linearne regresije za zavisnu varijablu „povremeni rad od kuće“

	Standardizirani koeficijenti Beta	t	p
R ² = 6%			
(konstanta)		15,342	,000
Spol	-,016	-,585	,559
Broj djece	-,071	-2,429	,015
Imate li dijete u dobi do 10 godina starosti?	,149	5,073	,000
Živate li u Zagrebu?	-,006	-,212	,832
Zahtjevnost posla	-,086	-3,062	,002
Podrška na poslu	-,042	-1,510	,131
Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la.	,166	5,708	,000

Nadalje, klizno radno vrijeme s početkom između 7 i 9h više odgovara osobama koje ne žive u Zagrebu, imaju višu razinu podrške na poslu te manje osjećaju negativne posljedice prelijevanja poslovnih obaveza na obiteljski život. Spol, broj djece, imanje malog djeteta i stupanj zahtjevnosti posla nisu značajni prediktori za poželjnost ovog fleksibilnog oblika rada.

Tablica 43. Model višestruke linearne regresije za zavisnu varijablu „klizno radno vrijeme s početkom između 7 i 9h“

	Standardizirani koeficijenti Beta	t	p
$R^2 = 4,7\%$			
(konstanta)		19,706	,000
Spol	-,010	-,360	,719
Broj djece	-,046	-1,586	,113
Imate li dijete u dobi do 10 godina starosti?	,013	,446	,656
Živate li u Zagrebu?	-,063	-2,304	,021
Zahtjevnost posla	,030	1,049	,295
Podrška na poslu	,133	4,784	,000
Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la.	-,147	-5,034	,000

Na kraju, mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi poželjnije je zaposlenicima i zaposlenicima s manjim brojem djece, koji imaju malu djecu, te koji u većoj mjeri osjećaju negativne posljedice prelijevanja poslovnih obaveza na obiteljski život. Spol, život u Zagrebu ili izvan njega, stupanj zahtjevnosti i stupanj podrške na poslu nisu značajni prediktori za poželjnost ovog fleksibilnog oblika rada.

Tablica 44. Model višestruke linearne regresije za zavisnu varijablu „mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi“

	Standardizirani koeficijenti Beta	t	p
$R^2 = 2,6\%$			
(konstanta)		20,329	,000
Spol	-,051	-1,805	,071
Broj djece	-,079	-2,670	,008
Imate li dijete u dobi do 10 godina starosti?	,070	2,353	,019
Živate li u Zagrebu?	-,023	-,830	,406
Zahtjevnost posla	,038	1,331	,183
Podrška na poslu	-,050	-1,792	,073
Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la.	,085	2,892	,004

3.4.5. Prijedlozi zaposlenika iz fokusnih grupa

U fokusnim grupama tijekom diskusija na različite teme pojavilo se nekoliko prijedloga s kojima su se i drugi sudionici složili i za koje su zaključili da bi im pomogli u usklađivanju poslovnih i obiteljskih obaveza, stoga ih ovdje iznosimo.

- petak (ili neki drugi dan u tjednu) bez stranaka

Sudionik 8: Dobro je to sedam do devet pa osam sati ili koliko možeš. A drugo isto tak al to se mora naš gazda opet dojmit, neko kak se to zove uredbu o radnom vremenu naše gradske uprave. Nek se radi svaki dan kak sad nama stranke piše od 8:30 do 15:30 sati je uredbeno vrijeme gradske uprave. Zašto se ne napravi da su četiri dana u tjednu za stranke, to je normalno i nek još taj jedan dan odradimo dva sata više svi, a petak skratimo dva sata.

- slobodni dani na mjesečnoj ili godišnjoj razini za obiteljske potrebe

Sudionica 3: Ja sam samo htjela dat prijedlog da možda ne bi bilo loše, da se recimo na mjesečnoj razini ili na godišnjoj se da dva slobodna dana, da roditelji odvedu djecu na pregled. Mislim što bi se dogodilo, znači roditelji za, mislim pogotovo ako na udaljena neka mjesta. Mislim roditelji uzimaju bolovanje, a na ovaj način nećemo uzimati bolovanje nego ćemo iskoristiti to pravo ili kolektiv ili negdje jel. Gdje bi mogli uzeti slobodan dan, ali da je ograničen na godišnjoj razini ili već kako.

- slobodan dan roditeljima za prvi dan škole djeteta

Sudionica 3: I imam još jedan, evo ideju. Pročitala sam negdje da Jamnica svojim djelatnicima čije dijete ide u razred, znači prvi dan, svojim djelatnicima daje slobodan dan. To mi jer izvrsna ideja i svaka čast Jamnici to je super. Mi svi uzimamo tjedan dana, odnosno uzet ćemo tjedan dana, da odvedem dijete u školu. Al taj prvi dan mislim da bi nas mogli malo pustiti...

