

Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju

# Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju

TEO MATKOVIĆ  
JELENA OSTOJIĆ  
MARKO LUCIĆ  
KATARINA JAKLIN  
IVA IVŠIĆ

## Iz recenzije dr. sc. Ivane Dobrotić

„Smatram da ova studija predstavlja iznimno vrijedan i originalan doprinos naporima usmjerenima razumijevanju i pospješivanju stanja RPOO sustava u Hrvatskoj. Donosi nove važne uvide u stanje radničkih prava, ali i pojedinih dimenzija kvalitete samog RPOO sustava, kojima se nadograđuju dosadašnja istraživanja na tom području u Hrvatskoj. Posebnu vrijednost predstavlja činjenica da je primijenjeni metodološki pristup omogućio, s jedne strane, usporedbu radnih uvjeta u RPOO sektoru s radnim uvjetima opće populacije i drugih sektora te s uvjetima rada u školama, a s druge strane, pružen je jedinstven uvid u specifične izazove s kojima se zaposleni u RPOO sustavu suočavaju i vrlo kreativno i uspješno nose. Studija također donosi vrijedan uvid u rastuću „prekarizaciju“ sektora te (ne)implementaciju državnog pedagoškog standarda, gdje je posebice zabrinjavajuć položaj mlađe generacije zaspoljenih, kao i radni uvjeti u jasličkim odgojno-obrazovnim skupinama, kako iz perspektive odgojitelja/ica, tako i iz perspektive dobrobiti djece. Stoga se iskreno nadam da će ova studija doprijeti i do donositelja odluka, kojima može poslužiti kao izvrsna podloga za kreiranje budućih reformi i razvoj RPOO sustava koji će biti organiziran i uređen na dobrobit svih — djece, zaposlenih i roditelja.“

# Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju

TEO MATKOVIĆ  
JELENA OSTOJIĆ  
MARKO LUCIĆ  
KATARINA JAKLIN  
IVA IVŠIĆ



**B** baza za  
**R** radničku  
**I** inicijativu i  
**D** demokratizaciju



Europska unija  
Zajedno do fondova EU



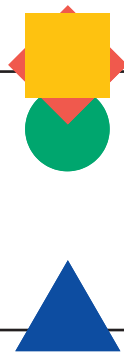
EUROPSKI STRUKTURNI  
I INVESTICIJSKI FONDOVI



UČINKOVITI  
LJUDSKI  
POTENCIJALI

Publikacija je sufinancirana u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.–2020. iz Europskog socijalnog fonda, u sklopu projekta “Unapređenje kvalitete socijalnog dijaloga kroz razvoj i jačanje administrativnih i stručnih kapaciteta” (UP.04.2.1.03.0005). Za sadržaj publikacije je isključivo odgovoran Sindikat medija, kulture i obrazovanja Hrvatske i Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID).

# Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju



TEO MATKOVIĆ  
JELENA OSTOJIĆ  
MARKO LUCIĆ  
KATARINA JAKLIN  
IVA IVŠIĆ

Raditi u dječjim vrtićima:  
Rezultati istraživanja uvjeta  
rada u ranom i predškolskom  
odgoju i obrazovanju

**UREDнице**  
Iva Ivšić i Katarina Jaklin

**AUTORI/CE**  
dr.sc. Teo Matković, Marko  
Lucić, Jelena Ostojić, Iva  
Ivšić, Katarina Jaklin

**RECENZENTICA**  
dr. sc. Ivana Dobrotić

**REDAKTURA I LEKTURA**  
Dora Levačić

**GRAFIČKO OBLIKOVANJE**  
Lana Grahek

**TISAK**  
ACT Printlab d.o.o.

**NAKLADNIK**  
Sindikata obrazovanja, medija  
i kulture Hrvatske (SOMK)

**ZA NAKLADNIKA**  
Božica Žilić

**NAKLADA**  
300

Zagreb, lipanj 2020.

**ISTRAŽIVAČKI TIM**

**VODITELJ ISTRAŽIVANJA**  
dr.sc. Teo Matković

**ISTRAŽIVAČKI TIM**  
Marko Lucić, Jelena Ostojić,  
Iva Ivšić, Katarina Jaklin

**SURADNICA NA KVALITATIVNOM  
ISTRAŽIVANJU**  
dr.sc. Petra Rodik

**PRUŽATELJ USLUGE ISTRAŽIVANJA**  
Kooperativna savjetovanja  
j.d.o.o.

**ISTRAŽIVAČKI SAVJET**  
(abecednim redom)  
dr. sc. Dragan Bačić,  
Sunčica Brnardić (SSSH),  
dr. sc. Dejana Bouillet,  
Ivana Čosić (UNICEF),  
dr. sc. Marko Grdešić,  
Petra Palej (UNICEF),  
Darko Šeperić (SSSH),  
Tijana Vidović (Ministarstvo  
znanosti i obrazovanja)  
i Božica Žilić (SOMK)

CIP zapis je dostupan na  
računalnom katalogu Nacionalne  
i sveučilišne knjižnice u  
Zagrebu pod brojem 0010146.

ISBN 978-953-49050-0-5

## SADRŽAJ

7	1. Uvod	78	6. Uvjeti rada u RPOO iz perspektive pedagoškog standarda
14	2. Metodološki okvir		
26	3. Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske	110	7. Pristup stručnom usavršavanju u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja
34	4. Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja	138	8. Radnička participacija u dječjim vrtićima
54	5. Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u dječjim vrtićima	158	9. Plaće u dječjim vrtićima

<b>AZOO</b> Agencija za odgoj i obrazovanje	<b>MDOMSP</b> Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku
<b>DPS-PON</b> Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe	<b>MZO</b> Ministarstvo znanosti i obrazovanja
<b>DZS</b> Državni zavod za statistiku	<b>PB</b> postotni bod
<b>EWCS</b> Europsko istraživanje uvjeta rada ( <i>European Working Conditions Survey</i> )	<b>PRR</b> Program ruralnog razvoja
<b>HZZ</b> Hrvatski zavod za zapošljavanje	<b>RPOO</b> rani i predškolski odgoj i obrazovanje
<b>ILO</b> Međunarodna organizacija rada ( <i>International Labour Organization</i> )	<b>TALIS</b> Međunarodno istraživanje učenja i podučavanja ( <i>Teaching and Learning International Survey</i> )
<b>JLS</b> jedinica lokalne samouprave	<b>TIMSS</b> Međunarodno istraživanje trendova u znanju matematike i prirodoslovlja ( <i>Trends in International Mathematics and Science Study</i> )
<b>KU</b> kolektivni ugovor	

# 1. Uvod

Pred vama se nalaze rezultati istraživanja uvjeta rada u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO) u Hrvatskoj provedenog na inicijativu Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske u partnerstvu s udrugom Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju.

Istraživanje je provedeno tijekom 2019. godine na nacionalno reprezentativnom uzorku dječjih vrtića u dvije faze. U prvoj fazi proveden je kvantitativni dio istraživanja u sklopu kojeg su zaposlenici dječjih vrtića ispunjavali anketni upitnik, a u drugoj fazi kvalitativni dio istraživanja putem metode polustrukturiranog intervjua s onim sudionicima/ama koji su u anketnom upitniku iskazali interes za sudjelovanjem u intervjuu.

Početak pedagoške godine 2019./2020. u sustavu RPOO u Hrvatskoj, u dječjim vrtićima bilo je zaposleno 21.467 osoba, od čega su 14.772 stručne osobe — odgojitelji/ce, zdravstveno osoblje i stručni/e suradnici/e — te osobe zaposlene u dječjim vrtićima predstavljaju petinu svih osoba zaposlenih u djelatnosti obrazovanja i 1,4% svih zaposlenih u RH. Drugim riječima, svaka sedamdeseta osoba u RH radi u vrtićkom sustavu, što ih čini značajnom skupinom. Zaposleni u dječjim vrtićima imaju, pored brojnosti, izuzetno važnu društvenu ulogu odgoja novih generacija. Zato je izuzetno važno usmjeriti istraživačke napore u analizu uvjeta rada i materijalnih prava radnika i radnica u RPOO.

Budući da je inicijator provedbe istraživanja sindikat koji štiti i promovira prava radnika i radnica u dječjim vrtićima u Hrvatskoj, logično je u fokus istraživanja staviti upravo uvjete rada zaposlenih. Međutim važno je istaknuti i da mnoga istraživanja te preporuke relevantnih tijela i institucija Europske Unije uvjete rada zaposlenih u dječjim vrtićima definiraju kao važne odrednice kvalitete sustava. Prema Preporukama Vijeća Europe iz 2019. o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (2019/C 189/02), jedan od ključnih principa europskog okvira za kvalitetu u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju čine poticajni radni uvjeti, odnosno radni uvjeti

koji zaposlenima omogućavaju promatranje, promišljanje i planiranje odgojno-obrazovnog procesa, timski rad te suradnju s roditeljima. Preporuke također govore u smjeru poboljšanja uvjeta rada, posebice ponudom primjerenih plaća, kako bi se zapošljavanje u području RPOO-a učinilo privlačnijim za kvalificirano osoblje (4. Izjava o kvaliteti, 2019 C/ 189/02). Međunarodna organizacija rada (2014) donijela je smjernice za unaprjeđenje i promociju dostojanstvenog rada za zaposlene u ranom odgoju i obrazovanju koje je nužno kako bi se privukli i zadržali motivirani zaposlenici/e.

Istraživanja Europske zaklade za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound, 2017) pokazala su da su razni aspekti kvalitete zaposlenja povezani s višim zadovoljstvom životom i radom, većim angažmanom na poslu, boljim zdravljem te viđenjem posla kao održivog i smislenog. Pored toga, unutar okvira ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, istraživanja pokazuju i kako dostupnost relevantnog profesionalnog usavršavanja, organizacijska klima (posebno prisustvo timskog rada i podrške), adekvatne plaće i veličina odgojno-obrazovnih skupina mogu biti povezani ne samo s manjom fluktuacijom zaposlenih, već i s kvalitetom interakcije djece i odgojitelja, odnosno mogu doprinijeti kvaliteti cjelokupnog odgojno-obrazovnog procesa.

Prilikom definiranja predmeta istraživanja dodatno smo inspirirani konceptom Saveza samostalnih sindikata Hrvatske "Rad po mjeri čovjeka" koji definira različite dimenzije kvalitetnog radnog mjesta. Taj koncept ima i praktično-aktivističku stranu te predstavlja smjernice za zagovaranje boljih uvjeta rada i materijalnih prava radnika i radnica. Važan izvor za definiranje predmeta istraživanja te konstrukciju upitnika bili su i indikatori kvalitete radnog mjesta razvijeni od strane Eurofound-a, koji čine teorijsku okosnicu Europskog istraživanja o radnim uvjetima (Eurofound, 2017).

Ovo istraživanje daje doprinos postojećim analizama sa ciljem da se temeljem obuhvatnih, usporedivih i na dokazima utemeljenih spoznaja o radnim uvjetima u RPOO pristupi budućem planiranju razvoja sustava. Razvoj sustava treba omogućiti dostojanstven rad po mjeri čovjeka, održiv za postojeće i atraktivan za buduće zaposlene, te pružiti kvalitetan početak obrazovanja budućim naraštajima. Unaprjeđenje uvjeta rada u RPOO ključno je i za ekspanziju broja zaposlenih koja je potrebna da bi sva djeca vrtičke dobi mogla realizirati svoje pravo na kvalitetan RPOO.

U istraživanju smo mapirali stanje u sustavu s obzirom na temeljne dimenzije kvalitete zaposlenja: fizičku okolinu, intenzitet rada, odlike radnog vremena, društvenu okolinu, vještine i autonomiju (s posebnim naglaskom na dostupnost usavršavanja i radničku participaciju), karijerne perspektive i plaću zaposlenih. Pritom smo koristili relevantni instrumentarij međunarodnih istraživanja već provedenih u Republici Hrvatskoj, što nam je u nekim segmentima omogućilo usporedbu radnih uvjeta u RPOO s drugim sektorima te s uvjetima rada u školama (EWCS, TIMSS, TALIS). Također, u istraživanju smo utvrdili u kojoj se mjeri odstupanja od državnog pedagoškog standarda (npr. veličina grupa ili opremljenost dječjih vrtića) odražavaju na pojedine dimenzije kvalitete zaposlenja i pokazatelje blagostanja zaposlenih.

U svrhu osiguranja inkluzivnosti i kvalitete istraživačkog procesa, formiran je i istraživački savjet u kojem su sudjelovali renomirani

znanstvenici iz područja obrazovnih znanosti i radnih odnosa te stručnjaci i stručnjakinje relevantnih institucija u čijoj domeni rada se nalazi sustav RPOO. Istraživanje je podržalo i Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Dodatni moment za koji vjerujemo da je doprinio kvaliteti samog istraživačkog procesa odnosi se i na metodološki pristup kojim su kod postavljanja teza te konstrukcije upitnika korištena znanja i neposredna iskustva zaposlenih u sustavu. Pored toga, rad koji je pred vama, kao i u slučaju "Rada po mjeri čovjeka", ima i aktivističko-praktično dimenziju jer će nositelji istraživanja, Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske te udruga Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju, usmjeriti nalaze dobivene istraživanjem u zagovaračke procese, ali i ponuditi ih kao važan temelj za kvalitetniji socijalni dijalog s krajnjim ciljem poboljšanja uvjeta rada i materijalnih prava radnika i radnica, odnosno unaprjeđenja kvalitete RPOO u cjelini.

Nalazi dobiveni istraživanjem predstavljeni su u 8 poglavlja koje su autori/ce pisali sukladno ekspertizi u pojedinim područjima te preferencijama u prethodnom istraživačkom i aktivističkom radu.

U poglavlju **Metodološki okvir** sažeta je metodologija istraživanja te tijek provedbe kvantitativne i kvalitativne dionice istraživanja. Također, prikazana je populacija ustanova i zaposlenih u sustavu RPOO te realizirani uzorak u odnosu na populaciju. Realizirani uzorak obuhvaća 79 vrtića (80% planiranog uzorka vrtića) i 2.023 odgovora (47% planiranog uzorka zaposlenika). Prosjek realizacije uzorka u vrtićima iznosio je 81%, a medijan 77%.

U poglavlju **Dimenzije kvalitete zaposlenja u vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske** napravljena je usporedba zaposlenih u dječjim vrtićima sa zaposlenima u javnom sektoru općenito prema šest dimenzija kvalitete zaposlenja — društvena okolina, fizička okolina, kvaliteta radnog vremena, izgledi, intenzitet rada te vještine i autonomija.

U poglavlju **Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja** korišteni su pokazatelji više aspekata blagostanja preuzeti iz EWCS-a. Indikatori blagostanja uključuju dimenzije subjektivnog blagostanja, blagostanja vezano uz rad i radno mjesto (zadovoljstvo uvjetima rada, ravnoteža između poslovnog i privatnog života, održivost rada, smislenost rada, mogućnost spajanja kraja s krajem) te zdravlja (broj zdravstvenih problema).

U poglavlju **Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u dječjim vrtićima** analizirani su obrasci karijera odgojitelja/ica i ostalih zaposlenih u vrtiću s obzirom na trajanje zaposlenja na određeno, učestalost i razloge promjene poslodavca odnosno radnog mjesta te karakteristike radnika/ca i ustanova kod kojih je nesigurnost zaposlenja izražena. Također, sumirani su nalazi vezani za procjenu zaposlenika o budućnosti njihovog zaposlenja — sigurnost zaposlenja, karijerne perspektive te uvjete umirovljenja. Budući da sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja većim dijelom funkcionira u sustavu javnog sektora, prikazana je i usporedba nesigurnosti zaposlenja u odnosu na ostatak javnog sektora.

U poglavlju **Uvjeti rada iz perspektive pedagoškog standarda** prikazan je normativni okvir definiran Državnim pedagoškim standardom (DPS-PON) vezano za sastav i veličinu odgojno-obrazovne skupine te je isti uspoređen sa stanjem zatečenim u dječjim vrtićima, pri čemu su istražene sustavne razlike s obzirom na oblik dječjeg vrtića i sredinu u kojoj djeluje. Pored toga, istražili smo je li i na koji način je prekoračenje

standarda povezano sa dimenzijama kvalitete zaposlenosti i blagostanja. U drugom dijelu poglavlja prikazano je u kojoj mjeri materijalni uvjeti u dječjim vrtićima, uključujući prostorne uvjete te opremljenost didaktičkim sredstvima i potrošnim materijalom, prema procjeni zaposlenih utječu na kvalitetu provedbe kurikuluma, kao i na dimenzije kvalitete zaposlenja i blagostanja zaposlenih.

U poglavlju **Pristup stručnom usavršavanju u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja** analizirani su oblici usavršavanja koja su zaposleni u dječjim vrtićima pohađali, trajanje usavršavanja i prikladnost usavršavanja potrebama odgojno-obrazovnog rada u usporedbi s drugim stručnjacima/kinjama u javnom sektoru u Hrvatskoj. Također, prikazane su prepreke pristupu stručnom usavršavanju s obzirom na karakteristike dječjih vrtića.

U poglavlju **Radnička participacija u dječjim vrtićima** analizirani su neformalni i formalni oblici radničke participacije (od sastanaka na kojima sudjeluju svi zaposleni do postojanja radničkih vijeća i sindikata). Prikazani su nalazi vezani za prisutnost sindikata u pojedinim ustanovama, sindikalnu gustoću i pokrivenost kolektivnim ugovorima u dječjim vrtićima. Uz to, sumirane su karakteristike sindikalnog članstva, zadovoljstvo radom sindikata, kao i razlozi nesudjelovanja u radu sindikata.

U poglavlju **Plaće** analizirana je razlika u primanjima s obzirom na osnivača vrtića i razinu razvijenosti jedinice lokalne samouprave kojoj pojedini dječji vrtić pripada, kao i vezano uz karakteristike radnika/ca. Također, uspoređene su prosječne plaće s obzirom na postojanje sindikata i kolektivnog ugovora u javnim vrtićima. Analiziran je utjecaj razine plaća i zadovoljstva plaćom na organizacijsku i profesionalnu predanost odgojiteljica i nastavnika/ca viših razreda osnovnih škola, pri čemu se među promatranim aspektima organizacijske predanosti nalazi i namjera ili želja napuštanja trenutnog vrtića.

Istraživanje je sastavni dio projekta "Unapređenje socijalnog dijaloga kroz razvoj i jačanje administrativnih i stručnih kapaciteta" koji je financiran u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. iz Europskog socijalnog fonda, a provedeno je u suradnji Sindikata obrazovanja medija i kulture Hrvatske, udruge Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju te tvrtke Kooperativna savjetovanja.

## 1.1. Ključni nalazi

Prije nego krenemo s detaljnom analizom pojedinih aspekata istraživanja, a s namjerom da čitatelju/ici olakšamo razumijevanje pojedinih poglavlja, u nastavku smo saželi nalaze koje smatramo ključnim za unapređenje kvalitete sustava RPOO u Hrvatskoj, iz perspektive radnika i radnica. Kvaliteta sustava predstavlja kompleksan koncept, ali čije unapređenje nužno u obzir treba uzeti i dostojanstveno radno mjesto zaposlenih u sustavu. Stoga su nalazi koje ističemo primarno vezani za kvalitetu radnih uvjeta i zaposlenja.

### Dimenzije kvalitete, pokazatelji blagostanja i zdravstveni status

Ključni doprinos ovog istraživanja proizlazi iz mogućnosti usporedbe kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima u odnosu kvalitetu zaposlenja

u ostatku javnog sektora u Hrvatskoj. Takvim postupkom utvrdili smo specifičnosti rada i zaposlenja u RPOO. Zaposlenje u dječjim vrtićima značajno je lošije u čak četiri od šest glavnih dimenzija kvalitete zaposlenja (EWCS, 2015.), pri čemu je razlika još veća kada se radi o usporedbi između kvalitete zaposlenja stručnjaka/inja u RPOO i ostalih stručnjaka/inja u javnom sektoru. Zaposleni u dječjim vrtićima, a posebno stručnjaci/kinje, tako su znatno izloženiji rizicima iz fizičke okoline (buci, bolnim i zamornim položajima...), imaju nižu kvalitetu radnog vremena (zbog niske fleksibilnosti radnog vremena) te značajno viši intenzitet rada. Također, u dimenziji kvalitete zaposlenja koja se odnosi na društvenu okolinu, nalazi ukazuju da su značajnije izloženi neprijateljskim društvenim ponašanjima poput prijetnji i verbalnog nasilja.

U istraživanju su mjereni i pokazatelji blagostanja zaposlenih, koji su detaljnije objašnjeni u Poglavlju 4. Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Kod većine pokazatelja blagostanja također nalazimo manje povoljnu sliku kod zaposlenih u RPOO nego u javnom sektoru općenito, a razlike su posebno vidljive među stručnjacima/kinjama. Posebno vrijedno isticanje, u odnosu na ostale zaposlene u javnom sektoru, jest da zaposleni u RPOO iskazuju dvostruko više zdravstvenih problema, a više od polovice sudionika/ca istraživanja ne smatra da će takav posao moći raditi ni do svoje 60. godine. Također, 49% zaposlenih u RPOO iskazalo je da posao negativno utječe na njihovo zdravlje, u odnosu na 30% zaposlenih na razini cijelog javnog sektora u Hrvatskoj. Navedeni nalazi, a posebno oni vezani za zdravstvene probleme i fizičke rizike ne smiju biti zanemareni jer pokazuju da je rad s djecom rane i predškolske dobi izuzetno zahtjevan. Stoga je za unapređenje radnih uvjeta zaposlenih u RPOO, a posebno odgojiteljica koje su u neposrednom radu s djecom, potrebno osmišljavati posebne mjere kako bi se ostvarili uvjeti za dostojanstven i održiv rad po mjeri čovjeka. U taj proces nužno je uključiti stručnjake i stručnjakinje različitih struka, ali i sindikate, te same radnice i radnike.