Sudionica 3: To je simbolično, da...

Sudionica XX: Djeca su taj dan u školi sat vremena.

Sudionica XY: To je važno, stvarno.

Sudionica XZ: To je ceremonija.

Sudionica 3: ...i onda možemo s djetetom poslije otići i nagraditi ga, na neki izlet ili nešto, oko škole. To bi bilo super.

Moderatorica: Time bi poslodavac zapravo pokazao da mu je stalo do zaposlenika?

Sudionica XX: Tako je.

- regulirati slobodne dane u kolektivnom ugovoru kao oblik nagrađivanja zaposlenika

Sudionik 5: (...) recimo prijedlog da to u kolektivni ugovor uđe, da slobodni dan postoji. Znači to nije problem napraviti, znači oni samo trebaju da jedna pod nagrada može biti da se to riješi formalno da postoji slobodan dan, da to recimo pročelnik može dodijeliti. Dakle, kad ga ti koristiš da se to onda službeno provede kroz taj sustava kao što se i godišnji odmor provede (ostali potvrđuju).

Sudionica XX: Da postoji kao takav...

Sudionik 5: Tipa, možeš dobiti rješenje ili nešto u kojem ti piše da imaš pravo i sad se dogovaraš kad ćeš to koristit. Mislim da je to, da to uopće nije problem napraviti ako se želi.

Moderatorica: I da to bude jedan od tog nepostojećeg sustava nagrađivanja?

Sudionik 5: Nagrađivanja, da...

3.4.6. Prijedlozi zaposlenika iz anketnog upitnika

Na kraju anketnog upitnik postavljeno je pitanje „Što bi Vaš poslodavac ili nadređena osoba mogli napraviti da Vam pomogne u uspostavljanju bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života?“

Na ovo smo pitanje dobili zaista velik broj otvorenih odgovora (njih 888), od koji su se mnogi odnosili na iste ili slične prijedloge i ideje, stoga ovdje po zajedničkim temama iznosimo one najzastupljenije i najzanimljivije.

Važno je istaknuti da se prema odgovorima zaposlenica i zaposlenika gradske uprave zaista ističe velika potreba i želja za većom fleksibilnošću, u njezinim različitim značenjima i aspektima, što je vidljivo već iz činjenice da se kôd „veća fleksibilnost“ pojavljuje u 25% otvorenih odgovora.

Sukladno prethodno iznesenim rezultatima o poželjnosti i prvom izboru različitih oblika fleksibilnog rada, i u odgovorima na ovo otvoreno pitanje najčešće se spominju „slobodni dani“ i „rad od kuće“ kao najpoželjniji oblici fleksibilnog rada za zaposlenike i zaposlenice gradske uprave Grada Zagreba i to u njihovoj kombinaciji.

Kvalitativna analiza odgovora ispitanika pokazuje sljedeće prijedloge zaposlenika za uspostavljanje bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života (nisu prikazani svi citati, već samo manji broj odabranih za svaki prijedlog):

- **omogućiti rad od kuće u određenim situacijama**

Ako se dijete razboli omogućiti rad od kuće

Barem 1 ili 2 dana u mjesecu rad od kuće

Veću fleksibilnost radnog vremena i mogućnost obavljanja rada od kuće. Primjerice, kad mi je dijete vrtičke dobi bolesno moram uzeti bolovanje, iako (osim u slučaju teže bolesti)

smatram kako bih dobar dio dana mogla raditi od kuće. Primjer je bila nedavna situacija kada se dijete zbog kašlja nije moglo vratiti u kolektiv, ali je bilo sasvim dobrog zdravstvenog stanja da sam od kuće mogla nesmetano obavljati posao.

- **veća fleksibilnost u određivanju termina godišnjih odmora za zaposlenike**

Više dana godišnjeg odmora prema vlastitom odabiru

Da mogu koristiti godišnji odmor kad ja želim

- **Normiranje količine posla, a ne isključivo radnog vremena - manji fokus na vremenu odlaska i dolaska s posla, a veći na kvaliteti i količini odrađenog posla**

Procjenjivati više sadržaj a ne formu.

da se ne gleda jeste li došli i otišli točno u sekundu nego da li ste svoj posao napravili točno i na vrijeme i s voljom

- **zaposlenicima pružati veću podršku**

biti uz mene u teškim situacijama i podržati me

bolje saslušati moje probleme

empatije

općenito bolja senzibilizacija.....i stvarna pomoć u nekoj konkretnoj situaciji

- **Efikasnije donošenje odluka i artikulacija obaveza unaprijed**

Dati jasne upute oko toga da li imamo pravo izaći ranije s posla ako imamo pregled kod liječnika ili neku obiteljsku situaciju, a ne da moramo zbog 15 minuta uzimat dan bolovanja ili godišnjeg. Jasne upute i pravila koje su za sve jednaki.