### Sigurnost zaposlenja

Sigurnost zaposlenja jedna je od temeljnih dimenzija kvalitete rada, a ona u sustavu RPOO uglavnom proizlazi iz vrste ugovora o radu. Nalazi pokazuju da čak 20% zaposlenih u dječjim vrtićima, bez obzira na radno mjesto, radi na ugovore na određeno, bitno više nego u drugim djelatnostima javnog sektora. Ovdje se dominantno radi o mladim radnicima i radnicama, do 30 godina starosti, među kojima više od polovice radi putem ugovora na određeno vrijeme. Od ukupnog broja zaposlenih s ugovorom na određeno, njih 46% imaju ugovore s definiranim trajanjem, dok ostatak radi kao zamjene do povratka na posao osobe koju mijenjaju. Zaposleni s ugovorima na određeno s definiranim trajanjem imaju nešto bolju percepciju sigurnosti i perspektive zaposlenja u odnosu na zamjene (koje čine čak 10% svih zaposlenih u dječjim vrtićima, te koje imaju najniže procjene sigurnosti svojih radnih mjesta i održivosti svog rada). Dodatno, nalazi ukazuju na visoku sezonalnost zaposlenja u dječjim vrtićima, budući da značajan broj odgojitelja/ica gubi posao tijekom ljetnih mjeseci te se ponovo zapošljava kroz rujnu i listopad. S obzirom na navedene nalaze, sindikati koji djeluju u sustavu RPOO trebali bi usmjeriti posebne napore sindikalnom organiziranju i zaštiti mladih radnica i radnika koji se nalaze u neravnopravnom



položaju i nesigurnim uvjetima rada. Nužno je zahtijevati iznalaženje rješenja koja će toj skupini zaposlenih osigurati kontinuitet rada i sigurnost karijere, odnosno koja će biti u funkciji zaštite njihovih radničkih prava.

### **Državni pedagoški standard — veličina skupine, prostorni uvjeti i opskrbljenost radnim materijalima**

Kada govorimo o veličini odgojno-obrazovne skupine u odnosu na Državni pedagoški standard (DPS-PON), nalazi potvrđuju rasprostranjenost nepoštivanja standarda uvedenog 2008. godine, pri čemu su odstupanja veća kod jasličkih skupina, a posebno u skupinama u kojima se nalaze djeca s teškoćama u razvoju. Također, većina djece pohađa skupine mješovite dobi, pri čemu one, suprotno važećem standardu, nerijetko uključuju djecu vrtičke i jasličke dobi. Praksa trećeg odgojitelja/ice postala je razmjerno raširena, ali u procesu su rijetko prisutni asistenti i asistentice, čak i kada skupinu pohađaju djeca s težim teškoćama u razvoju. Pojedine dimenzije kvalitete zaposlenja i pokazatelji blagostanja manje su povoljni u slučaju jasličkih skupina, zatim mješovitih skupina (skupine koje uključuju djecu jasličke i vrtičke dobi) te skupina u kojima se nalaze djeca s teškoćama u razvoju. Međutim, kad se uzmu u obzir gore navedene situacije povezane s nižom kvalitetom zaposlenja, veličina skupine pokazala se negativno povezana s kvalitetom zaposlenja i blagostanjem samo kada je broj djece puno veći od propisanog kroz trenutno važeći DPS-PON. Na potencijal uključivanja većeg broja odgojitelja/ica i asistenata/ica u odgojnu skupinu u svrhu unapređenja stanja u sustavu ukazuju robusni nalazi prema kojima upravo povoljniji omjer stručnog osoblja i djece, odnosno prisutnost trećeg odgojitelja/ice i osobnih asistenata/ica doprinosi većoj kvaliteti zaposlenja i blagostanju zaposlenih.

Kada govorimo o prostornim uvjetima, nalazi pokazuju da je adekvatna opremljenost vrtića i opskrbljenost radnim materijalima snažno povezana s kvalitetom zaposlenja i blagostanjem zaposlenih. Pokazuje se da se u velikim vrtićima i razvijenim gradovima prostorni uvjeti češće percipiraju slabima (unatoč učestalijem postojanju dvorana i zbornica), te kao prepreka za provođenje kurikuluma. Također, u polovici slučajeva pokazalo da roditelji i odgojitelji/ce iz vlastitih sredstava nabavljaju radni materijal za djecu. Ova pojava, posebno učestala u dječjim vrtićima u razvijenijim sredinama, efektivno povećava troškove roditeljima i smanjuje raspoloživa primanja odgojiteljima/cama, a često rezultira i neadekvatnim priborom.

### **Stručno usavršavanje**

Usavršavanje je jedna od ključnih odrednica kvalitete RPOO. U usporedbi s ostatkom javnog sektora, raznorodnost i širina participacije u stručnom usavršavanju u RPOO u Hrvatskoj su povoljni. Međutim, slika je bitno manje povoljna kada se promatraju količina vremena provedena u usavršavanju (većina odgojitelja/ica usavršava se tek jedan dan ili manje godišnje), učestalost snošenja troškova od strane samih zaposlenika/ca (od usavršavanja čije pohađanje sami financiraju do neisplate dnevnic i putnih troškova), često nezadovoljene potrebe za usavršavanjem (posebno u Zagrebu), privilegiranost pristupa usavršavanju ravnatelja/ica i stručnih suradnika/ca, te slabiji pristup usavršavanju zaposlenih u

područnim objektima i zaposlenih na određeno. Prepreke pristupu su raznorodne: od nedostatka kapaciteta u postojećim usavršavanjima, preko cijene, udaljenosti, nedostatka vremena, manjka potpore poslodavca i netransparentnih praksi alokacije usavršavanja, do neprikladnosti forme ili sadržaja usavršavanja. Ovakvi nalazi upućuju da je nužno povećati kapacitete usavršavanja koje organizira AZOO, zatim osigurati veći teritorijalni doseg i veća izdvajanja kako bi dječji vrtići zaposlenima mogli priuštiti programe stručnog usavršavanja te putne troškove, smještaj i dnevnic kada su potrebni. Ovakve intervencije ne mogu se adekvatno provesti na razini pojedinih dječjih vrtića – oni koji su imali kapaciteta takve su prakse već uveli. Za nacionalni doseg, potrebno je osigurati dodatne resurse (AZOO infrastrukturu, dječjim vrtićima novčane resurse za pohađanje te ljudske resurse za zamjene), kao i pravo na stručno usavršavanje zadano normativno ili kolektivnim ugovorom.

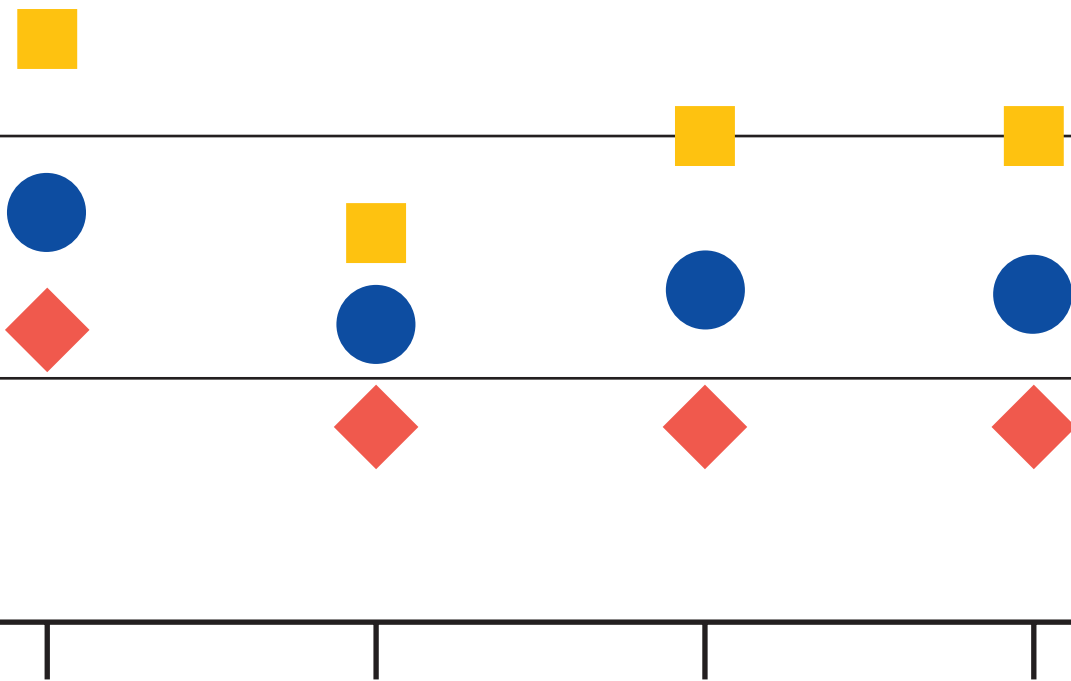
### **Radnička participacija**

Kada govorimo o sindikalnoj pokrivenosti u RPOO, nalazi pokazuju kako sindikati nisu prisutni u privatnim dječjim vrtićima koji zapošljavaju gotovo petinu zaposlenih u sustavu. Zaposleni u privatnim dječjim vrtićima posljedično nisu ni pokriveni kolektivnim ugovorima zbog čega su ti radnici i radnice slabije zaštićene. Niska pokrivenost kolektivnim ugovorima prisutna je u općinama i malim dječjim vrtićima, što proizlazi iz dinamike kolektivnog pregovaranja koje se vodi na razini jedinice lokalne samouprave s pojedinačnim osnivačima. Ovdje je potrebno naglasiti nizak udio zaposlenih na određeno koji su članovi i članice sindikata, premda se radi o skupini s najnesigurnijim oblikom zaposlenja. Sve to ukazuje da sindikati koji djeluju u RPOO nužno moraju proširiti doseg svog djelovanja i usmjeriti resurse prema ranjivijim i manje zaštićenim skupinama zaposlenih u RPOO.

### **Plaće**

Plaće u RPOO su, kao i drugdje u javnom sektoru, u velikoj mjeri određene razinom obrazovanja i dužinom staža zaposlenih. Međutim, RPOO sustav je za razliku od ostatka javnog sektora značajno decentraliziraniji. Tako je definiranje visine plaća u domeni osnivača, pojedinih JLS-ova ako govorimo o javnim vrtićima, odnosno privatnih i vjerskih osnivača. Ovakav okvir određivanja plaća dovodi do značajnih razlika u visini plaća u javnim dječjim vrtićima različitih osnivača, dok su plaće u privatnim dječjim vrtićima niže od onih u javnim. Osim toga, prosječne plaće u RPOO niže su nego u drugim djelatnostima javnog sektora. Prema nalazima istraživanja, stručnjaci/kinje u RPOO imaju veće materijalne poteškoće te iskazuju veće nezadovoljstvo visinom plaća u usporedbi sa svim stručnjacima/kinjama u RH te sa stručnjacima/kinjama u javnom sektoru. Ovakvo stanje u RPOO nužno zahtijeva intervencije u unapređenju politikā plaća, pri čemu je u njihovo osmišljavanje nužno uključiti sve relevantne aktere te neizostavno sindikate koji organiziraju radnice i radnike u RPOO.

# 2. Metodološki okvir



## 2.1. Metoda i provedba kvantitativne dionice istraživanja

Kvantitativni dio istraživanja proveden je metodom ankete na nacionalno reprezentativnom uzorku dječjih vrtića u dvije faze u razdoblju od početka veljače do kraja lipnja 2019. godine. Prva faza podrazumijeva pilot istraživanje koje je provedeno u veljači i ožujku 2019. godine na uzorku od 7 heterogenih dječjih vrtića s obzirom na veličinu, osnivača i stupanj razvijenosti JLS-a, a koji su geografski bliski Zagrebu. Pilot istraživanjem testirani su plan pristupa dječjim vrtićima, odaziv vrtića, odnosno spremnost ravnatelja/ica na suradnju, vremenski rok unutar kojeg je moguće u pojedinom vrtiću provesti istraživanje te različiti oblici regrutacije sudionika/ca. Glavni nalaz pilot istraživanja bio je neuspjeh online metoda regrutacija (i online pristupa ispunjavanju upitnika) te je zato odabrana metoda s dječjim vrtićem koordinirane fizičke (ili poštanske) distribucije i preuzimanja tiskanih anketnih upitnika.<sup>1</sup>

Druga faza, odnosno provedba terenskog dijela istraživanja, trajala je gotovo 4 mjeseca, od kraja ožujka do sredine srpnja 2019. godine. Budući da su u pilot istraživanju uočene određene poteškoće prilikom regrutacije sudionika/ca (nepovjerljivost ravnatelja/ica, nemogućnost dolaska do sudionika/ca osim na radnom mjestu itd.), učinjene su određene korekcije u metodologiji pristupa vrtićima, kao i načini distribucije i prikupljanja anketnih upitnika. Ministarstvo znanosti i obrazovanja poslalo je poziv za sudjelovanje u istraživanju svim uzorkovanim dječjim vrtićima, a svaki od dječjih vrtića kontaktiran je te je dogovoren sastanak s ravnateljima/cama dječjih vrtića u uzorku na samoj lokaciji (nekad i u proširenom sastavu sa stručnim suradnicima/ama, predstavnicima/ama osnivača ili odgojiteljima/cama)<sup>2</sup>. Na sastanak su odneseni tiskani anketni upitnici s pripadajućim kuvertama i glasačkom kutijom/ama za prikupljanje ispunjenih anketnih upitnika radi osiguravanja anonimnosti sudionika/ca<sup>3</sup>. S ravnateljima/icama je dogovoreno da informiraju zaposlenike/ce o provedbi istraživanja te da distribuiraju anketne upitnike. Ispunjeni anketni upitnici prikupljeni su direktno u dječjim vrtićima ili, u slučaju udaljenijih mjesta, slani su poštom.

## 2.2. O populaciji, planiranom i realiziranom uzorku

Populaciju na koju se istraživanje odnosi čine sve osobe zaposlene u dječjim vrtićima: odgojitelji/ce, medicinski djelatnici/e, stručni/e suradnici/e

- <sup>1</sup> Također, nakon pilota napravljene su manje izmjene upitnika u cilju povećanja razumljivosti pojedinih pitanja. Iz tog razloga, ali i budući da dječji vrtići iz pilota nisu bili dio uzorka, odnosno izabrani su za sudjelovanje po drugačijim kriterijima te im se nije moglo pridjenuti populacijsko utežanje, nisu pripojeni sudionicima/ama iz glavne faze istraživanja.
- <sup>2</sup> Manji broj ravnatelja/ica odbio je tu opciju te su upitnici poslani poštom.
- <sup>3</sup> Sudionici/e istraživanja imale su opciju i ispunjavanja upitnika online (na platformi LimeSurvey) kojem su mogle pristupiti jedinstvenim tokenom koji se nalazio na naslovnoj stranici upitnika, no vrlo mali udio sudionika/ca istraživanja je iskoristio tu opciju.

(pedagozi/inje, edukacijski rehabilitatori/ice i psiholozi/ginje) te administrativno i pomoćno-tehničko osoblje (računovodstvo, tajništvo, kuhari/ce, ekonom/ce, domari/ce, ložači/ce, čistači/ce i spremači/ce). Populacijski podaci na razini ustanova predškolskog odgoja i obrazovanja iz 2016. i 2017. godine preuzeti su iz analiza temeljenih na DV-PO obrascima Državnog zavoda za statistiku (DZS) te izrađenih u okviru studije *Analiza dostupnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja* (Dobrotić i sur., 2018). Ovakav pristup iz uzorkovanja je isključio dječje vrtiće koji su osnovani nakon 2016. godine.

Metodologija uzorkovanja je složeni dizajn koji uključuje stratifikaciju dječjih vrtića kao klastera (primarnih jedinica uzorkovanja) u jednofaznom klusterskom uzorkovanju. Izabrani su sljedeći kriteriji stratificiranog odabira dječjih vrtića koje smo procijenili kao bitne odrednice radnih uvjeta i prema kojima smo uspoređivali radne uvjete u analizi:

- **osnivač:** oblik vlasništva dječjeg vrtića koji može biti javno ili ostalo (privatna pravna ili fizička osoba te vjerska zajednica)
- **razvijenost jedinica lokalne samouprave (JLS)** u kojoj se nalazi vrtić (ili u kojoj se nalazi središnji objekt vrtića ako je riječ o vrtiću s područnim objektima u više JLS-a): operacionalizirana je podjelom razvojnih skupina JLS-a u potpomognuta područja (razvojne skupine 1–4) i razvijeni područja (razvojne skupine 5–8)
- **urbanitet:** operacionaliziran administrativnom podjelom na općine i gradove, uz Grad Zagreb kao zasebnu kategoriju
- **postojanje područnih objekata:** s obzirom na to da organizacijske i upravljačke prednosti i izazovi proizlaze iz veličine odnosno organizacijske složenosti dječjeg vrtića, kao i zbog različitih odredbi Državnog pedagoškog standarda koje se izravno odnose na veličinu.

Veličina planiranog uzorka iznosila je 99 dječjih vrtića te je bila zadana procijenjenim terenskim kapacitetima. S obzirom na predmet istraživanja – uvjete rada zaposlenih u vrtićima – broj zaposlenih procijenili smo prikladnim parametrom selekcije u nezavisnom uzorku unutar svakog stratuma<sup>4</sup>. Time se želio postići najbolji omjer uložene (u vidu pristupanja vrtićima) i dobi venog (u vidu broja zaposlenih kojima se pristupa). Riječ je o uzorkovanju s nejednakim vjerojatnostima odabira (*sampling with unequal probabilities*), pri čemu je vjerojatnost odabira vrtića u uzorak unutar svakog stratuma bila proporcionalna broju zaposlenih u dječjem vrtiću (eng. *probability proportional to size*)<sup>5</sup>. S obzirom na to da bi tehnike selekcije klastera (dječjih vrtića) zasnovanih na tom principu podreprezentirale samostalne dječje vrtiće (bez područnih objekata) uslijed njihovog manjeg broja zaposlenih u odnosu na dječje vrtiće s područnim objektima, postojala je i metodološka argumentacija za uvrštavanje podjele na samostalne i vrtiće s više objekata među kriterije stratifikacije. Međutim, kod privatnih i vjerskih dječjih vrtića, kriterij stratifikacije prema postojanju područnih objekata (podjela na samostalne dječje vrtiće i one s područnim objektima) manje je prikladan s obzirom da su prosjek i varijacije u broju objekata unutar

4 Veličina uzorka vrtića unutar stratuma određena je uz fiksnu razinu preciznosti unutar stratuma tako da ukupan planirani uzorak obuhvaća 99 vrtića.

5 Isti je postupak selekcije u uzorak primijenjen u svim istraživanjima čije podatke uspoređujemo s vrtićima (EWCS, TIMSS, TALIS).

dječjih vrtića s JLS-om kao osnivačem ( $\bar{x}$  (objekata) = 3,1; SD = 3,2; Q3 = 4) znatno veći u odnosu na vrtiće koje su osnovali privatni osnivač, odnosno vjerska zajednica ( $\bar{x}$  (objekata) = 1,5; SD = 1,3; Q3 = 2, odnosno  $\bar{x}$  (objekata) = 2,1; SD = 1,7; Q3 = 3). Da bismo smanjili broj stratuma, kod dječjih vrtića s privatnim ili vjerskim osnivačem ne razlikujemo samostalne vrtiće i one s područnim objektima, čime dobivamo 11 populacijskih stratuma s dva ili više dječjih vrtića<sup>6</sup>, s ukupno 597 vrtića u okviru uzorkovanja (populaciji vrtića). Pregled okvira uzorkovanja odnosno populacije vrtića i zaposlenika prema stratumima dajemo u Tablici 1.

Tablica 1. Pregled stratuma u okviru uzorkovanja odnosno populaciji vrtića i zaposlenih (prema DZS-u, 2016. i 2017.)

Administrativni status	Kategorija razvojne skupine JLS	Osnivač	Samostalni dječji vrtić (bez područnih objekata)	Nh (okvir uzorkovanja)	Broj objekata	Ukupno zaposlenih	Ukupno odgojiteljica/ica	Medicinske sestre/zdravstveni radnici	Pedagozi/ginje	Psiholozi/ginje i edukacijski rehabilitatori/ce	Administrativno i ostalo osoblje	Ukupno djece
Grad (osim ZG)	Razv.	Ostali	—	152	239	2187	1307	93	108	84	567	13768
Grad (osim ZG)	Razv.	Javni	Da	37	37	816	466	30	12	30	266	5092
Grad (osim ZG)	Razv.	Javni	Ne	84	540	6854	4124	168	108	156	2265	44670
Opć.	Razv.	Ostali		16	26	233	145	3	9	7	67	1241
Opć.	Razv.	Javni	Da	47	47	616	390	21	19	16	164	3986
Opć.	Razv.	Javni	Ne	29	78	652	406	19	19	9	195	3921
ZG	Razv.	Ostali	—	58	96	953	583	38	45	38	238	5077
ZG	Razv.	Javni	Ne	59	222	5426	3258	142	83	156	1773	32882
—	Potpom.	Ostali		22	34	220	143	5	5	2	63	1676
—	Potpom.	Javni	Da	66	66	627	391	20	12	4	193	4217
—	Potpom.	Javni	Ne	27	88	766	452	21	7	4	272	4929
UKUPNO				597	1473	19350	11665	560	427	506	6063	121459

Planirani uzorak je obuhvaćao 99 vrtića, s ukupno 4.275 zaposlenih. Realizirani uzorak po stratumima i kategorijama radnih mjesta prikazan je u Tablici 2, pri čemu nadalje ubrajamo zdravstvene djelatnike/ce u kategoriju ostalog osoblja. U zagradama u Tablici 2 prikazan je obuhvat populacije realiziranim uzorkom, a u tekstu izlažemo realizaciju uzorka

6 U Zagrebu se nalazi samo jedan javni samostalni vrtić, stoga je taj vrtić, odnosno pripadajući stratum izostavljen iz okvira uzorkovanja.

(udio odgovora u planiranom uzorku). Realizirani uzorak obuhvaća 79 vrtića (80% planiranog uzorka dječjih vrtića) i 2.023 odgovora (47% planiranog uzorka zaposlenih). Promatrano na razini vrtića, odaziv privatnih ili vjerskih vrtića bio je znatno slabiji u odnosu na odaziv javnih (56% u odnosu na 89%). Prosjek realizacije uzorka u dječjim vrtićima iznosio je 81%, a medijan 77%, dok je u dječjem vrtiću s najmanjim realiziranim uzorkom odgovorilo 12% zaposlenih. Očekivano, realizacija uzorka (udio odgovora) u dječjem vrtiću negativno je povezana s veličinom dječjeg vrtića, tj. brojem zaposlenih ( $r = - .50$ ). Obuhvaćeno je oko 11% svih zaposlenih u sustavu, pri čemu je obuhvat nešto manji kod ostalog osoblja (8%), što je uglavnom rezultat njihovog slabijeg odaziva u odnosu na ostale kategorije zaposlenih. Naime, 37% ostalog osoblja u dječjim vrtićima iz planiranog uzorka odgovorilo je na anketu, nasuprot 52% odgojitelja/ica i 44% stručnih suradnika/ca. Među ostalim osobljem u realiziranom uzorku nalazi se 38 zdravstvenih djelatnika/ca, 108 kuhara/ica, 307 pomoćno-tehničkog osoblja i 71 administrativno-tehničkog osoblja.

**Tablica 2.**  
Pregled realiziranog uzorka i obuhvat populacije (%) po stratumima i radnim mjestima (neutežani podaci)

Administrativni status	Kategorija razvojne skupine JLS	Osnivač	Samostalni dječji vrtić	Broj vrtića	Broj sudionika/ca	Odgojitelji/ce	Stručni suradnici/e	Ostalo osoblje	Ravnatelji/ce
Grad (osim ZG)	Razv.	Ostali	—	6 (3,9)	233 (10,7)	5 (3,3)	5 (3,3)	5 (3,3)	5 (3,3)
Grad (osim ZG)	Razv.	Javni	Da	9 (24,3)	131 (16,1)	7 (18,9)	7 (18,9)	7 (18,9)	7 (18,9)
Grad (osim ZG)	Razv.	Javni	Ne	10 (11,9)	529 (7,7)	8 (9,5)	8 (9,5)	8 (9,5)	8 (9,5)
Opć.	Razv.	Ostali	—	5 (31,3)	74 (31,8)	5 (31,3)	5 (31,3)	5 (31,3)	5 (31,3)
Opć.	Razv.	Javni	Da	9 (19,1)	146 (23,7)	8 (17,0)	8 (17,0)	8 (17,0)	8 (17,0)
Opć.	Razv.	Javni	Ne	7 (24,1)	131 (20,1)	6 (20,7)	6 (20,7)	6 (20,7)	6 (20,7)
ZG	Razv.	Ostali	—	5 (8,6)	64 (6,7)	4 (6,9)	4 (6,9)	4 (6,9)	4 (6,9)
ZG	Razv.	Javni	Ne	7 (11,9)	394 (7,3)	5 (8,5)	5 (8,5)	5 (8,5)	5 (8,5)
—	Potpom.	Ostali	—	5 (22,7)	84 (38,2)	4 (18,2)	4 (18,2)	4 (18,2)	4 (18,2)
—	Potpom.	Javni	Da	9 (13,6)	120 (19,1)	8 (12,1)	8 (12,1)	8 (12,1)	8 (12,1)
—	Potpom.	Javni	Ne	7 (25,9)	117 (15,3)	6 (22,2)	6 (22,2)	6 (22,2)	6 (22,2)
<b>UKUPNO</b>				<b>79 (13,2)</b>	<b>2023 (10,5)</b>	<b>1333 (11,4)</b>	<b>94 (10,1)</b>	<b>530 (8,0)</b>	<b>66 (11,1)</b>

Među stratumima, najveći je obuhvat populacije realiziranim uzorkom u privatnim i vjerskim dječjim vrtićima potpomognutih područja (38% populacije). Najmanji je obuhvat populacije realiziranim uzorkom u Zagrebu (oko 7% populacije) te u javnim dječjim vrtićima u drugim gradovima koji

imaju područne objekte (oko 8% populacije), što je prvenstveno posljedica velike zastupljenosti tih stratumu u populaciji, odnosno podzastupljenosti tih stratumu u planiranom uzorku uslijed načina uzorkovanja, ali je dijelom i posljedica najslabije realizacije uzorka u ova tri stratumu (između 38 i 42% planiranog uzorka). Razlog slabijem relativnom odazivu zaposlenih u zagrebačkim javnim dječjim vrtićima i zaposlenih u javnim dječjim vrtićima s područnim objektima u drugim gradovima vjerojatno je veličina ovih vrtića (broj zaposlenih) jer odaziv na razini vrtića nije slabiji u ova dva stratumu (redom, 70 i 90%). Veličina vrtića, međutim, ne objašnjava slabiji odaziv u zagrebačkim privatnim i vjerskim vrtićima, prosječno manjim u odnosu na javne: odaziv na razini zagrebačkih privatnih vrtića iznosio je samo 50%.

Geografska raspodjela realiziranog uzorka više je nego zadovoljavajuća: obuhvaćeni su dječji vrtići u 19 županija. Međutim, realizirani uzorak ne omogućava valjanu usporedbu radnih uvjeta na razini pet ili šest regija, jer postoje znatne razlike regionalnih poduzoraka u odnosu na subpopulacije prema pojedinim pretpostavljenim čimbenicima radnih uvjeta. Nemogućnost regionalnih usporedbi na stranu, ranije navedene razlike u odazivu ne kompromitiraju reprezentativnost uzorka za populaciju vrtića i zaposlenih prema promatranim obilježjima dječjih vrtića te se može konstatirati da je uzorak prikladan za zaključivanje o zastupljenosti promatranih pojava (radnih uvjeta) kako u populaciji vrtića, tako i populaciji zaposlenih.

Da bi predstavljali populaciju, podaci su utežani s obzirom na vjerojatnost izbora dječjeg vrtića u uzorak, neodgovor unutar klastera (dječjeg vrtića) – tako da veća utežanja dobivaju sudionici/e dječjeg vrtića u kojima je manji udio zaposlenih odgovorio – i na populacijske brojeve zaposlenih u stratumima te u tri kategorije radnih mjesta (odgojitelji/ce, stručni suradnici/e s ravnateljima/cama, ostalo osoblje). Umnožak utežanja za vjerojatnost izbora i neodgovora prilagođen je populacijskim brojevima procedurom iterativne proporcionalne prilagodbe (postupak *iterative proportional fitting*, također znan i kao *raking* ili *rim weighting*) kojim smo dobili konačna utežanja. Kao i sam način odabira dječjih vrtića u uzorak, postupak utežavanja podataka sukladan je metodologiji EWCS istraživanja.

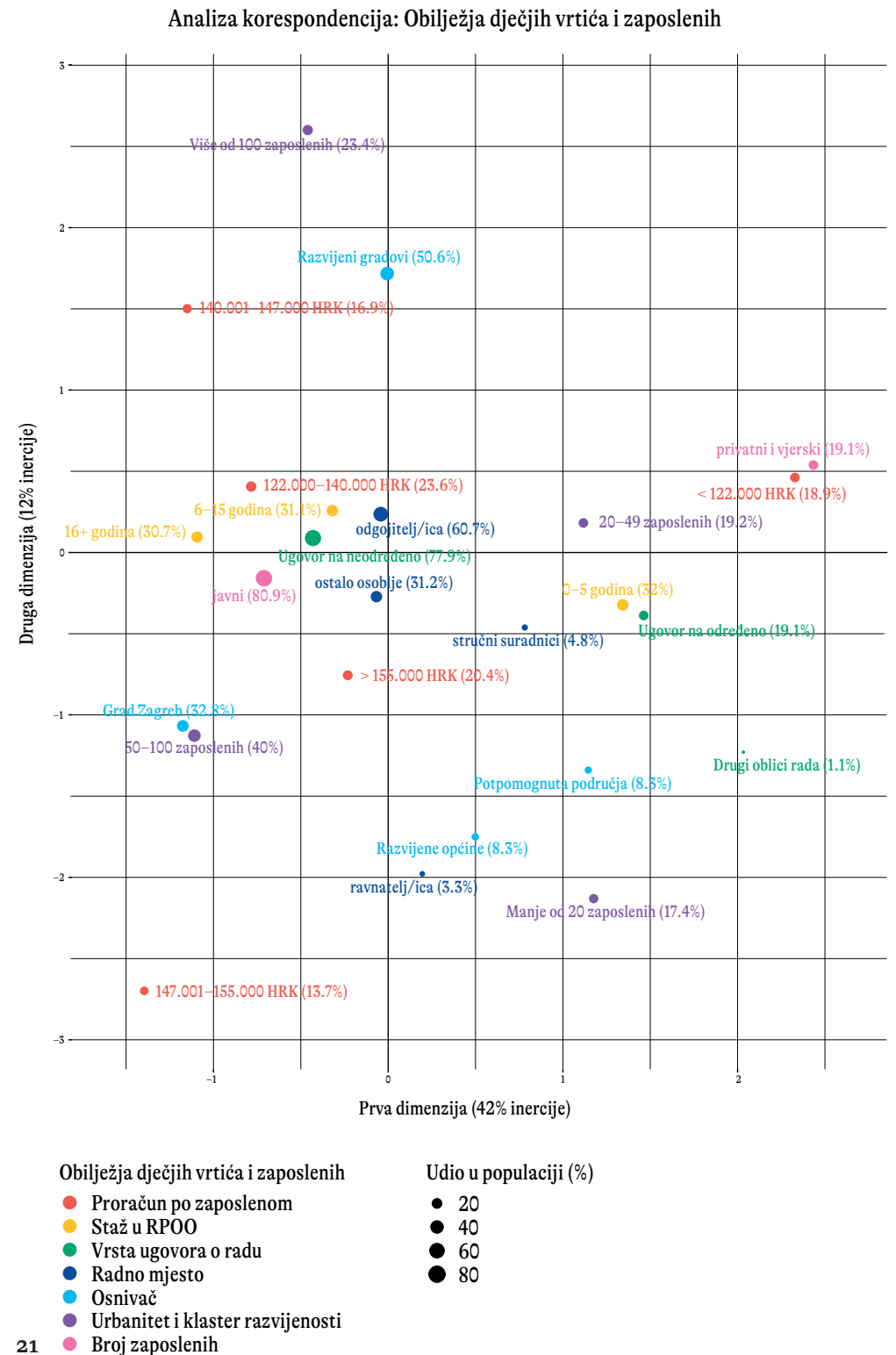
Nakon što su u tablicama 1 i 2 prikazani populacija odnosno okvir uzorkovanja i realizirani uzorak, nadalje u izvještaju svi se prikazi odnose na populacijski utežane podatke iz uzorka, osim tamo gdje je drugačije navedeno.

Da bismo pružili kontekst analizama koje slijede, izložit ćemo informacije o međupovezanostima pojedinih obilježja ustanova i zaposlenih u RPOO, među kojima se veličina vrtića ističe kao obilježje povezano s mnogo drugih. Veličina ustanove (broj zaposlenih) povezana je sa stupnjem urbaniteta i razinom razvijenosti jedinice lokalne samouprave: u Gradu Zagrebu i u razvijenim gradovima 85% odnosno 66% zaposlenih rade u dječjim vrtićima s 50 ili više zaposlenih, naspram 18% odnosno 6% zaposlenih u dječjim vrtićima u razvijenim općinama i potpomognutim područjima. Očekivano, zaposleni u većim dječjim vrtićima češće rade u dječjim vrtićima s područnim objektima. Odgojitelji/ce su jedina kategorija radnog mjesta koju smo u upitniku pitali rade li u područnom ili središnjem objektu vrtića s područnim objektima. Dok ukupno oko 46% odgojitelja/ica u RH radi u područnim objektima, u vrtićima s manje od

20 zaposlenih 11% odgojitelja/ica radi u područnim objektima, u onima između 20 i 49 zaposlenih oko 35% radi u područnim objektima, u onima između 50 i 100 zaposlenih oko 56%, a u onima s više od 100 zaposlenih oko 62% odgojitelja/ica radi u područnim objektima. Veličina dječjeg vrtića također je povezana s vrstom osnivača: dok 75% zaposlenih u javnim dječjim vrtićima radi u ustanovama s 50 ili više zaposlenih, to se odnosi na samo 11% zaposlenih u privatnim i vjerskim vrtićima. U javnim vrtićima, gdje su u uzorku jedino postojali sindikati, veličina je izrazito povezana i s postojanjem sindikata: dok je među zaposlenicima javnih vrtića u kojima postoji sindikat oko 86% okupljeno u vrtićima s 50 i više zaposlenih, u uzorku nije bilo javnih vrtića s više od 50 zaposlenih, a da u njima nije bio aktivan sindikat. U privatnim dječjim vrtićima zaposleni/e imaju značajno kraći staž u sustavu RPOO (28% zaposlenih u javnim vrtićima naspram 58% zaposlenih u privatnim vrtićima ima do pet godina staža) te, uglavnom zato što su mlađi/e, rjeđe rade na neodređeno (81% zaposlenih u javnim i 75% zaposlenih u privatnim dječjim vrtićima radi na neodređeno vrijeme).

Plastičan uvid u međupovezanost većine promatranih obilježja dječjih vrtića i zaposlenih daje Slika 1. Dvije točke kategorija obilježja zaposlenih i dječjih vrtića to više međusobno koincidiraju (to jest, to se češće u njima nalaze isti sudionici/e) što su bliže jedna drugoj te što su obje udaljenije od ishodišta (sjecišta horizontalne i vertikalne sive linije). Postoci u zagradama kod naziva kategorija su udjeli pojedine kategorije u populaciji. Osim prethodno spomenutih međupovezanosti, vidimo još i da se zaposleni u dječjim vrtićima s više od 100 zaposlenih češće nalaze u razvijenim gradovima, dok su u Gradu Zagrebu najčešće zaposleni u dječjim vrtićima s između 50 i 100 zaposlenih (u uzorku se nalazi samo jedan zagrebački vrtić s više od 100 zaposlenih). Također vidimo i da privatni i vjerski dječji vrtići imaju manje proračune po zaposlenom u odnosu na javne dječje vrtiće.

Slika 1. Prikaz međupovezanosti i populacijskih udjela obilježja dječjih vrtića i zaposlenih



## 2.3. O upitniku

Napravljene su četiri verzije upitnika za četiri skupine zaposlenih u dječjim vrtićima: Upitnik za odgojitelje/ice, Upitnik za ravnatelje/ice, Upitnik za stručne suradnike/ce (skupina zanimanja u koju spadaju pedagozi/ginje, psiholozi i edukacijski rehabilitatori/ce) te Upitnik za ostalo osoblje (zdravstveni/e djelatnici/e, kuhari/ce, pomoćno-tehničko osoblje i administrativno-tehničko osoblje). Pored originalnih čestica formiranih za svrhu ovog istraživanja, korištene su i čestice Europskog istraživanja uvjeta rada (Eurofound, 2015) potrebne za konstrukciju dimenzija kvaliteta uvjeta rada te indikatora blagostanja (podrobno će biti predstavljeni u poglavlju 3. „Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske“ i poglavlju 4. „Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja“), dva instrumenta — o školskoj klimi i zadovoljstvu poslom — preuzete su iz Međunarodnog istraživanja učenja i poučavanja (TALIS) iz 2013. godine (OECD, 2013) te tri instrumenta iz Međunarodnog istraživanja trendova u znanju matematike i prirodoslovlja (TIMSS) iz 2015. godine (IEA, 2015) o učiteljskom poslu<sup>7</sup>. Na svim preuzetim pitanjima u upitniku napravljene su samo nužne preinake s ciljem prilagodbe ciljanoj populaciji te u mjeri u kojoj sadržaj ne bi doveo u pitanje usporedbe dobivenih rezultata s onima spomenutih istraživanja. Originalne čestice odnosile su se na skup pitanja o povijesti zaposlenja sa ciljem zahvaćanja trajanja privremene zaposlenosti u profesionalnoj povijesti, zatim detaljnija razrada pitanja o stručnom usavršavanju te zasebni instrumenti za odgojitelje/ice o specifičnostima njihovog radnog mjesta i usklađenosti njihovih potreba s dostupnim materijalnim uvjetima rada u dječjim vrtićima.

Najopsežniji od četiri primijenjena upitnika je upitnik za odgojitelje/ice, najbrojniju te specifično obrazovanu skupinu za rad u sustavu RPOO. Ovaj upitnik organiziran je u 14 tematskih cjelina: I. Osobne karakteristike ispitanika i ispitanica; II. Općenito o radnom mjestu; III. Karakteristike posla; IV. Opremljenost dječjeg vrtića; V. O radnom vremenu; VI. Rad i privatni život; VII. Fizički uvjeti rada; VIII. Radni zadaci; IX. Radna okolina; X. Stručno usavršavanje; XI. Radnička participacija; XII. Zdravlje i dobrobit; XIII. Značenje i smisao posla u životu; XIV. Radni vijek i blagostanje.

Ostali upitnici predstavljaju sažete verzije upitnika za odgojitelje/ice, s iznimkom upitnika za ravnatelje/ice koji je zbog specifičnosti njihove pozicije u sustavu RPOO sadržavao i dodatni instrument o preprekama učinkovitosti na poslu, preuzet iz TALIS 2013 upitnika za ravnatelje/ice.<sup>8</sup>

7 Za korištenje navedenih čestica dobiveno je dopuštenje OECD-a, Eurofound-a i IEA-a, kao i Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja (NCVVO) koji je odgovoran za provedbu TIMSS i TALIS istraživanja u Hrvatskoj.

8 Primjer upitnika se zbog njegove veličine, ali i četiri različite verzije upitnika, ne nalazi na kraju brošure kao što je uobičajeno, no dostupan je na stranici Sindikata obrazovanja, medija i kulture Hrvatske (<https://somk.hr/>) ili na zahtjev.

## 2.4. Primijenjene tehnike analize kvantitativnih podataka

U svim statističkim testovima primijenjenima u izvještaju, procjene standardnih pogrešaka odnosno prikazana statistička značajnost prilagođeni su za klusterski uzorak (veću sličnost promatranih pojava unutar vrtića nego između njih), tj. za činjenicu da smo uzorkovali vrtiće a ne zaposlene, što generalno čini standardne pogreške većima odnosno test značajnosti čini strožim. Za usporedbe unutar RPOO, a ne i za usporedbe zaposlenih u RPOO s drugim skupinama zaposlenih u RH, primjenjivali smo korekciju za konačnu populaciju (eng. *finite sample correction*) koja je u razmjerno maloj mjeri smanjila standardne pogreške.

Sami primijenjeni statistički testovi također su prilagođeni za dizajn uzorka, a primjenjivali smo sljedeće testove: Waldove prilagođene testove razlika proporcija i prosjeka te Waldove testove razlika koeficijentata proizašlih iz regresijskih analiza — također prilagođenih za dizajn uzorka — među kojima smo koristili logističku regresiju za dihotomne kategorijske ishode i linearnu regresiju za kvantitativne zavisne varijable.

Za statističke testove koristili smo statistički softverski paket Stata (verzije 13, 14 i 16), posebno skup komandi za prilagođavanje analiza dizajnu uzorka (svy). Za jednu od vizualizacija koristili smo program *sepscatter* za Statu koji je napisao Nicholas J. Cox.

## 2.5. Metoda, uzorak i provedba kvalitativne dionice istraživanja

Kvalitativni dio istraživanja proveden je po završetku kvantitativne dionice u periodu od rujna do prosinca 2019. godine. Cilj kvalitativne dionice istraživanja bio je prikupiti iskustva, asocijacije, vjerovanja i stavove sudionika/ica o uvjetima rada u RPOO. Naglasak smo, s jedne strane, stavili na probleme, nepravilnosti i izazove na koje sudionici/ce istraživanja nailaze u svom radu, njihova razmišljanja o uzrocima tih problema te njihove prijedloge rješenja, dok smo s druge strane nastojali prikupiti i primjere dobre prakse koje nam iz svog profesionalnog iskustva mogu opisati. Metoda kojom smo se koristili za postavljeni cilj kvalitativnog istraživanja je bila polustrukturirani intervju za koje je izrađen protokol provedbe s definiranim tematskim cjelinama u skladu s temom istraživanja.