- **Fleksibilnost po pitanju obavljanja dijela privatnih obaveza za vrijeme radnog vremena uz mogućnost nadoknade vremena i veće razumijevanje po pitanju izvanrednih situacija u vezi djece**

Da mogu za vrijeme radnog vremena odraditi privatne obaveze koje ne mogu nakon radnog vremena, a nakon radnog vremena odraditi te sate.

Da se dozvoli odlazak s posla ukoliko je potrebno obaviti nešto vezano za obiteljske situacije

Češće odobravati izostanke s posla koje bih kasnije rado nadoknadio

Više uvažavati izostanke sa posla, tj. uvesti nam mogućnost izostanka, npr. mene zove učiteljica iz škola da mi je kćer pala i slomila ruku, a ja ne smijem izaći s posla, to je grozan osjećaj. Vjerujem da se nitko s tim stvarima ne bi htio susrest.

- **Veće razumijevanje za zaposlenike starije životne dobi i njihove zdravstvene potrebe**

Prilikom pregleda specijalista, kojih je u mojim godinama sve više radi godišnjih kontrola, premalo je 2 sata prilikom privatnog izlaska jer za odlazak do bolnice, čekanje na red i povratak bi trebalo bar 4 sata.

- **Organizirano čuvanje djece u poslovnim prostorijama poslodavca na pojedinim lokacijama na kojima postoji dovoljno velik broj zainteresiranih roditelja**

Da postoji vrtić u prostorijama firme

- **Omogućavanje "isključivanja", odnosno izostanka poslovne komunikacije (telefonski pozivi, e-mailovi) za vrijeme godišnjeg odmora i nakon radnog vremena**

bolja organizacija poslova i zadataka u okviru radnog vremena, bez poruka u večernjim satima na privatni mobitel

Da u vrijeme godišnjeg odmora i u slobodno vrijeme nemam telefonskih poziva vezanih za posao.

- **Zapošljavanje dovoljnog / većeg broja radnika**

Zapošljavanje dovoljnog broja radnika koji bi mogli iznijeti postojeću količinu posla, kako ne bih morala ostajati raditi prekovremeno

Zaposlenje više djelatnika, pravedna raspodjela izvršenja poslovnih zadataka

Zaključak i preporuke

Na temelju rezultata provedenog istraživanja utvrđeno je kako bi zaposlenicima Gradske uprave Grada Zagreba uvođenje fleksibilnosti višestruko koristilo, a posebice bi im to bilo važno za uspješnije usklađivanje privatne i profesionalne sfere.

Situacije u kojima se privatna i poslovna sfera preklapaju identificirane u kvalitativnom istraživanju primarno se odnose na zdravstvenu skrb za dijete. Tako su sudionici fokusnih grupa diskutirali i davali različite primjere iz kojih je vidljivo da im je zbog neizbježnih odlazaka s djetetom na različite zdravstvene preglede nužno potrebna veća radna fleksibilnost.

Tri se radno fleksibilna aranžmana posebno ističu kao poželjna, a tu su: mogućnost povremenog rada od kuće, potom klizno radno vrijeme s početkom između 7h i 9h te mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi, stoga se preporuča omogućiti ove oblike fleksibilnog rada.

Nadalje, potrebno je raditi na osvještavanju i edukaciji svih osoba na upravljačkim pozicijama o pravima i specifičnim potrebama zaposlenika gradske uprave koji imaju malu djecu ili djecu sa specifičnim zdravstvenim i drugim potrebama.

Utvrđeno je i kako oni zaposlenici koji rade sa strankama imaju znatno smanjenu fleksibilnost posla jer moraju uvijek biti „na raspolaganju“ i nisu u mogućnosti radno vrijeme prilagođavati izvanrednim obiteljskim situacijama poput vođenja djeteta na liječničke preglede, što je potrebno sustavno riješiti na način da se osmisle primjerice, osobe koje su jedni drugima zamjene u slučaju potrebe (pri čemu rad kao nečija zamjena mora biti adekvatno vrednovana i kompenzirana).

Reference:

Europsko istraživanje o radnim uvjetima (EWCS). URL: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

Ferrant, Gaëlle; Pesando, Luca Maria i Nowacka, Keiko (2014). Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OECD Development Centre. URL: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

Netemeyer, Richard G., Boles, James S. i McMurrian, Robert. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.