Ovakvu problemsku perspektivu potencirali smo i kroz postupak uzorkovanja za kvalitativni dio istraživanja čija se prva etapa odvila kroz proces samoselekcije sudionika/ca kroz prethodno proveden anketni upitnik. Za samoselekciju sudionika/ca bila je predviđena čestica u sklopu upitnika putem koje su ispitanice i ispitanici mogli dati svoj pristanak za kontaktiranje sa ciljem regrutiranja za razgovor. Daljnjem procesu uzorkovanja sudionika/ica pristupilo se nakon provjere njihove zastupljenosti u svim dobnim kategorijama, kao i tipu ugovora o radu te tipu dječjeg vrtića u kojem rade prema kategoriji osnivača (javni i privatni/vjerski dječji vrtići). Nakon što se raspršenost pokazala zadovoljavajućom, kao kriterij za daljnju selekciju uzeto je šest od sedam dimenzija Europskog

istraživanja o uvjetima rada (EWCS). Sudionici/e su prema odgovorima na čestice iz dimenzija kvalitete zaposlenja „Intenzitet rada“, „Kvaliteta radnog vremena“, „Društvena okolina“, „Vještine i autonomija“, „Izgledi“ te „Plaće“ (detaljnije opise dimenzija vidi u poglavlju 3. „Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske“) razvrstane u tercele na svakoj od odabranih dimenzija te je kriterij za odabir bio 1. i 3. tercil. Tako su kao sudionici/e intervjuja odabrani ispitanici/e koji su na spomenutim dimenzijama izrazili neki tip problemskog sadržaja svojstvenog donjem kraju spektra ili primjere dobre prakse svojstvene gornjem kraju spektra. Kako je fokus istraživanja ipak na problematičnim aspektima uvjeta rada, na svakoj dimenziji odabrano je po 5 osoba u donjem tercilu te po 3 u gornjem.

Definirane tematske cjeline intervjuja bile su sljedeće: I. Veličina grupe — broj djece po grupama; II. Materijalni uvjeti rada (prostor i opremljenost materijalima za rad); III. Radno vrijeme; IV. Dječji vrtići kao radno okruženje (radni kolektiv, odnos sa suradnicima/ama, nadređenima te roditeljima (skrbnicima/ama); V. Stručno usavršavanje — prilike, teme, dostupnost, prepreke; VII. Utjecaj posla na zdravlje; VIII. Karijerni obrasci i prekarnost zaposlenja u vrtićima; IX. Plaća; X. Sindikati i radnička participacija — djelovanje sindikata u RPOO, izazovi, prilike.

Konačni uzorak osoba čine 43 osobe od kojih je intervjuirano njih 20. Većina sudionika/ca bile su odgojiteljice (14), a sudjelovale su i 2 ravnateljice i 4 zaposlena koji spadaju u skupinu ostalog osoblja. Zahvaćeni su radnici i radnice iz svih kategorija razine urbaniteta i razvijenosti JLS-a te iz 10 županija (Bjelovarsko-bilogorska, Grad Zagreb, Istarska, Kopriivničko-križevačka, Međimurska, Osječko-baranjska, Primorsko-goranska, Splitsko-dalmatinska, Zadarska te Zagrebačka županija). Među sudionicima/ama kvalitativnog istraživanja bile su zastupljene osobe iz svih dobnih razreda (počevši s kategorijom 20 – 24 godine te u intervalima od 5 godina, do posljednje kategorije 60 i više godina), 17 sudionika/ca bilo je iz javnih, a 3 iz privatnih odnosno vjerskih dječjih vrtića. Na svakoj od gore navedenih dimenzija kvaliteta zaposlenja, otprilike polovica sudionika/ca spadala je u donji tercil (između 8 i 11). Tijekom provedbe intervjuja, bazično su analizirani dobiveni podaci te je nakon 20 provedenih intervjuja zaključeno da su informacije dobivene istraživanjem postale redundantne, odnosno da je došlo do teorijske zasićenosti te je napravljena analiza objedinjenih rezultata.

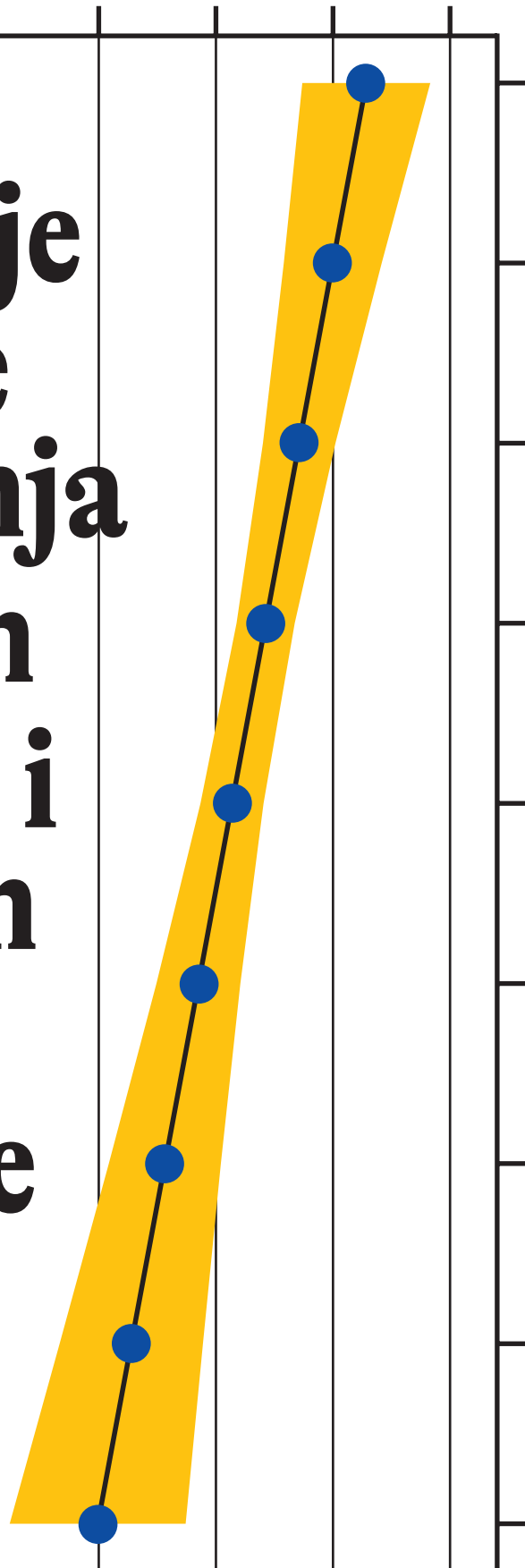
Nalazi kvalitativnog dijela istraživanja kombinirani su s nalazima kvantitativnog dijela istraživanja i predstavljeni su u vidu citata ili referenci iz kojih su uklonjeni svi potencijalni identifikatori osoba, ustanova ili situacija opisanih od strane sugovornika/ca.

## Literatura

- Dobrotić, I., Matković, T. i Menger, V. (2018). *Analiza dostupnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Eurofound (2015.). *6th European Working Conditions Survey: CROATIA translation*. Dostupno na: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/hr\\_questionnaire.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/hr_questionnaire.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- IEA (2015). *Međunarodno istraživanje u znanju matematike i prirodoslovlja (TIMSS) Upitnik za učiteljice 4. razreda*. Dostupno na (eng. verzija): [https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/questionnaires/downloads/T15\\_TQ\\_4.pdf](https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/questionnaires/downloads/T15_TQ_4.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- IEA (2015). *Međunarodno istraživanje u znanju matematike i prirodoslovlja (TIMSS) Upitnik za ravnateljice*. Dostupno na (eng. verzija): [https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/questionnaires/downloads/T15\\_SchQ\\_4.pdf](https://timssandpirls.bc.edu/timss2015/questionnaires/downloads/T15_SchQ_4.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Lohr, Sharon L. (1999). *Sampling: Design and Analysis*. Pacific Grove (USA): Duxbury Press.
- OECD (2013.). *Međunarodno istraživanje učenja i poučavanja – TALIS 2013. Upitnik za učitelja 5. do 8. razred osnovne škole*. Dostupno na (eng. verzija): <http://www.oecd.org/education/school/TALIS-2013-Teacher-questionnaire.pdf> (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- OECD (2013.). *Međunarodno istraživanje učenja i poučavanja – TALIS 2013. Upitnik za ravnatelja*. Dostupno na (eng. verzija): <http://www.oecd.org/education/school/TALIS-2013-Principal-questionnaire.pdf> (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- StataCorp. 2015. *Stata Statistical Software: Release 14*. College Station, TX: StataCorp LP.

# 3. Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske

KATARINA JAKLIN  
i MARKO LUCIĆ



Uvjeti rada sastoje se od mnogih elemenata i mogući su različiti pristupi njihovoj konceptualizaciji. Eurofoundovo Europsko istraživanje uvjeta rada (EWCS) provodi se od 1991. godine i jedno je od najobuhvatnijih istraživanja uvjeta rada na svijetu, a cilj mu je usporedba uvjeta rada populacija svih zaposlenih u europskim zemljama. Tako široko postavljen cilj podrazumijeva konceptualizaciju uvjeta rada odnosno sadržaj anketnih pitanja primjenjiv na sva zanimanja i sektore u Europi. Iako se može tvrditi da je bilo kakav anketni upitnik primijenjen u tu svrhu nužno nepogodan za istraživanje kvalitete zaposlenja u pojedinim sektorima zbog njihovih specifičnosti, s druge strane su podaci dobiveni upitnicima takvih, velikih komparativnih istraživanja jedino što omogućuje usporedbu uvjeta rada, pogotovo nematerijalnih, između pojedinih sektora i šireg skupa zaposlenih u zemlji, pod uvjetom da se raspolože dovoljno velikim i kvalitetnim uzorcima za pojedine sektore. Vođeni tom logikom, u istraživanju uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (RPOO) primijenili smo upitnik EWCS-a iz 2015. u obujmu koji nam je, između ostalog, omogućio i konstrukciju šest dimenzija kvalitete zaposlenja čiji je cilj obuhvatiti cjelinu kvalitete zaposlenja (Eurofound, 2017). Dok se detaljnije informacije o tim dimenzijama i računu pripadajućih indeksa, kao i rezultati istraživanja na europskoj razini, mogu naći u preglednom izvještaju EWCS istraživanja (Eurofound, 2017), u Tablici 1 naveden je sadržaj anketnih pitanja od kojih se sastoj, kao i ključni dijelovi formulacija iz upitnika.<sup>9</sup> Sumarni indeksi navedenih poddimenzija ili pojedine čestice zbrajaju se u pojedini indeks dimenzije tako da on ima raspon 0–100, pri čemu viši rezultat označava veću kvalitetu radnih uvjeta na pojedinom indeksu (dimenziji), osim u slučaju dimenzije Intenzitet rada.<sup>10</sup>

U Tablici 1. uspoređujemo pokazatelje kvalitete zaposlenja svih zaposlenih u RPOO-u 2019. godine i svih zaposlenih u javnom sektoru RH u 2015. godini (prva tri numerička stupca slijeva). Također prikazujemo i usporedbu kvalitete zaposlenja između svih stručnjaka/inja u RPOO (odgojitelji/ce, stručni/e suradnici/e, ravnatelji/ce) i svih stručnjaka/inja u javnom sektoru RH (prva tri roda zanimanja prema ISCO/NKZ klasifikaciji)<sup>11</sup>. Za svaku su usporedbu prikazane p-vrijednosti Waldovog testa razlike aritmetičkih sredina prilagođenog za dizajn uzorka (kako našeg, tako i uzorka EWCS), pri čemu kao statistički značajne razlike interpretiramo one s p-vrijednošću ispod 0,05.

→

9 Ponegdje se pojedine čestice različito boduju, što je naznačeno u Tablici 1 (npr. kod kvalitete radnog vremena), ali nije bilo prostora za detaljan opis bodovanja pojedinih čestica. Detalje se može naći u 2. poglavlju Eurofoundovog izvještaja (Eurofound, 2017). Podaci iz svih godišta EWCS istraživanja nalaze se u repozitoriju UK Data Service koji održava Vijeće ekonomskih i društvenih istraživanja (ESRC) u Ujedinjenom Kraljevstvu (<https://ukdataservice.ac.uk/>).

10 Sedma dimenzija kvalitete zaposlenja prema EWCS-u su Plaće, no navedenu dimenziju nismo koristili za usporedbe s javnim sektorom jer je period od 4 godine između provedbe EWCS istraživanja i našeg istraživanja predug za takav tip usporedbi.

11 Zakonodavci, dužnosnici i direktori; znanstvenici, inženjeri i stručnjaci; tehničari i stručni suradnici.



**Tablica 1.** Opis dimenzija kvalitete zaposlenja iz Europskog istraživanja uvjeta rada (EWCS) primijenjenih u istraživanju

Dimenzija kvalitete zaposlenja	Poddimenzija	Sadržaj anketnih pitanja/cestica	Dječji vrtići	Javni sektor RH	Ps <sub>a</sub>	Stručjaci/kinje u dječjim vrtićima	Stručjaci/kinje u javnom sektoru u RH	Ps <sub>a</sub>	
Društvena okolina	Izloženost neprijateljskom društvenom ponašanju	7 pitanja o izloženosti verbalnom vrijeđanju, neželjenoj seksualnoj pažnji, prijetnjama i ponižavajućem ponašanju u posljednjih mjesec dana; fizičkom nasilju, seksualnom uznemiravanju i zlostavljanju/uznemiravanju u posljednjih 12 mjeseci. (D) (-)	77,2	86,0	0,00	75,0	87,8	0,00	
	Socijalna podrška	6 pitanja o kvaliteti upravljanja (npr. povratna informacija na radi sposobnost motiviranja) i 2 pitanja o podršci kolega (pomoći podrška kolega i nadređenoga) (S) (+)	70,5	72,8	0,28	68,9	74,9	0,02	
Fizička okolina	UKUPNO društvena okolina		74,1	79,4	0,01	72,3	81,4	0,00	
	/	15 pitanja o izloženosti fizičkim rizicima. ergonomskim (npr. zamorni položaji, podizanje teških tereta), ambijentalnim (npr. buka "tako snažna da morate povisiti glas", visoke temperature) i biološko-kemijskim (npr. pare iz otapala i razrjeđivača) (S) (-)	77,4	83,8	0,00	77,4	85,9	0,00	
Kvaliteta radnog vremena	Trajanje	Bodovanje broja dugih radnih dana u mjesecu (10 ili više sati) (S) (-)	96,4	88,0	0,00	95,6	91,3	0,02	
		Manje od 11 sati između dva radna dana u prošlom mjesecu (D) (-)	89,3	86,5	0,32	88,5	88,5	0,99	
		Bodovanje tjednog radnog vremena tako da je više od 48 sati nula (S) (-)	95,3	87,6	0,01	93,5	89,8	0,26	
		4 pitanja: Rad subotom, nedjeljom, noću (S) (-) i u različitim vrstama smjena (D) (-)	74,0	76,9	0,19	67,4	80,4	0,00	
		Osobna kontrola nad radnim vremenom (D) (+); redovite promjene radnog rasporeda (D) (-) i vremenost obavijesti o tome (S) (+)	87,5	88,8	0,53	85,9	89,2	0,20	
		Učestalost obveze dolaska uz minimalnu prethodnu najavu (S) (-)	85,8	87,6	0,28	83,8	89,2	0,00	
		Lakoća "izdvajanja sat ili dva" tijekom radnog vremena radi osobnih obveza (S) (+)	52,7	52,6	0,00	29,1	53,5	0,00	
		Učestalost rada u slobodno vrijeme radi zahtjeva posla (S) (-)	63,6	83,3	0,00	54,1	80,1	0,00	
		UKUPNO Kvaliteta radnog vremena		58,0	71,2	0,00	55,8	72,3	0,00
		Oblik rada	Vrsta ugovora o radu - ugovor na neodređeno vrijeme dvostruko je više vrednovan od drugih ugovornih oblika rada (S) (+)	89,7	95,7	0,00	89,0	96,0	0,00
Izgledi	Karijerni izgledi	"Moj posao pruža dobre izgledе za napredovanje u karijeri." (S) (+)	41,8	43,8	0,46	45,3	47,3	0,57	
	Sigurnost zaposlenja	"Postoji mogućnost da izgubim posao u sljedećih 6 mjeseci." (S) (-)	81,2	79,4	0,43	80,7	79,8	0,79	
Intenzitet rada**	Promjena broja zaposlenih na radnom mjestu	"Tijekom posljednje tri godine, je li se broj zaposlenika/ca [u organizaciji/dječjem vrtiću u kojem radite] povećao, ostao nepromijenjen ili smanjio?" (S) (-)	76,5	43,4	0,00	76,4	43,8	0,00	
	UKUPNO Izgledi		72,3	65,7	0,00	72,5	66,9	0,00	
	Kvantitativni zahtjevi	Rad velikom brzinom (S) (+)	53,0	33,0	0,00	52,5	31,3	0,00	
		Rad s kratkim vremenskim rokovima (S) (+)	46,5	34,7	0,00	45,3	33,3	0,00	
		Nedovoljno vremena za obavljanje posla (S) (+)	33,8	23,5	0,00	37,7	24,3	0,00	
		Česti ometajući prekid (D) (+)	39,1	17,6	0,00	45,8	20,0	0,00	
		Određnice tempa rada i nezavisnost	3 pitanja: Ovisnost tempa rada o poslu koji obavljaju kolege, zahtjevima ljudi (npr. učenici/djeca), izravnoj kontroli nadređenog (D) (+)	26,0	34,5	0,00	28,5	34,4	0,03
		Emocionalni zahtjevi	3 pitanja: Rad s ljutitim klijentima/roditeljima i skrbnicima; emocionalno uznemirujuće situacije; zahtjev posla je skrivanje osjećaja (S) (+)	39,1	42,8	0,13	44,2	44,5	0,92
		UKUPNO Intenzitet rada		39,6	31,0	0,00	42,4	31,3	0,00
		Kognitivna dimenzija	Samostalno rješavanje nepredviđenih problema (D) (+)	76,3	92,5	0,00	79,0	95,9	0,00
Vještine i autonomija	Udio u odlučivanju	Složeni zadaci (D) (+)	58,3	80,8	0,00	68,4	91,1	0,00	
		Učenje novih stvari (D) (+)	79,0	77,2	0,63	90,4	90,6	0,95	
		Primjena vlastitih ideja u poslu (S) (+)	30,7	54,8	0,00	32,8	62,6	0,00	
		4 pitanja: Mogućnost izbora ili promjene zadatka ili njihovog redoslijeda; tempa rada; metoda rada; radnih kolega (D) (+)	73,3	56,2	0,00	79,0	63,5	0,00	
		Uključenost u poboljšanje organizacije rada (S) (+)	64,5	49,3	0,00	68,7	54,3	0,00	
		Moguć utjecaj na odluke važne za posao (S) (+)	57,2	49,9	0,01	57,5	56,5	0,78	
		Stručno usavršavanje koje je platio poslodavac u posljednjih 12 mjeseci (D) (+)	55,0	49,3	0,05	56,5	56,1	0,93	
		Usavršavanje na poslu (D) (+)	72,2	47,6***	0,00	72,2	47,6	0,00	
		Pripadnost zanimanja rodu stručnjaka (D) (+)	82,5	33,3	0,00	82,5	46,0	0,00	
		Prosječan stupanj obrazovanja u vrsti zanimanja u zemlji [kategoriji radnog mjesta u vrtićima] (S) (+)	68,7	57,2	0,01	/	/	/	
	UKUPNO Vještine i autonomija		65,5	54,5	0,00	75,8	63,3	0,00	
			63,5	56,4	0,00	70,5	65,8	0,04	

Bilješke: (S) - anketno pitanje je skala (slaganja, učestalosti, itd.), (D) - anketno pitanje je Da/Ne, (+/-) - viši/nži rezultat je viši rezultat na dimenziji;

\*\*Waldov prilagođeni test razlika aritmetičkih sredina \*\*\*Intenzitet rada jedinica je obrnuto usmjerena dimenzija (viši rezultat znači nižu kvalitetu uvjeta rada)

\*\*\*Usporedba stručnog usavršavanja se u javnom sektoru odnosi samo na stručnjake/inje

Na svim prikazanim dimenzijama kvalitete uvjeta rada postoje statistički značajne razlike između zaposlenih u vrtićima i zaposlenih u javnom sektoru, kao i između stručnjaka/inja u vrtićima i stručnjaka/inja u javnom sektoru. Osim razlika, u Tablici 1 možemo vidjeti i smjer tih razlika. U većini dimenzija zaposleni u dječjim vrtićima iskazuju nižu kvalitetu nego zaposleni u javnom sektoru, a razlike su uglavnom još naglašenije kada uspoređujemo stručnjake/inje u RPOO s ostalim stručnjacima/kinjama u javnom sektoru.

Na dimenziji *Društvena okolina* zaposleni u vrtićima imaju niži rezultat u odnosu na zaposlene u javnom sektoru, kao i na stručnjake/inje u javnom sektoru. U usporedbi sa čitavim javnim sektorom, zaposleni u vrtićima ne razlikuju se na poddimenziji *socijalne podrške*, dok u usporedbi sa stručnjacima/kinjama u javnom sektoru, stručnjaci/kinje u vrtićima iskazuju nižu razinu socijalne podrške. S druge strane, na poddimenziji *izloženost neprijateljskim društvenim ponašanjima* značajna razlika postoji u oba tipa usporedbe. Zaposleni u dječjim vrtićima iskazuju značajno veću *izloženost neprijateljskim društvenim ponašanjima* nego što je to slučaj u ostatku javnog sektora — 23% zaposlenih u dječjim vrtićima doživjelo je neki oblik neprijateljskog društvenog ponašanja u usporedbi s 14% zaposlenih u ostatku javnog sektora (u usporedbi stručnjaka/inja razlika je slična, 25% naspram 15%). Nekom obliku neprijateljskog ponašanja najviše su izložene ravnateljice (njih 40%), slijede odgojiteljice (25%) te ostali zaposleni (20%) i stručnici/e suradnici/e (18%). U mjesec dana koji su prethodili ispunjavanju upitnika čak 33% ravnatelja/ica bilo je izloženo verbalnom vrijeđanju, 16% ravnatelja/ica i 5% odgojitelja/ica bilo je izloženo prijetnjama, a ponižavajuće ponašanje na radnom mjestu doživjelo je 19% odgojitelja/ica, 17% stručnih suradnika/ca, 13% ostalog osoblja i 14% ravnatelja/ica. Iako iz pitanja nije jasno radi li se o izloženosti diskriminatornom i nasilnom ponašanju od strane korisnika/ca (roditelja ili skrbnika/ca) ili unutar radnog kolektiva, činjenica da ravnateljice, koje su nadređene u radnim kolektivima, u najvećoj mjeri doživljavaju neprijateljsko ponašanje sugerira da dio neprijateljskog društvenog ponašanja dolazi od korisnika/ca. U kvalitativnom dijelu istraživanja, jedna odgojiteljica navodi primjer ponižavajućeg ponašanja s kojim se nosila dok je radila u dječjem vrtiću:

“Roditelji su jako frustrirani jer je to privatni vrtić koji su oni primorani ići jer ne postoji gradski. Tako da su oni jako često iskaljivali svoje frustracije, koje imaju možda prema stručnim suradnicima ili ravnateljici jer nemaju baš najpristupačniji odnos. Onda su se oni znali jako iskaljivati na odgajateljicama, ali uvijek bi se na kraju ispričali kao znamo da to nije do vas, ali su odgajateljice bile prve na udaru.”

Pored navedenog primjera, nalaz kvalitativnog istraživanja upućivao je i na izloženost odgojiteljica nasilnom ponašanju korisnika koje je imalo kazneno-pravne reperkusije. Slijedom takvih iskustava, u posljednjim izmjenama Kaznenog zakona (NN 126/19) stručne osobe iz djelatnosti odgoja i obrazovanja (kao i iz djelatnosti socijalne skrbi) dobile su status službene osobe što ih, barem pravno gledano, stavlja u bolju poziciju te pruža veću kaznenopravnu zaštitu.

Zaposleni u dječjim vrtićima imaju značajno niži rezultat i na dimenziji *Fizička okolina*, odnosno imaju lošije fizičke uvjete rada u odnosu na zaposlene u javnom sektoru, a razlika se povećava ako ih uspoređujemo

sa stručnjacima/kinjama u javnom sektoru. Tako je primjerice 22% zaposlenih u dječjim vrtićima stalno ili gotovo stalno izloženo “buci toliko snažnoj da biste morali povisiti glas kako biste razgovarali s ljudima” naspram 11% zaposlenih u javnom sektoru, odnosno 26% stručnjaka/inja u vrtiću naspram 8% stručnjaka/inja u ostatku javnog sektora. Radno mjesto u vrtiću za 31% zaposlenih stalno ili gotovo stalno uključuje “zamorne ili bolne položaje”, dok je to slučaj kod 18% zaposlenih u ostatku javnog sektora (43% stručnjaka/inja u RPOO i 19% stručnjaka/inja u javnom sektoru). Lošiji fizički uvjeti rada u odnosu na ostatak javnog sektora potencijalno imaju utjecaj na veći broj zdravstvenih problema u RPOO-u, o čemu je detaljnije izloženo u poglavlju 4. „Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja“.

Iako se na većini poddimenzija ne razlikuju značajno od zaposlenih u javnom sektoru, zaposleni u RPOO imaju niži ukupni rezultat na dimenziji *Kvaliteta radnog vremena* u odnosu na javni sektor. Niža kvaliteta radnog vremena ponajviše proizlazi iz niže *fleksibilnosti radnog vremena* — zaposleni u dječjem vrtiću teže mogu “izdvojiti sat ili dva vremena da bi se pobrinuli za osobne ili obiteljske potrebe” te češće rade u slobodno vrijeme kako bi udovoljili zahtjevima posla u odnosu na sve zaposlenike/ice javnog sektora, kao i u odnosu na stručnjake/inje.

Dimenzija *Izgledi* jedna je od dvije dimenzije u kojoj su zaposleni u vrtićima bolje pozicionirani od drugih zaposlenih u javnom sektoru, kao od stručnjaka/inja u javnom sektoru<sup>12</sup>. Ključni razlog ovog odstupanja obrasca lošijih radnih uvjeta u RPOO u odnosu na javni sektor jest činjenica da su zaposleni u RPOO iskazali značajno viši rezultat samo na jednoj od četiriju čestica “Izgleda”, promjeni broja zaposlenih. Oko 60% zaposlenih u RPOO-u naspram 15% zaposlenih u javnom sektoru izjavilo je da se broj zaposlenih u njihovoj organizaciji povećao. Takav rezultat ne iznenađuje s obzirom na postojano povećanje broja zaposlenih i polaznika/ca u ovom sustavu koji nije stao ni u godinama krize (Dobrotić i sur., 2018), te uzevši u obzir da su “predškolski odgojitelji” jedna od skupina zanimanja u rodu stručnjaka/inja s najvećim iskazanim nedostatkom radnika/ca u 2019. godini prema Anketi poslodavaca Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ, 2020). Zbog toga je prosječni rezultat na indeksu „Izgleda“ viši za RPOO, unatoč tome što su među zaposlenima u RPOO ugovori na neodređeno manje zastupljeni nego među zaposlenima u javnom sektoru RH. Međutim, valja naglasiti da različite vremenske točke ograničavaju valjanost usporedbe ove dimenzije, s obzirom na to da je 2015. godine generalno u javnom sektoru zapošljavanje bilo ograničeno, između ostalog i formalnom zabranom zapošljavanja.

Na dimenziji *Intenzitet rada* zaposleni u RPOO imaju viši rezultat u odnosu na zaposlene u javnom sektoru, odnosno rad u dječjim vrtićima karakterizira veći intenzitet rada. Zaposleni u vrtićima češće rade velikom brzinom, u kratkim vremenskim rokovima, nemaju dovoljno vremena za obavljanje posla te imaju češće ometajuće prekide na poslu od ostatka javnog sektora. Odnosi se ne mijenjaju ni ako gledamo samo stručnjake/inje. Na poddimenziji *emocionalni zahtjevi* ne postoje značajne razlike između sektora, dok na poddimenziji *odrednice tempa rada*

12 Peto poglavlje („Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u dječjim vrtićima“) bavi se analizom sastavnica ove dimenzije, odnosno kontekstom “veće zapošljivosti” u RPOO u odnosu na javni sektor RH.

zaposleni u vrtićima imaju statistički značajno niži rezultat od kolega/ica u javnom sektoru — manje ovise o poslu koji obavljaju kolege, izravnoj kontroli nadređenog te izravnim zahtjevima ljudi kao što su kupci, putnici, učenici, pacijenti itd. Ipak, razlika na poddimenziji *kvantitativni zahtjevi* presudila je višem rezultatu, odnosno višem intenzitetu rada na čitavoj dimenziji u RPOO naspram ostatka javnog sektora.

Osim dimenzije "Izgledi", druga dimenzija gdje se zaposleni u RPOO nalaze u prednosti naspram javnog sektora je dimenzija *Vještine i autonomija*. Više od dvije trećine zaposlenih u RPOO pripadaju rodu zanimanja stručnjaka/inja te imaju značajno veći prosječni stupanj obrazovanja u usporedbi s ostatkom javnog sektora, uključujući i usporedbu isključivo među stručnjacima/kinjama. Popriličnu razliku između RPOO-a i javnog sektora pronalazimo i u poddimenziji *usavršavanje* – u 12 mjeseci koji su prethodili anketiranju 72% stručnjaka/inja zaposlenih u RPOO sudjelovalo je na stručnom usavršavanju koje je platio poslodavac naspram 48% stručnjaka/inja u javnom sektoru (detaljnije obrazloženje obrazaca i razlika stručnog usavršavanja u RPOO i javnom sektoru vidi u poglavlju 7. „Pristup stručnom usavršavanju u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja“). Višem rezultatu zaposlenih u RPOO na dimenziji također doprinosi visok *udio u odlučivanju* — u odnosu na javni sektor zaposleni u RPOO češće imaju mogućnost izabrati ili promijeniti redoslijed zadataka (72% naspram 52% u javnom sektoru; stručnjaci/kinje u RPOO 77% naspram 58% u javnom sektoru), brzinu rada (71% naspram 59% u javnom sektoru, stručnjaci/kinje u RPOO 74% naspram 62% u javnom sektoru) i metode rada (80% naspram 55% u javnom sektoru, stručnjaci/kinje u RPOO 86% naspram 63% u javnom sektoru). Takav rezultat ne čudi s obzirom na to da odgojitelji/ce čine većinu zaposlenih u dječjim vrtićima te s obzirom na specifičan način rada u dječjim vrtićima, odnosno na prilično autonoman rad dvoje (ili više) odgojitelja/ica u grupi. Jedina poddimenzija na kojoj zaposleni u javnom sektoru imaju viši rezultat od zaposlenih u RPOO je *kognitivna dimenzija*. Zaposleni u javnom sektoru, kao i stručnjaci/kinje u javnom sektoru, češće rade na računalima, češće samostalno rješavaju nepredviđene probleme i njihovo radno mjesto češće uključuje složene zadatke.

## Literatura

- Dobrotić, I., Matković, T. i Menger, V. (2018). *Analiza dostupnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Eurofound. (2017). *Sixth European working conditions survey: Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European union. Dostupno na: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf) (Pristupljeno: 13.03.2020.)
- HZZ (2020). *Temeljni rezultati Ankete poslodavaca 2019*. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na: [https://www.hzz.hr/content/stats/0220/HZZ\\_Aneka-poslodavaca\\_2019.pdf](https://www.hzz.hr/content/stats/0220/HZZ_Aneka-poslodavaca_2019.pdf) (Pristupljeno: 16.05.2020.)
- Kazneni zakon (Narodne novine, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19)

## Baze podataka

- Eurofound (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4> (Pristupljeno: 13.03.2020.)

# 4. Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja

Opći pokazatelji blagostanja zaposlenih, odnosno fizičko zdravlje, subjektivno blagostanje (psihološka dobrobit) i odsustvo materijalnih poteškoća, u velikoj mjeri ovise o poslu koji osoba radi, tj. o njezinom radnom mjestu. S druge strane, održivost i smislenost rada, ravnoteža poslovnog i privatnog života te zadovoljstvo poslom i radnim uvjetima pokazatelji su blagostanja koji su izravno vezani uz rad. Razlike u blagostanju s obzirom na sektor (djelatnost) ili obilježja radnog mjesta upućuju na razlike u radnim uvjetima koje mogu biti bitno objašnjene prirodom posla ili različitim razinama ulaganja u kvalitetu radnih uvjeta. Prvi cilj ovog poglavlja je usporedba pokazatelja blagostanja zaposlenih u sustavu RPOO i drugih skupina zaposlenih u RH (EWCS, 2015) te posebno nastavnika/ca u osnovnim školama od 5. do 8. razreda koji su u Hrvatskoj sudjelovali u najrecentnijem Međunarodnom istraživanju učenja i poučavanja OECD-a (TALIS, 2018). Drugi cilj je usporedba pokazatelja blagostanja unutar sustava RPOO prema obilježjima ustanova i zaposlenih.

## 4.1. Blagostanje zaposlenih u RPOO i drugih skupina zaposlenih u RH

U Tablici 1 nalazi se usporedba pokazatelja općeg blagostanja i pokazatelja blagostanja vezanog uz rad između zaposlenih u sustavu RPOO i zaposlenih u cjelokupnom javnom sektoru RH te usporedba istih pokazatelja blagostanja između stručnjaka/inja u RPOO (odgojitelja/ica, stručnih suradnika/ca, ravnatelja/ica) i svih stručnjaka/inja u RH uključujući i privatni sektor (rodovi menadžera, stručnjaka i tehničara prema NKZ/ISCO klasifikaciji), kao i usporedba stručnjaka/inja u RPOO i stručnjaka/inja u cjelokupnom javnom sektoru RH.

Svi su pokazatelji reskalirani na raspon od 0 do 100 radi usporedivosti. Slijedi njihov popis.

Opći pokazatelji blagostanja:

- **Broj zdravstvenih problema (fizičko zdravlje):** s popisa 10 uglavnom fizičkih zdravstvenih problema (v. Tablicu 2)
- **Spajanje kraja s krajem (materijalne poteškoće):** odgovor na pitanje „Razmišljajući o ukupnom mjesečnom prihodu vašeg kućanstva, je li vaše kućanstvo u mogućnosti spojiti kraj s krajem...?“ („Vrlo lako“ = 100, „Lako“ = 80, „Uglavnom lako“ = 60, „S određenom teškoćom“ = 40, „S teškoćom“ = 20, „S velikom teškoćom“ = 0)
- **Indeks subjektivnog blagostanja (WHO-5):** indeks odgovora na 5 tvrdnji o psihološkoj dobrobiti u protekla dva tjedna („Osjećao sam se radosno i dobro raspoložen“; „Osjećao sam se smireno i opušteno“; „Osjećao sam se aktivno i snažno“; „Probudio sam se s osjećajem svježine i odmorenosti“; „Moj svakodnevni život bio je ispunjen stvarima koje me zanimaju“) koje imaju sljedeću skalu: „Cijelo vrijeme“; „Većinu vremena“; „Više od polovice vremena“; „Manje od polovice vremena“; „Neko vrijeme“; „Nikad“.

Pokazatelji blagostanja izravno vezani uz rad:

- **Smislenost rada:** prosjek bodova dvaju pitanja: „Vaš Vam posao pruža osjećaj dobro obavljenog posla“ i „Imate osjećaj kako radite

koristan posao.” („Uvijek“ = 100, „Većinu vremena“ = 75, „Ponekad“ = 50, „Rijetko“ = 25, „Nikada“ = 0)

- **Održivost rada:** odgovor na pitanje „Mislite li da ćete sa 60 godina moći obavljati svoj sadašnji posao ili posao sličan sadašnjem?“ (udio odgovora „Da“)
- **Ravnateža poslovnog i privatnog života:** odgovor na pitanje „Kako se općenito uklapaju vaši radni sati u vaše obiteljske ili društvene obveze izvan posla?“ (“Vrlo dobro” = 100, “Dobro” = 66, “Ne baš dobro” = 33, “Ni najmanje” = 0)
- **Zadovoljstvo radnim uvjetima:** odgovor na pitanje „Ukupno gledajući, jeste li vrlo zadovoljni, zadovoljni, ne baš zadovoljni ili uopće niste zadovoljni radnim uvjetima na ovom radnom mjestu?“ (“Vrlo zadovoljan” = 100, “Zadovoljan” = 66, “Ne baš zadovoljan” = 33, “Uopće nisam zadovoljan” = 0)

**Tablica 1.**  
Usporedba blagostanja zaposlenih u sustavu RPOO i javnom sektoru u RH

Pokazatelj blagostanja	Dječji vrtići	Javni sektor	p*	Stručnjaci/kinje u dječjim vrtićima	Stručnjaci/kinje u RH	p*	Stručnjaci/kinje u dječjim vrtićima	Stručnjaci/kinje u javnom sektoru	p*
Indeks subjektivnog blagostanja (WHO-5)	58,0	68,3	0,00	57,4	71,3	0,00	57,4	70,8	0,00
Zadovoljstvo radnim uvjetima	62,5	69,3	0,00	60,4	74,6	0,00	60,4	73,2	0,00
Smislenost rada	79,6	83,3	0,01	78,9	86,2	0,00	78,9	85,7	0,00
Održivost rada**	48,0	67,9	0,00	41,6	75,8	0,00	41,6	72,4	0,00
Broj zdravstvenih problema	3,9	2,1	0,00	4,1	1,8	0,00	4,1	2,0	0,00
Ravnateža poslovnog i privatnog života	71,0	74,4	0,13	70,8	73,7	0,14	70,8	77,9	0,00
Spajanje kraja s krajem	47,3	51,2	0,08	50,0	55,5	0,01	50,0	55,5	0,09

\* Waldov prilagođeni test razlika aritmetičkih sredina

\*\* Održivost rada je udio zaposlenih koji smatra da će moći raditi isti ili sličan posao sa 60 godina

Nalazimo značajne razlike na 95-postotnoj razini pouzdanosti između zaposlenih u RPOO i svih zaposlenih u javnom sektoru RH prema većini pokazatelja blagostanja: subjektivnom blagostanju, zadovoljstvu uvjetima rada, smislenosti rada, održivosti rada i broju zdravstvenih problema. Razlike između stručnjaka/inja u vrtićima i svih stručnjaka/inja u RH su značajne za sve navedene pokazatelje, usto što su značajne i na pokazatelju materijalnog blagostanja kućanstva (“spajanje kraja s krajem”). U usporedbi stručnjaka/inja u RPOO sa stručnjacima/kinjama

u cjelokupnom javnom sektoru, značajna je još i razlika u ravnoteži privatnog i poslovnog života.

Ističe se da zaposleni u sustavu RPOO u prosjeku navode gotovo dvostruko veći broj zdravstvenih problema u odnosu na zaposlene u javnom sektoru u RH (detajnija usporedba prema pojedinim zdravstvenim problemima nalazi se u Tablici 2, odjeljak 4.2.1 Zdravstvene poteškoće s obzirom na radno mjesto). Taj je odnos isti u usporedbi stručnjaka/inja. Također je razmjerno velika razlika u percipiranoj održivosti rada: manje od polovice zaposlenih u dječjim vrtićima iskazuje da će moći obavljati isti ili sličan posao do svoje 60. godine, nasuprot nešto više od dvije trećine zaposlenih u javnom sektoru RH. Razlika u percipiranoj održivosti rada još je izraženija u usporedbi stručnjaka/inja (42 naspram 76%). Niže blagostanje vezano uz zdravlje, odnosno radni uvjeti više opterećujući za zdravlje u RPOO u odnosu na ostatak javnog sektora mogli bi biti dio objašnjenja viših stopa ranijeg umirovljenja zaposlenih u RPOO u odnosu na zaposlene u ostatku obrazovne djelatnosti, koji obuhvaća znatan udio zaposlenih u javnom sektoru. Naime, u kohorti zaposlenih u RPOO koja je u razdoblju 2008. – 2018. prelazila iz dobne skupine od 50–59 godina u skupinu 60–64 godine, godišnje je u prosjeku oko 10% zaposlenih izlazilo iz radne snage — naspram oko 6% u osnovnom i srednjem školovanju te oko 3% u znanosti i visokom obrazovanju (Matković, 2020). Promatrajući isključivo odgojitelje/ice, analizirana stopa umirovljenja zaposlenika/ica koje su između 2009. i 2011. bile u dobnoj skupini 55–59 iznosila je visokih 7% (35% unutar pet godina) (Dobrotić i sur., 2018).

Ističe se i razlika prema WHO-5 indeksu subjektivnog blagostanja na kojemu zaposleni u sustavu RPOO imaju za oko 10 bodova niži prosječni rezultat u odnosu na zaposlene u javnom sektoru RH, dok stručnjaci/kinje u dječjim vrtićima iskazuju za 14 bodova niži prosječni rezultat u odnosu na druge stručnjake/inje u RH. Manja je, iako još uvijek statistički značajna razlika u prosječnom rezultatu na indeksu „smislenosti posla”: 3 boda u usporedbi svih zaposlenih u RPOO i u javnom sektoru te 7 bodova u usporedbi stručnjaka/inja u RPOO sa svim stručnjacima/injama u RH. Naposljetku, zaposleni u dječjim vrtićima iskazuju niže prosječno zadovoljstvo radnim uvjetima u odnosu na zaposlene u javnom sektoru, pri čemu je i ovdje izraženija (približno dvostruko veća) razlika u usporedbi stručnjaka/inja nego u usporedbi svih zaposlenih u RPOO i svih zaposlenih u javnom sektoru.

Nije postojala statistički značajna razlika prema iskazu o materijalnim poteškoćama u kućanstvu („spajanje kraja s krajem”) niti prema ravnoteži poslovnog i privatnog života (uklapanje radnog vremena u obiteljske ili društvene obveze izvan posla) u usporedbi čitavog RPOO s javnim sektorom. Međutim, postojala je značajna razlika u “spajanje kraja s krajem” između stručnjaka/inja (za oko 5 bodova niži prosječni rezultat stručnjaka/inja u RPOO u odnosu na sve stručnjake/inje u RH). Ista je razlika zabilježena u usporedbi stručnjaka/inja u javnom sektoru i stručnjaka/inja u RPOO, ali nije bila statistički značajna na razini 95% (p=0,085) poglavito zbog gotovo dvostruko manjeg poduzorka stručnjaka/inja u javnom sektoru u odnosu na poduzorak svih stručnjaka/inja u RH (134 u odnosu na 255). Izraženije razlike u usporedbi blagostanja stručnjaka/inja u odnosu na usporedbu blagostanja ukupnog RPOO i javnog sektora RH na većini promatranih pokazatelja upućuju na lošije

blagostanje stručnjaka/inja u odnosu na ostale kategorije zaposlenih unutar RPOO, što je potvrđeno i detaljnije razmotreno u odjeljku 4.2.

Sumarno, nalazi iz usporedbe zaposlenih u dječjim vrtićima i ostalih skupina zaposlenih u RH upućuju na zdravstveni aspekt blagostanja kao „kritičan“ u RPOO, što je potkrijepljeno i usporedbom odgovora na pitanje „utječe li zdravlje na Vaš posao?“, polovica je zaposlenika/ca vrtića iskazala da utječe uglavnom negativno u odnosu na manje od trećine zaposlenika/ca javnog sektora u RH, što nije „kompenzirano“ ni za oko 10 postotnih bodova većim udjelom zaposlenika/ca vrtića koji su rekli da posao utječe na njihovo zdravlje uglavnom pozitivno.

Slika 1. Međupovezanost aspekata blagostanja u vrtićima RH (lijevo) te u javnom sektoru RH prema EWCS 2015 istraživanju (desno).

	Vrtići			Javni sektor RH		
	Broj zdravstvenih problema	Spajanje kraja s krajem	Subjektivno blagostanje	Broj zdravstvenih problema	Spajanje kraja s krajem	Subjektivno blagostanje
Održivost rada (do 60. godine)	-0,21	0,05	0,20	-0,28	0,12	0,21
Smislenost rada	-0,31	0,16	0,51	-0,01	0,19	0,35
Ravnoteža poslovnog i privatnog života	-0,31	0,24	0,40	-0,14	0,19	0,28
Zadovoljstvo uvjetima rada	-0,40	0,24	0,49	-0,29	0,37	0,51

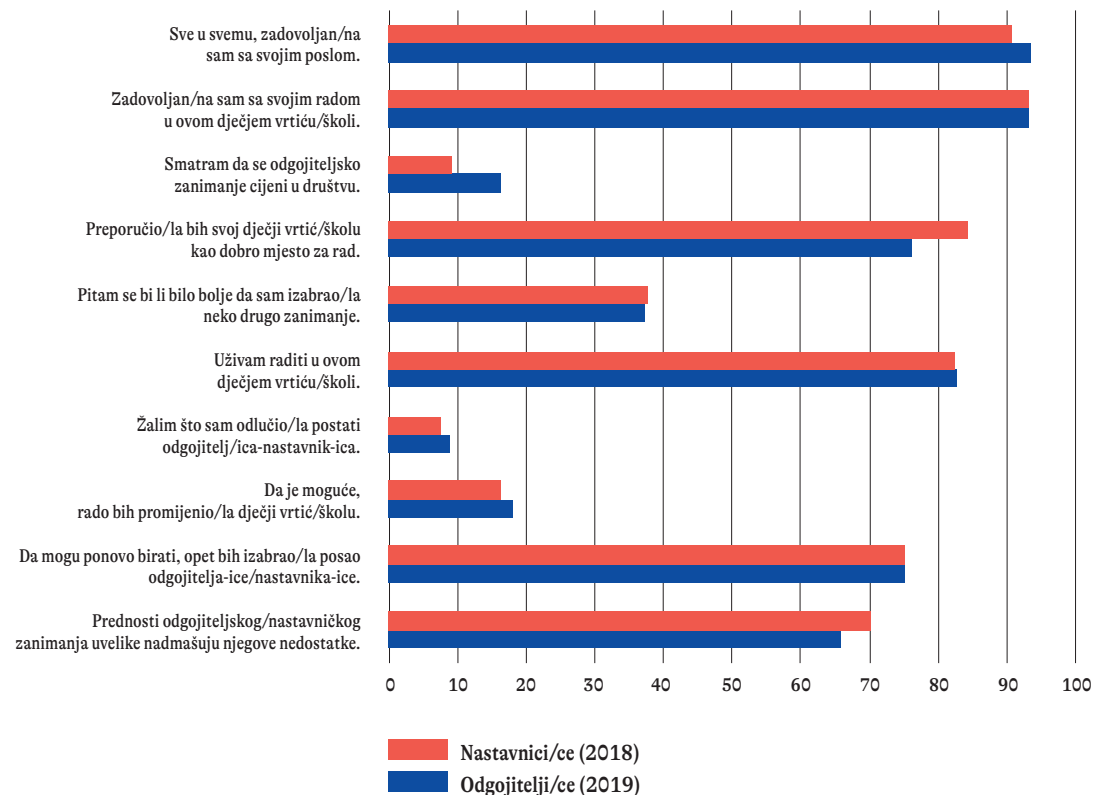
Kako bismo odredili važnost blagostanja neposredno vezanog uz posao (smislenosti i održivosti rada, zadovoljstva radnim uvjetima, ravnoteže poslovnog i privatnog života) za opće blagostanje, ispitali smo međupovezanosti pokazatelja blagostanja u RPOO (Slika 1, tri stupca slijeva). Među promatranim aspektima općeg blagostanja (broj zdravstvenih problema, subjektivno blagostanje i „spajanje kraja s krajem“), subjektivno je blagostanje najizraženije povezano s četirima aspektima blagostanja izravno vezanima uz posao (najviše sa doživljajem rada kao smislenog i zadovoljstvom uvjetima rada). Obrasci međupovezanosti pokazatelja blagostanja u RPOO slični su onima u javnom sektoru RH (Slika 1, desno), osim što je broj zdravstvenih problema u RPOO izraženije povezan s nekim aspektima blagostanja vezanog uz rad (smislenošću rada i ravnotežom poslovnog i privatnog života) u odnosu na javni sektor RH.

#### 4.1.1 Zadovoljstvo poslom odgojitelja/ica i nastavnika/ca

U ovom se odjeljku usmjerujemo na usporedbu RPOO s užom skupinom zaposlenih, odnosno zaposlenih u sličnijem sektoru — s nastavnicima/ama viših razreda osnovnih škola. Zadovoljstvo poslom mjerili smo instrumentom istovjetnim onome u istraživanju nastavnika/ca viših razreda osnovnih škola (TALIS, 2018). Kao ukupnu mjeru zadovoljstva poslom koristili smo sumarni indeks sastavljen od 10 čestica prikazanih na Slici 2. Nalazimo da nema značajne razlike u ukupnom prosječnom

zadovoljstvu poslom između nastavnika/ca u osnovnim školama i odgojitelja/ica. Među pojedinim aspektima zadovoljstva poslom (tvrdnjama na Slici 2), našli smo dvije značajne razlike u slaganju odnosno neslaganju s tvrdnjama između odgojitelja/ica i nastavnika/ca. Odgojitelji/ce nešto češće u odnosu na nastavnike/ce viših razreda osnovnih škola smatraju da se njihovo zanimanje cijeni u društvu<sup>13</sup> (16 naspram 9% „slaže se“ ili „potpuno slaže“ s tom tvrdnjom). S druge strane, nastavnici/e bi nešto češće preporučile svoju školu kao dobro mjesto za rad (84%) nego što bi odgojitelji/ce preporučile dječji vrtić u kojem rade (76%). U apsolutnom smislu, međutim, informacija da samo 16% odgojitelja/ica smatra da se njihovo zanimanje cijeni u društvu zvuči upozoravajuće sa stajališta recentnih Preporuka Vijeća Europe o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (2019/C 189/02) koje naglašavaju potrebu da se unaprijedi status odgojiteljskog zanimanja u društvu kako bi ono postalo atraktivnije (C189/6).

Slika 2. Zadovoljstvo poslom odgojitelja/ica u dječjim vrtićima i nastavnika/ca viših razreda OŠ (% „Slažem se“ i „U potpunosti se slažem“)



13 Hi-kvadrat testovi krostabulacije sektora (nastavnici/e i odgojitelji/ce) sa slaganjem odnosno neslaganjem s tvrdnjama (jednu kategoriju činili su odgovori „Slažem se“ i „Potpuno se slažem“, a drugu odgovori „Uopće se ne slažem“ ili „Ne slažem se“).

## 4.2. Blagostanje s obzirom na radno mjesto u dječjem vrtiću

U usporedbi svih promatranih pokazatelja blagostanja prema kategoriji radnog mjesta unutar RPOO (Slika 3), odgojitelji/ce su iskazali/e značajno niže prosječno zadovoljstvo uvjetima rada i održivost rada te značajno veći prosječni broj zdravstvenih problema u odnosu na sve tri preostale kategorije radnih mjesta.<sup>14</sup>

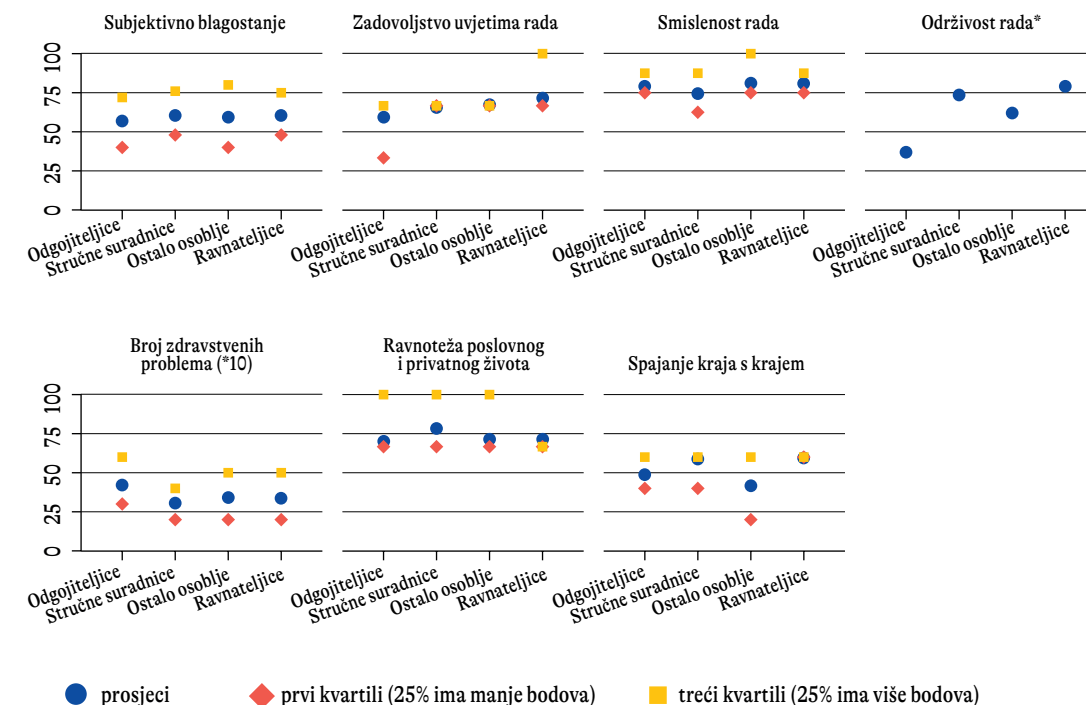
Ostalo osoblje značajno je češće iskazalo da njihovo kućanstvo spaja kraj s krajem s teškoćama (68%) u odnosu na sve preostale kategorije zaposlenih (52% odgojitelja/ica, 35% stručnih suradnika/ca, 24% ravnatelja/ica), što je zasigurno uvelike posljedica nižih prosječnih neto plaća ostalog osoblja. Udio odgojitelja/ica koje su iskazale teškoće kućanstva u “spajanju kraja s krajem” značajno je veći u odnosu na udjele stručnih suradnika/ca i ravnatelja/ica<sup>15</sup>. To se poklapa sa značajno nižom prosječnom plaćom odgojitelja u odnosu na stručne suradnike/ce (za oko 1.000 HRK) i ravnatelje/ice (za oko 1.800 HRK). Budući da većina zaposlenih u RPOO radi u dječjim vrtićima čiji je osnivač javni, u pozadini manjih plaća odgojitelja/ica velikim dijelom stoji drugačija sistematizacija (veći koeficijent plaće) radnih mjesta stručnih suradnika/ca i ravnatelja/ica (sa završenim diplomskim studijem) u odnosu na radna mjesta odgojitelja/ica koji su većinom prvostupnici/e sveučilišnih studija odnosno imaju završen stručni studij (Matković, 2020). Gledano po razini urbaniteta i razvijenosti, razlika između odgojitelja/ica i stručnih suradnika/ca u materijalnom blagostanju kućanstva daleko je najveća u Gradu Zagrebu (18 bodova na skali 0–100 u odnosu na po 5 bodova razlike u svim ostalim kategorijama JLS), dok je razlika u prosječnoj plaći odgojitelja/ica i stručnih suradnika/ca u potpomognutim područjima i u Gradu Zagrebu (oko 1.200 HRK u oba slučaja) daleko veća u odnosu na razliku u razvijenim općinama (oko 100 HRK) i u ostalim razvijenim gradovima (oko 600 HRK). U potpomognutim područjima, dakle, razmjerno velika razlika u prosječnoj plaći odgojitelja/ica i stručnih suradnika/ca ne implicira odgovarajuću razliku u materijalnom blagostanju kućanstva. Ovaj se nalaz vjerojatno može protumačiti boljom relativnom pozicijom plaća odgojitelja/ica u potpomognutim područjima u odnosu na zagrebački kontekst koja rezultira time da se razlika plaća odgojitelja/ica i stručnih suradnika/ca u potpomognutim područjima ne reflektira negativno na materijalno blagostanje kućanstva kao što se reflektira u Gradu Zagrebu.

→

14 Waldovi prilagođeni testovi razlika regresijskih koeficijenata u regresijama pokazatelja blagostanja na kategoriju radnog mjesta

15 Waldovi prilagođeni testovi razlika proporcija iskaza poteškoća u spajanju kraja s krajem (dihotomiziranog pokazatelja opisanog na početku odjeljka 4.1) između kategorija radnih mjesta.

Slika 3. Blagostanje u dječjim vrtićima prema kategorijama radnog mjesta



\*Održivost rada je udio koji smatra da će moći raditi isti ili sličan posao do 60. g.  
Napomena: Ženski rod na slici odnosi se na sve zaposlene

Vođeni nalazima da je blagostanje vezano uz zdravlje značajno lošije u RPOO u odnosu na javni sektor RH te da su odgojitelji/ce iskazali/e više zdravstvenih problema i manju održivost rada u odnosu na ostale kategorije zaposlenih, u narednom odjeljku detaljnije prikazujemo učestalost pojedinih zdravstvenih poteškoća u RPOO.

### 4.2.1. Zdravstvene poteškoće s obzirom na radno mjesto

Najzastupljenije su zdravstvene poteškoće u sustavu RPOO identične najzastupljenijim poteškoćama u javnom sektoru RH: bolovi u udovima, vratu, leđima te glavobolje i naprezanje očiju. Odgojitelji/ce nisu ništa manje podložne tim poteškoćama u odnosu na ostalo osoblje, čiji se posao kod znatnog dijela ostalog osoblja (kuhari/ce, domari/ce, ekonomi/kinje, ložači/ce) može opisati kao fizički posao. K tome, odgojitelji/ce su iskazale značajno veću incidenciju problema sa sluhom (četiri puta veću nego stručni suradnici/e i više nego dvostruko veću u odnosu na ostalo osoblje), što se vjerojatno može objasniti izloženosti dječjoj vici, o čemu govore i odgojiteljice koje su sudjelovale u kvalitativnoj dionici istraživanja:

“(…)Primijetim da s godinama staža imam sve više problema sa sluhom. (...) Stalno smo u toj galami, stalno je buka i stalno se treba s djecom nadglašavati. I stalno smo

u nekom žamoru. Ja primijetim da sam dosta glasna i kad nisam u vrtiću. Vjerojatno jer smo naučeni da stalno netko više oko nas.”

“Ja vidim (utjecaj posla na zdravlje op.a.), kao prvo, zbog buke. Buka buka buka buka buka. Djeca su okej, ali ih je toliko puno da je buka. Čim ih je više od 18 oni počnu međusobno galamiti jer svatko želi doći u prvi plan. Buka je broj jedan. To vam je stalno kao da ste pčele. Stalno bzzzzzzz.”

Problemi sa sluhom mogu se, u usporedbi rizika u fizičkoj okolini s javnim sektorom (v. poglavlje 3. “Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske”), povezati s većom razlikom u izloženosti buci pri usporedbi stručnjaka/inja u RPOO (većinom odgojitelja/ica) i stručnjaka/inja u javnom sektoru nego pri usporedbi čitavih sektora. Ostalo osoblje je u odnosu na odgojitelje/ice znatno “pošteđenije” i od glavobolja, naprezanja očiju i opće slabosti. Po sličnom ključu kao kod buke, veća incidencija opće slabosti vjerojatno se može pripisati većoj izloženosti odgojitelja/ica “zamornim i bolnim položajima” u usporedbi rizika u fizičkoj okolini (također v. poglavlje 3). Odgojiteljice su u prosjeku iskazale značajno veći broj zdravstvenih poteškoća u odnosu na sve kategorije zaposlenih osim ravnatelj/ica, no u svim kategorijama zaposlenih prosječan broj iskazanih poteškoća bio je značajno veći nego u cjelokupnom javnom sektoru u RH. Valja napomenuti da niži prosječan broj zdravstvenih poteškoća kod stručnih suradnika/ca u odnosu na odgojitelje/ice nije protumačiv mlađom dobi stručnih suradnika/ca (30% stručnih suradnika/ca naspram 21% odgojitelja/ica nalazi se u skupini mlađoj od 30 godina), što je pokazala regresija broja zdravstvenih problema na kategoriju radnog mjesta i dobnu skupinu kao kontrolnu varijablu. Sljedeći citati iz intervjua slikovito svjedoče o prisutnosti višestrukih zdravstvenih poteškoća odgojiteljica i u razmjerno mlađoj dobi:

“Mi smo stari kolektiv zapravo: svatko malo netko na terapiju, kičma, ruka, ovo, ono, rame... Mislim, prerano sam počela, s četrdeset godina, to je puno prerano i onako.”

“(…) sve kolegice izlaze s dijagnozom. Tumori, štitnjača, svašta nešto, uglavnom nitko još nije izašao da mu nije ništa bilo. Svi nosimo sve sa sobom.”

“U desnom uhu imam dijagnosticiran šum. Kralježnicu osjećam sad nakon ovih jaslica, prije nisam. Doduše nisam se ni šparala, kako su starije kolegice govorile... Koljena i zglobove osjetim sad, u 39. sam godini i ne šparam se, nekak sam brza, energična, radim u jaslicama, dižem. Nekako je bitna ta brzina na poslu (...). Imam 19-ero djece, ako želite nešto napraviti – pokretna traka. Mogu reći da primijetim probleme s kičmom i psihičke probleme kod kolegica, pa i kod sebe.”

Nalaz o posebnoj izloženosti odgojitelja/ica zdravstvenim rizicima potkrijepljen je i znatno slabijom iskazanom održivošću rada te znatno češćim iskazom o negativnom utjecaju posla na zdravlje. Samo je 37% odgojitelja/ica izjavilo da će moći raditi sadašnji ili sličan posao do 60. godine, značajno manje u odnosu na sve ostale kategorije radnih mjesta (62% ostalog osoblja, 74% stručnih suradnika/ca te 79% ravnatelj/ica). Čak je 57% odgojiteljica iskazalo da posao uglavnom negativno utječe na njihovo zdravlje, značajno više u odnosu na 41% ostalog osoblja i 27%

stručnih suradnika/ca. Podsjećamo, za usporedbu, 72% stručnjaka/inja u javnom sektoru je iskazalo da će moći raditi sadašnji ili sličan posao do 60. godine, dok je 28% iskazalo negativan utjecaj posla na zdravlje. Dodatno, 15% nastavnika/ca u višim razredima osnovnih škola iskazalo je da posao “prilično” ili “u velikoj mjeri” negativno utječe bilo na njihovo fizičko, bilo na psihičko zdravlje.

Tablica 2. Iskazane zdravstvene poteškoće s obzirom na kategoriju radnih mjesta (%)

Zdravstvene poteškoće	Odgojitelji/ce	Stručni suradnici/e	Ostalo osoblje	Ravnatelj/ce	Dječji vrtići ukupno	Javni sektor u RH
Problemi sa sluhom	22,6	5,4	9,0	13,8	17,3	7,0
Problemi s kožom	28,7	18,2	20,6	22,1	25,5	3,5
Bolovi u leđima	78,6	59,4	72,3	65,0	75,3	44,2
Bolovi u mišićima ramena, vrata i/ili gornjih udova (ruke, laktovi, ručni zglob)	71,8	57,3	70,7	56,3	70,2	44,0
Bolovi u mišićima donjih udova (kukovi, noge, koljena, stopala itd.)	64,3	28,6	62,5	49,8	61,7	32,3
Glavobolje, naprezanje očiju	64,7	55,0	45,1	62,6	58,1	41,2
Ozljeđe	8,4	2,4	9,1	3,6	8,2	5,0
Tjeskoba	25,7	28,1	19,5	24,3	23,9	15,0
Opća slabost	42,4	39,9	30,4	32,7	38,2	14,4
Ostalo	24,7	16,5	3,8	21,0	21,4	2,5
<b>Broj zdravstvenih problema (prosjeak)</b>	<b>4,2</b>	<b>3,1</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>	<b>2,1</b>

### 4.3. Blagostanje s obzirom na obilježja vrtića, staž u sustavu i plaću zaposlenika/ca

Uvid u povezanost obilježja dječjih vrtića i zaposlenih u sustavu RPOO s blagostanjem zaposlenih potencijalno može pomoći u usmjeravanju intervencija čiji je cilj povećanje kvalitete uvjeta rada u RPOO. Cilj je ovog odjeljka identificirati obilježja dječjih vrtića i zaposlenika/ca koja su značajno povezana s blagostanjem. Među promatrane pokazatelje blagostanja dodajemo i organizacijsku predanost odnosno privrženost poslodavcu, čija je povezanost s plaćama detaljno razmatrana u poglavlju 9. “Plaće”.<sup>16</sup> Među dostupnim obilježjima vrtića, kao potencijalne korelate blagostanja zaposlenika/ca odabrali smo **urbanitet i razinu**

16 Prosjeak želje ili plana promjene vrtića i sklonosti preporučivanju svoje ustanove kao dobrog mjesta za rad reskaliran na raspon 0–100, bez ostalog osoblja kojemu ta pitanja nisu postavljena u upitniku.



razvijenosti jedinice lokalne samouprave u kojoj se vrtić nalazi, broj zaposlenih u vrtiću, vrstu osnivača (javni ili privatni) te postojanje sindikata u javnim dječjim vrtićima. Među dostupnim obilježjima zaposlenika/ca, u nastavku smo promatrali povezanost blagostanja s plaćom i stažem u sustavu RPOO dok je analiza blagostanja s obzirom na radno mjesto prikazana ranije u ovom poglavlju.

Urbanitet i razina razvijenosti JLS-a u kojoj se vrtić nalazi potencijalan je korelat blagostanja zaposlenih, kako zbog razlika u odnosu JLS-a prema RPOO, tako i zbog šireg utjecaja razvijenosti i urbaniteta sredine na blagostanje zaposlenih. Veličina vrtića mogla bi biti povezana s organizacijskim aspektima koji bi se mogli reflektirati na radne uvjete, pa tako i na blagostanje zaposlenih, prvenstveno na pokazatelje blagostanja izravno vezanog uz rad. Ukoliko postojanje sindikata ima veze s blagostanjem zaposlenih, utoliko njegova uloga može biti dvojaka: postojanje sindikata može biti indikacija slabijih radnih uvjeta na koje je osnivanje sindikata reakcija, ali sindikat je mogao biti i agent promjene radnih uvjeta nabolje nekad u prošlosti, pa tim putem i utjecati na sadašnje blagostanje zaposlenih. Potencijalna uloga vrste osnivača u blagostanju zaposlenika tiče se ponajprije upravljanja (imenovanja upravnog vijeća) i regulacije plaća.

Međutim, promatrana obilježja dječjih vrtića međusobno su snažno povezana: npr. veći vrtići češće se nalaze u Zagrebu i u drugim razvijenim gradovima (pri čemu u Zagrebu dominiraju vrtići u kategoriji 50–100 zaposlenika), češće su javni, a među javnim vrtićima veći vrtići češće imaju sindikat (v. poglavlje 2., odjeljak 2.2). Potrebno je u najvećoj mogućoj mjeri izbjeći zabunu u identifikaciji čimbenika odnosno korelata blagostanja, jer na primjer utjecaj veličine vrtića na blagostanje zaposlenih može u uobičajenoj multivarijantnoj regresijskoj analizi “obuhvatiti” odnosno “skriti” utjecaj stupnja urbaniteta i razine razvijenosti. Zato počinjemo analizu povezanosti obilježja vrtića s pokazateljima blagostanja uz kontrolu za razlike u obilježjima zaposlenika, a ne i uz kontrolu za sva promatrana obilježja vrtića (Tablica 3). Zasebni regresijski modeli u Tablici 3, po jedan za svako promatrano obilježje vrtića, pokazuju da je blagostanje na većini promatranih pokazatelja značajno lošije u zagrebačkim vrtićima u odnosu na ostatak Hrvatske i da je značajno lošije u većima u odnosu na manje vrtiće. Također, prema pet od osam pokazatelja, blagostanje zaposlenih u javnim vrtićima bez sindikata značajno je bolje u odnosu na zaposlene u javnim vrtićima u kojima postoji sindikat bez obzira na razlike prema svim promatranim obilježjima zaposlenika/ca. Prema tri od osam pokazatelja, u privatnim vrtićima iskazano blagostanje bilo je veće u odnosu na javne vrtiće sa sindikatom.

→

Tablica 3.

Koeficijenti zasebnih regresijskih analiza povezanosti obilježja vrtića s blagostanjem uz kontrolu za razlike u obilježjima zaposlenika (staž u sustavu, plaće, radno mjesto i vrstu ugovora — neprikazano)

	Subjektivno blagostanje	Zadovoljstvo radnim uvjetima	Broj zdravstvenih problema	Smislenost rada	Materijalne poteškoće	Ravnoteža poslovnog i privatnog života	Održivost rada	Organizacijska predanost
Stupanj urbaniteta i razina razvijenosti (Ref. Potpomognuta područja)								
Razvijene općine	-3,5	-2,0	-1,2	-1,9	-2,7	-6,2*	-12,8*	0,1
Razvijeni gradovi	1,8	-1,3	0,3	1,5	1,0	-1,5	-2,9	-0,0
Grad Zagreb	-10,4***	-8,5*	10,9***	-5,6**	-6,1*	-13,2***	-9,4	-2,8
Konstanta	56,8***	59,6***	41,2***	78,4***	46,5***	67,5***	2,3	50,7***
N	1.596	1.591	1.606	1.577	1.493	1.600	1.566	1.206
R <sup>2</sup>	0,083	0,096	0,079	0,044	0,081	0,062	0,165	0,035

Veličina dječjeg vrtića (Ref. Manje od 20 zaposlenih)

20–49 zaposlenih	5,4	2,1	-5,0	3,7	-4,0	-0,2	7,7	0,4
50–100 zaposlenih	-2,6	-8,7*	6,7*	-2,9	-8,4*	-10,0**	0,4	-1,1
Više od 100 zaposlenih	-0,3	-8,1*	3,5	-1,7	-2,7	-5,2	4,1	-0,2
Konstanta	61,9***	59,8***	38,0***	81,1***	50,2***	70,0***	-2,7	52,4***
N	1.596	1.591	1.606	1.577	1.493	1.600	1.566	1.206
R <sup>2</sup>	0,045	0,111	0,072	0,034	0,081	0,045	0,163	0,029

Vrsta osnivača i postojanje sindikata u javnim vrtićima (Ref. Javni vrtići sa sindikatom)

Javni vrtići bez sindikata	11,7**	11,1***	-13,7**	8,0*	2,8	11,5***	0,2	0,7
Privatni vrtići	5,1	12,2**	-8,4	5,0	6,4	8,2*	3,5	3,0**
Konstanta	57,0***	49,6***	44,5***	76,9***	45,6***	62,7***	0,3	50,1***
N	1.552	1.547	1.563	1.535	1.451	1.557	1.523	1.180
R <sup>2</sup>	0,051	0,119	0,074	0,036	0,075	0,043	0,160	0,034

\*p<,05, \*\*p<,01, \*\*\*p<,001; \*Modeli organizacijske predanosti ne uključuju ostalo osoblje jer njima nije postavljeno to pitanje u upitniku.

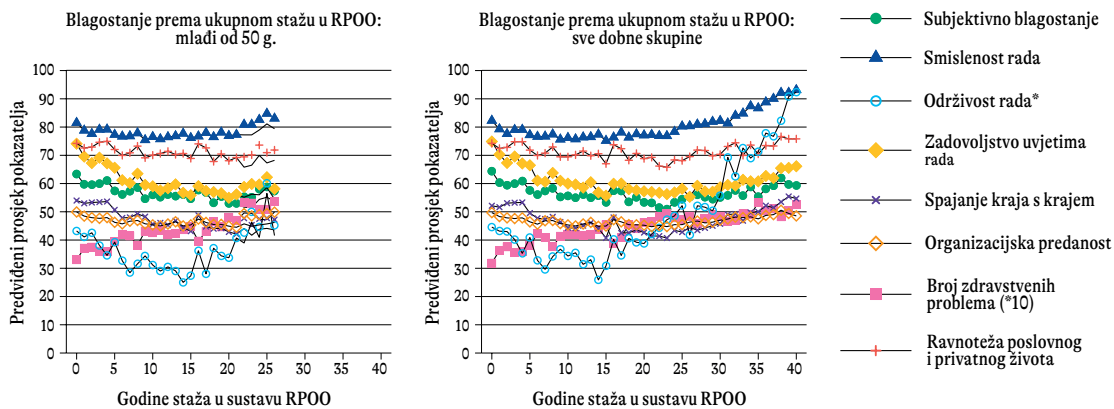
Reći da su se sva promatrana obilježja dječjih vrtića pokazala značajnim čimbenicima pojedinih pokazatelja blagostanja uz kontrolu za utjecaj svih ostalih promatranih obilježja vrtića i zaposlenika bilo bi točno (da odmah “odamo” dio rezultata), ali nezanimljivo i neprecizno. Stoga smo u raščlambi utjecaja obilježja vrtića na blagostanje u nastavku provodili zasebne regresijske analize u kojima smo nastojali adresirati međupovezanost obilježja vrtića (zbog nedostatka prostora, rezultate tih regresijskih analiza nije bilo moguće tablično prikazati). Prije obilježja

vrtića, počinjemo pregled rezultata s razmjerno jednostavnijim slučajem u analitičkom smislu, stažem u sustavu kao čimbenikom blagostanja.

#### 4.3.1. Blagostanje s obzirom na staž u sustavu

Svi su pokazatelji blagostanja značajno povezani sa stažem u RPOO uz kontrolu za sva ostala promatrana obilježja vrtića i zaposlenih (u multivarijantnoj regresijskoj analizi) osim organizacijske predanosti i ravnoteže poslovnog i privatnog života. Pokazalo se, međutim, da povezanost nije bila linearna<sup>17</sup>, to jest svaka dodatna godina staža u sustavu nije nosila jednaku razliku u blagostanju. Slika 4 prikazuje predviđene prosjeke pokazatelja blagostanja prema stažu u RPOO, prilagođene za razlike prema plaćama, radnom mjestu, vrsti ugovora, veličini dječjih vrtića, osnivaču i postojanju sindikata te urbanitetu i razini razvijenosti. Potencijalno objašnjenje nelinearne veze staža i blagostanja je selektivni ostanak u sustavu, konkretnije raniji odljev manje motiviranih ili manje otpornih na — vidjeli smo u ranijim odjeljcima ovog poglavlja — radne uvjete koji rezultiraju lošijim blagostanjem u odnosu na zaposlene u javnom sektoru RH. To vjerojatno jest objašnjenje uzlaznih krivulja pokazatelja blagostanja sa stažem duljim od 25 godina (desni panel Slike 4), jer u ovoj skupini praktički nema mladih od 50 godina, a samo se među starijima od 50 godina događao značajniji odljev iz sustava (Dobrotić i sur., 2018). S druge strane raspona staža, obrazac povezanosti s blagostanjem bio je sličan bez obzira na to promatramo li samo mlade od 50 godina ili čitav uzorak — blagostanje je bilo snažnije negativno povezano s više godina staža u sustavu među onima s kraćim stažem, dok se u skupini s više godina staža krivulja “ravna”. Iako bismo “prijelomnu” točku staža s obzirom na obrnuto proporcionalan odnos staža i blagostanja smjestili na ponešto različite vrijednosti ovisno o pokazatelju koji promatramo, možemo generalno odrediti 10 godina rada u sustavu kao granicu iznad koje se blagostanje više ne smanjuje s većim brojem godina u RPOO. Vjerojatno možemo govoriti o efektu prilagodbe poslu i radnim uvjetima.

Slika 4. Odnos blagostanja i staža u sustavu, mladi od 50 (lijevo) i sve dobne skupine (desno)



Procjene su prilagođene za razlike prema svim promatranim obilježjima zaposlenika/ca i dječjih vrtića \*održivost: udio koji je izjavio da će moći raditi isti ili sličan posao do 60. g.

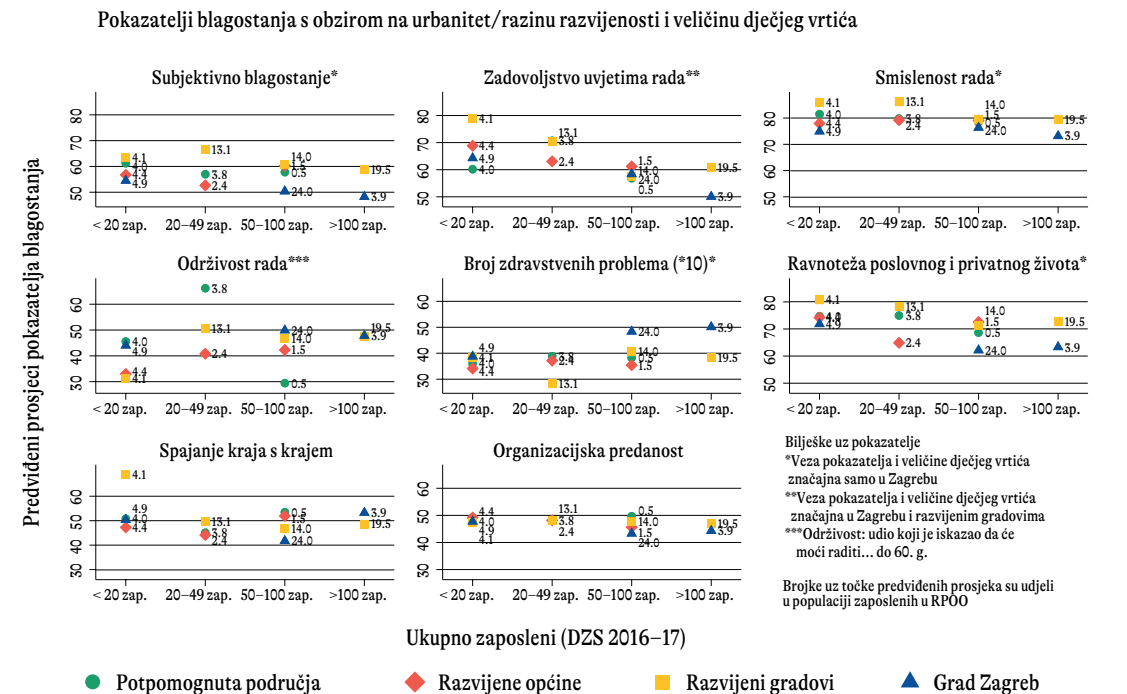
Prilikom tumačenja odnosa staža u sustavu i blagostanja treba imati na umu da su mlade i starije dobne skupine ulazile u sustav u različito vrijeme, što je moglo doprinijeti razlikama prema pokazateljima blagostanja između različitih skupina staža u sustavu. Ne možemo detaljnije ući u tu raščlambu, zbog nedostatka prostora, ali i zbog toga što ne raspoložemo longitudinalnim podacima.

#### 4.3.2. Blagostanje s obzirom na urbanitet i razinu razvijenosti te veličinu vrtića

U Tablici 3 vidjeli smo da je prema većini pokazatelja blagostanje u zagrebačkim vrtićima bilo značajno lošije u odnosu na ostatak Hrvatske, te da isto vrijedi za veće u odnosu na manje vrtiće (uz kontrolu za razlike u kompoziciji zaposlenika prema stažu u sustavu, plaći, radnom mjestu i vrsti ugovora). Vrijedi istražiti prema kojim je pokazateljima blagostanje lošije u Gradu Zagrebu u odnosu na ostatak Hrvatske, neovisno o tome što su zagrebački vrtići u prosjeku veći. Drugo je pitanje, koje proizlazi iz prethodnoga, je li veličina dječjeg vrtića “rizični faktor” blagostanja i u ostatku Hrvatske?

Na Slici 5 prikazani su prosjeci svih pokazatelja blagostanja i pokazatelja organizacijske predanosti prema veličini ustanove i urbanitetu odnosno razini razvijenosti JLS (Grad Zagreb posebno), prilagođeni za razlike prema svim ostalim dosad spomenutim obilježjima zaposlenika/ca i ustanova (stažu u sustavu, plaći, vrsti ugovora, veličini ustanove, urbanitetu i razini razvijenosti JLS, vrsti osnivača i postojanju sindikata).

Slika 5. Pokazatelji blagostanja s obzirom na veličinu dječjeg vrtića i urbanitet/razinu razvijenosti jedinice lokalne samouprave (Grad Zagreb posebno)



Procjene su prilagođene za obilježja zaposlenika/ca (staž u sustavu, vrstu ugovora, plaću) i dječjih vrtića (veličinu, urbanitet i razinu razvijenosti, vrstu osnivača i postojanje sindikata) te za kombinaciju kategorije veličine i urbaniteta/razinu razvijenosti (interakcija)

Počnimo s prvim pitanjem. Kod većine pokazatelja vidljive su veće razlike između Grada Zagreba i ostatka Hrvatske u većim nego u manjim vrtićima. Zaposleni u većim zagrebačkim vrtićima (s 50 i više zaposlenih) iskazali su manje prosječno subjektivno blagostanje, smislenost rada, zadovoljstvo radnim uvjetima i ravnotežu poslovnog i privatnog života te veći broj zdravstvenih problema kako u odnosu na svoje sugrađane/ke u manjim dječjim vrtićima, tako i u odnosu na zaposlenike i zaposlenice većih vrtića iz ostatka Hrvatske<sup>18</sup>. Također, u istoj analizi među zaposlenima u dječjim vrtićima s manje od 20 zaposlenih, ni prema jednom pokazatelju nije bilo značajnih razlika Grada Zagreba i svih triju ostalih kategorija JLS. Dakle, lošije blagostanje u zagrebačkim dječjim vrtićima u odnosu na ostatak Hrvatske nalazilo se samo u usporedbi većih dječjih vrtića. Neki se pokazatelji nisu sasvim uklopili u ovaj obrazac. Prije svega, nije bilo značajne povezanosti organizacijske predanosti ni održivosti rada bilo s veličinom dječjeg vrtića, bilo s urbanitetom i razinom razvijenosti JLS (čime zaključujemo da razlike u održivosti rada u Tablici 3 nisu bile robusne s kontrolom za sva promatrana obilježja vrtića). Nadalje, zaposleni u zagrebačkim vrtićima s manje od 20 zaposlenih nisu iskazali značajno nižu smislenost rada u odnosu na one koje rade u dječjim vrtićima s manje od 20 zaposlenih u razvijenim općinama, no jesu u odnosu na dječje vrtiće slične veličine u potpomognutim područjima i u drugim razvijenim gradovima.

Naše drugo pitanje — je li veličina dječjeg vrtića “rizični faktor” blagostanja i izvan Zagreba — velikim je dijelom dobilo negativan odgovor zasebnom analizom<sup>19</sup>. Veličina ustanove bila je značajno povezana s nižim subjektivnim blagostanjem, smislenošću rada, ravnotežom poslovnog i privatnog života te s većim brojem zdravstvenih problema samo u Gradu Zagrebu. Ipak, nezadovoljstvo radnim uvjetima zaposlenih u većim dječjim vrtićima bilo je češće i u drugim razvijenim gradovima, osim u Gradu Zagrebu.

18 Razlike u blagostanju između različitih kategorija urbaniteta i razine razvijenosti unutar kategorija veličine vrtića ispitane su linearnim regresijama na kontrolne varijable (radno mjesto, staž, plaću, vrstu ugovora o radu) i na interakciju između kategorija veličine ustanova i urbaniteta/razine razvijenosti, koja je ekvivalent kategorijskom prediktoru sa 16 kategorija. Razlike parova regresijskih koeficijenata relevantnih kategorija (unutar svake od kategorija veličine vrtića, Grad Zagreb je uspoređen sa svakom od kategorija JLS) ispitane su Waldovim testovima, što je ekvivalent usporedbi predviđenih prosjeka pokazatelja između kategorija, budući da se regresijski koeficijent kategorijskog prediktora može predstaviti i kao procijenjena razlika prosjeka pokazatelja u odnosu na referentnu kategoriju (koja ima nultu vrijednost u toj usporedbi). Procjene u modelima i na Slici 5 prilagođene su za slučajne varijacije prosjeka pokazatelja blagostanja po vrtićima, to jest za veću sličnost blagostanja zaposlenih unutar vrtića nego između njih (radilo se o tzv. modelima sa slučajnim efektima (*random-effects models*)).

19 Postojanje veza veličine dječjeg vrtića i pokazatelja blagostanja ovisno o urbanitetu i razini razvijenosti JLS ispitano je regresijskim modelima čija se specifikacija u odnosu na onu opisanu u prethodnoj bilješci razlikovala samo utoliko što je u interakciji kategorije JLS i veličine dječjeg vrtića potonja uključena kao kvantitativna, a ne kategorijska varijabla. Regresijski koeficijent broja zaposlenih (nagib pravca) pokazao se značajnim samo u Gradu Zagrebu, a ne i u ostatku Hrvatske za subjektivno blagostanje, smislenost rada, broj zdravstvenih problema te ravnotežu poslovnog i privatnog života kao zavisne varijable, dok je zadovoljstvo uvjetima rada bilo značajno negativno povezano s veličinom ustanove i u drugim razvijenim gradovima, osim u Gradu Zagrebu.

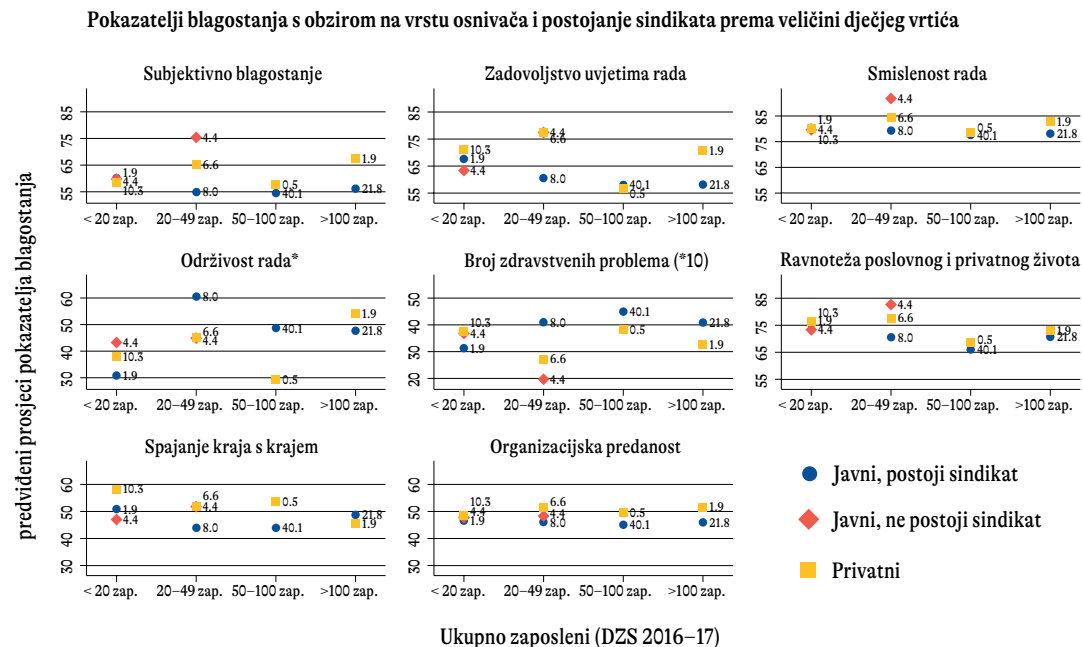
#### 4.3.3. Blagostanje s obzirom na vrstu osnivača i aktivan sindikat u javnim vrtićima

Slika 6 prikazuje predviđene prosjeke pokazatelja blagostanja s obzirom na vrstu osnivača i postojanje sindikata prema veličini dječjeg vrtića, radi uvažavanja činjenice da su javni vrtići, i oni među njima u kojima je aktivan sindikat, u prosjeku veći<sup>20</sup>. Prema pet od osam pokazatelja, blagostanje zaposlenih u javnim vrtićima bez sindikata značajno je bolje u odnosu na zaposlene u javnim vrtićima u kojima postoji sindikat uz kontrolu razlika prema svim promatranim obilježjima zaposlenika/ca i dječjeg vrtića (dakle, kontrola za obilježja vrtića potvrdila je značajne razlike javnih vrtića s obzirom na aktivan sindikat prikazane u Tablici 3). Ti su pokazatelji subjektivno blagostanje, zadovoljstvo radnim uvjetima, broj zdravstvenih problema, smislenost rada te ravnoteža poslovnog i privatnog života. Kad je riječ o razlikama blagostanja zaposlenika/ca privatnih vrtića u odnosu na javne, samo su se u slučaju dvaju pokazatelja blagostanja razlike pokazale robusnima uz kontrolu za ostala obilježja vrtića (usp. Tablica 3). Naime, zaposleni u privatnim dječjim vrtićima bili su značajno zadovoljniji radnim uvjetima u odnosu na one koji rade u javnim dječjim vrtićima u kojima postoji sindikat, ali ne i u odnosu na zaposlene u javnim vrtićima bez sindikata. S druge strane, zaposleni u privatnim dječjim vrtićima iskazali su značajno veću organizacijsku predanost u odnosu na zaposlene u javnim vrtićima bez obzira na to postoji li sindikat u njima. Vrsta osnivača ujedno je jedino među promatranim obilježjima dječjih vrtića koje je uz kontrolu za obilježja dječjih vrtića i zaposlenika/ca bilo značajno povezano s organizacijskom predanošću. Studija uvjeta rada u njemačkom RPOO također je našla značajno veću organizacijsku predanost zaposlenika privatnih u odnosu na zaposlene u javnim ustanovama RPOO (Schreyer i sur., 2014: 115).

→

20 Prikazani predviđeni prosjeci dolaze iz regresija pokazatelja na sva promatrana obilježja zaposlenika/ca i dječjih vrtića. Pritom su pojedine kombinacije kategorija veličine dječjih vrtića i osnivača te postojanja sindikata bile zasebne kategorije, tj. u interakciji (4\*4 = 16 kategorija). U tekstu smo izdvojili ishode za koje su značajne procjene koeficijenata osnivača/postojanja sindikata odnosno razlike između koeficijenata bile robusne u specifikacijama bez interakcije (značajne i sa i bez karakteristika JLS i kategorije veličine dječjeg vrtića u specifikaciji regresijskog modela).

**Slika 6.**  
Pokazatelji blagostanja s obzirom na vrstu osnivača i postojanje sindikata prema veličini dječjeg vrtića



\*Održivost: udio koji je iskazao da će moći raditi isti ili sličan posao do 60. g. Procjene su prilagođene za obilježja zaposlenika/ca (staž u sustavu, vrstu ugovora, plaću) i dječjih vrtića (veličinu, urbanitet i razinu razv., osnivača i postojanje sindikata) te kombinaciju kategorija osnivača, postojanja sindikata i veličine dječjeg vrtića (interakcija)

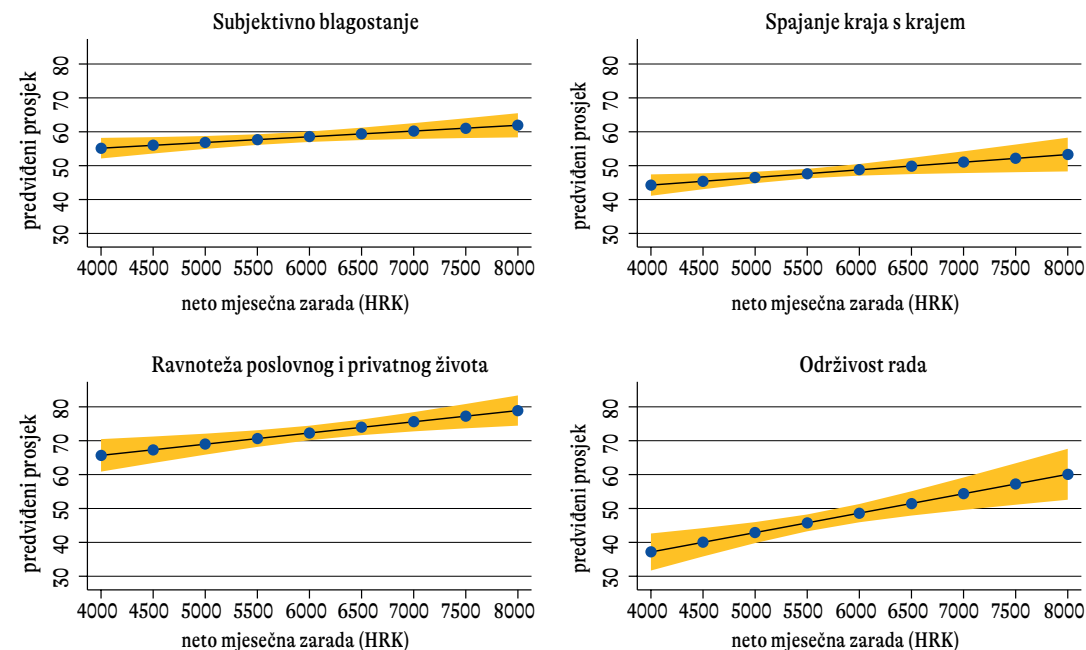
#### 4.3.4. Blagostanje s obzirom na plaću

Mjesečna neto plaća pokazala se značajnim prediktorom za polovicu pokazatelja blagostanja (4 od ukupno 8) uz kontrolu radnog mjesta, staža u sutavu te urbanitet I razinu razvijenosti JLS (Slika 7). U prosjeku, za 1.000 HRK veća plaća značila je oko 2 boda više na skali subjektivnog blagostanja, po 3 boda više na skali materijalnog blagostanja kućanstva te ravnoteže poslovnog i privatnog života, dok je održivost rada u prosjeku bila za 6 bodova viša s 1.000 HRK većom plaćom.

→

**Slika 7.**  
Značajna povezanost plaće s pokazateljima blagostanja

Povezanost plaće s pokazateljima blagostanja s 95–postotnim intervalima pouzdanosti



Procjene su prilagođene za razlike prema svim promatranim obilježjima zaposlenika/ca i dječjih vrtića.

#### 4.4. Sažetak (ključni nalazi)

##### Usporedba blagostanja zaposlenika/ca dječjih vrtića i drugih skupina zaposlenih u RH

Nalazimo značajne razlike između zaposlenih u RPOO i svih zaposlenih u javnom sektoru RH (EWCS, 2015) prema većini pokazatelja blagostanja: subjektivnom blagostanju, zadovoljstvu uvjetima rada, smislenosti rada, održivosti rada i broju zdravstvenih problema. Razlike između stručnjaka/inja u vrtićima (većinom odgojitelja/iva) i drugih stručnjaka/inja u RH značajne su prema svim navedenim pokazateljima i izraženije su nego razlike u usporedbi čitavog sustava RPOO i čitavog javnog sektora, usto što su značajne i prema materijalnom blagostanju kućanstva (“spajanje kraja s krajem”). Ističe se da su zaposleni u sustavu RPOO u prosjeku naveli gotovo dvostruko veći broj zdravstvenih problema u odnosu na zaposlene u javnom sektoru RH. Nešto manje od polovice zaposlenih u u RPOO u odnosu na nešto više od dvije trećine zaposlenih u javnom sektoru iskazalo je da će moći raditi isti ili sličan posao do svoje 60. godine, a 49% zaposlenih u RPOO iskazalo je da posao negativno utječe na njihovo zdravlje u odnosu na 30% zaposlenih u javnom sektoru RH. Posebna izraženost razlika u blagostanju vezanom uz zdravlje mogla bi objasniti razmjerno visoke stope ranijeg odlaska u mirovinu među zaposlenima

u RPOO u odnosu na ostatak javnog sektora (Matković, 2020; Dobrotić i sur., 2018).

U usporedbi odgojitelja/ica i nastavnika/ca viših razreda u osnovnim školama, nije bilo razlike u ukupnom zadovoljstvu poslom.

#### **Blagostanje zaposlenih u RPOO-u s obzirom na obilježja dječjih vrtića i zaposlenika/ca**

Značajni korelati odnosno čimbenici blagostanja bili su staž u sustavu, plaća, kategorija radnog mjesta, veće ustanove u Gradu Zagrebu i postojanje sindikata u javnim ustanovama.

Staž u sustavu RPOO bio je značajno povezan sa šest od osam promatranih pokazatelja i to nelinearno, tako da je u skupini s do oko 10 godina staža u sustavu blagostanje "padalo" s više staža, dok u skupini između 10 i 26 godina staža blagostanje generalno nije bilo povezano s više godina staža, što tumačimo prilagodbom na radne uvjete. Nije bilo razlike u tim obrascima između podskupine mlade od 50 godina i čitave populacije. U podskupini s više od 26 godina staža (gotovo svi stariji od 50 godina), većina je pokazatelja blagostanja "rasla" s godinama staža do mirovine. Potonji nalaz tumačimo odljevom slabije prilagođenih na razmjerno loše radne uvjete u kontekstu hrvatskog javnog sektora, jer je alternativno objašnjenje – rast blagostanja s dobi u skupini starijoj od 50 godina – slabo vjerojatno.

Odgojitelji/ce su iskazale značajno veći broj zdravstvenih problema, gotovo dvostruko niže zadovoljstvo radom te manju održivost rada u odnosu na sve tri preostale kategorije zaposlenika/ca dječjih vrtića.

Zaposleni u većim dječjim vrtićima (s 50 ili više zaposlenih) u Gradu Zagrebu iskazali su značajno niže rezultate na većini od 8 promatranih pokazatelja blagostanja u odnosu na zaposlene u dječjim vrtićima slične veličine u ostatku Hrvatske (niže subjektivno blagostanje, smislenost rada, zadovoljstvo radnim uvjetima, ravnoteža poslovnog i privatnog života te veći broj zdravstvenih problema). Zaposleni u većim dječjim vrtićima u drugim razvijenim gradovima također su iskazali niže zadovoljstvo poslom u odnosu na potpomognuta područja i razvijene općine. Međutim, veličina ustanove bila je značajno povezana s nižim subjektivnim blagostanjem, smisljenošću rada, ravnotežom poslovnog i privatnog života te s većim brojem zdravstvenih problema samo u Gradu Zagrebu. Dakle, zaključujemo da je veličina ustanova bila "rizični faktor" blagostanja uglavnom u Gradu Zagrebu, dok je u slučaju zadovoljstva radnim uvjetima bila povezana s nižim blagostanjem i u drugim razvijenim gradovima.

Veća plaća je značajno doprinosila većem subjektivnom blagostanju, materijalnom blagostanju kućanstva, ravnoteži poslovnog i privatnog života te održivosti rada neovisno o kategoriji radnog mjesta, stažu, urbanitetu i razini razvijenosti jedinice lokalne samouprave.

Zaposleni u javnim dječjim vrtićima bez sindikata iskazali su značajno veće blagostanje prema većini promatranih pokazatelja blagostanja u odnosu na zaposlene u javnim dječjim vrtićima u kojima postoji sindikat, što tumačimo osnivanjem odnosno opstankom sindikata kao reakcije na loše radne uvjete.

#### **Literatura**

- Council Recommendation of on High-Quality Early Childhood Education and Care Systems, no. ST/9014/2019/INIT OJ C 189 (2019). Dostupno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=urisrv:OJ.C\\_.2019.189.01.0004.01.ENG&toC=OJ:C:2019:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=urisrv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG&toC=OJ:C:2019:189:TOC) (Pristupljeno: 20.05.2020.)
- Dobrotić, I., Matković, T. i Menger, V. (2018). *Analiza dostupnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Matković, T. (2020). Plaće u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj: Srednjoročne promjene (2003. — 2017.). U: Radeka, I. i Šepak-Robić, I. (ur.): *Odnos plaća u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj* (49–96). Matica hrvatskih sindikata.
- Schreyer, I., Krause, M., Brandl, M. i Nicko, O. (2014). *AQUA – Arbeitsplatz und Qualität in Kitas: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung*. München (DE): Staatsinstitut für Frühpädagogik.

#### **Baze podataka**

- Eurofound (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4> (Pristupljeno: 13.03.2020.)
- OECD (2018). *The Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018*. [data collection]. Dostupno na: <https://www.oecd.org/education/talis/talis-2018-data.htm> (Pristupljeno: 13.03.2020.)

# 5. Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u dječjim vrtićima



Sustav RPOO u Hrvatskoj u najvećoj mjeri dio je javnog sektora, no za razliku od ostatka javnog sektora, jedinice lokalne samouprave (JLS) odgovorne su za njegovo financiranje. Ovako uređen sustav nosi niz specifičnosti (vidi Koprić, 2010.) koje ga razlikuju od ostatka javnog sektora. U ovom poglavlju propitali smo odražavaju li se razlike u politikama pojedinih JLS-ova na politike zapošljavanja, odnosno odražava li se takav ustroj na obrasce zaposlenosti te radne karijere radnika i radnica u sustavu RPOO. U analizi smo se fokusirali na sigurnost zaposlenja odnosno na raširenost nesigurnih obrazaca rada među zaposlenicima/ama, uzimajući u obzir karakteristike dječjih vrtića u kojima rade. Budući da je sigurnost jedna od temeljnih dimenzija kvalitete rada, zanimalo nas je i kakav je utjecaj vrtićkog radnog konteksta na karijerne obrasce radnika i radnica u sustavu. Da bismo preciznije definirali sigurnost zaposlenja, neophodno je pojasniti pojam nestandardne zaposlenosti, koji nema zasebnu definiciju nego se razumijeva kao odmak od zaposlenosti u punom radnom vremenu na ugovor na neodređeno vrijeme (ILO, 2016.). Ugovori na neodređeno vrijeme u osnovi radnicima pružaju sigurnost na tržištu rada u vidu stalnosti zaposlenja te određenih socijalnih davanja i prava na zastupanje. Također, ugovori na neodređeno jedna su od dimenzija unutar definicije koncepta "rada po mjeri čovjeka" prema definiciji Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), izuzev u onim slučajevima u kojima je drugačiji tip ugovora napravljen na izričiti zahtjev radnika, jer iz njih proizlazi sigurnost radnog mjesta odnosno zaštita od neopravdanog i neobrazloženog otkaza (SSSH, 2018). Stoga, nestandardni oblici rada različite su devijacije od standardne zaposlenosti, a mogu se javljati u kao različiti tipovi privremene zaposlenosti, rad u skraćenom radnom vremenu, rad za više od jednog poslodavca te kao prikrivena zaposlenost ili zavisna samozaposlenost.

Najučestaliji obrazac nestandardne zaposlenosti u Hrvatskoj je privremena zaposlenost, koja se najčešće manifestira kroz ugovore o radu na određeno vrijeme (Matković i Ostojić, 2019; Butković i Samardžija, 2017). Prema Zakonu o radu, ugovor o radu se može „iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja” (NN 93/14, 127/17, 98/19).

Rad na određeno predstavlja dominantni oblik nestandardnog zapošljavanja i u sustavu RPOO, dok drugi oblici nestandardnog zapošljavanja postoje u vrlo malom opsegu pa stoga neće biti zasebno razmatrani. Iako se u literaturi svi obrasci nestandardne zaposlenosti često obilježavaju kao prekarini, ovdje ćemo izbjegavati navedeni termin jer on obuhvaća i različite oblike nisko plaćenih, loših poslova neizvjesne budućnosti koji se mogu odvijati i unutar stalne zaposlenosti. Za privremenu zaposlenost u kontekstu RPOO naizmjenično ćemo koristiti termine nesigurne ili privremene zaposlenosti koji obuhvaćaju ugovore na određeno vrijeme kao jedan od oblika rada izvan standardnog zapošljavanja.

Istraživanje o uvjetima rada u ustanovama RPOO dalo nam je određene uvide u karijerne obrasce zaposlenosti odgojitelja/ica s obzirom na trajanje zaposlenosti na određeno, udjele nesigurne zaposlenosti prema karakteristikama radnika i radnica odnosno dječjih vrtića u kojima rade, kao i učestalost i razloge promjene poslodavca odnosno radnog mjesta. Također, zanimalo su nas razlike među tipovima ugovora o radu na određeno vrijeme te kako zaposleni u sustavu s obzirom na različite

ugovore na određeno procjenjuju sigurnost svog zaposlenja, zadovoljstvo uvjetima rada te karijerne perspektive. No prije svega navedenog, naznačit ćemo generalne uvide o raširenosti nesigurne zaposlenosti u sustavu RPOO u odnosu na raširenosti nesigurne zaposlenosti u javnom te u privatnom sektoru iz Europskog istraživanja radnih uvjeta (EWCS) iz 2015. godine.

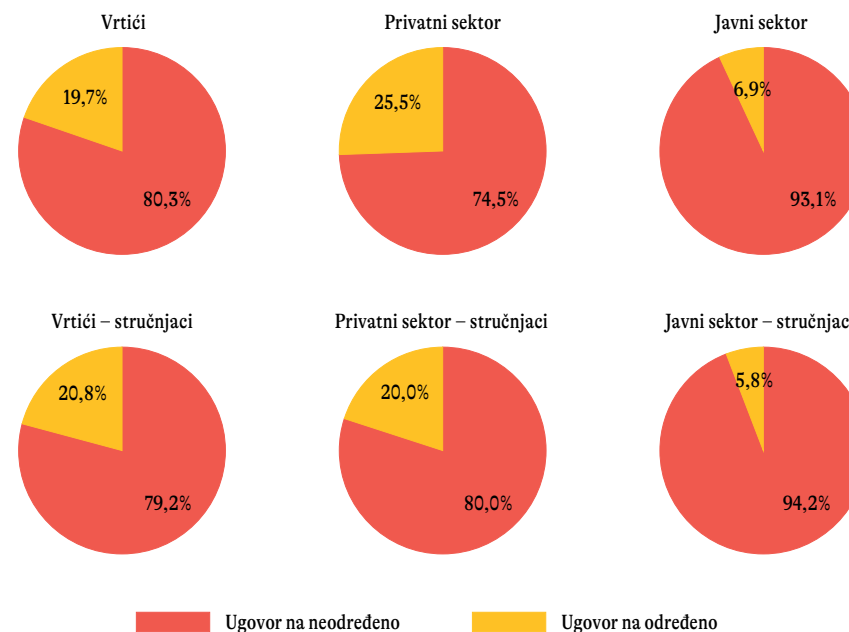
Po pitanju raširenosti ugovora na određeno, pretpostavili smo da će, zbog specifičnosti upravljanja koje je spomenuto na samom početku poglavlja, sustav RPOO imati veće udjele privremeno zaposlenih od ostatka javnog sektora. Osim toga, pretpostavili smo da će se udjeli nesigurnih obrazaca zaposlenosti razlikovati s obzirom na vrstu radnog mjesta te dob radnika/ca, te da će na raširenost ugovora o radu na određeno utjecati i karakteristike dječjih vrtića u kojima sudionici/e istraživanja rade odnosno karakteristike JLS-a u kojima dječji vrtić djeluje. Kraće trajanje ugovora na određeno promatrali smo kao indikator prekrasnosti u smislu dodatne nesigurnosti posla te smo pretpostavili da takvi ugovori mogu posebno pogoditi najbrojniju skupinu zaposlenih u sustavu RPOO, odgojitelje/ice. Stoga smo ispitali obrasce karijera odgojitelja/ica, trajanje njihovih ugovora na određeno vrijeme u usporedbi s ostalim zaposlenima (u ovom slučaju ostalo osoblje te stručne suradnice) koji su poslužili kao kontrolne skupine u komparaciji prosječnog trajanja privremenih ugovora odgojitelja/ica.

## 5.1. Raširenost privremenih ugovora o radu u sustavu RPOO

Najrašireniji oblik privremenog zapošljavanja na hrvatskom tržištu rada je ugovor o radu na određeno vrijeme. Shodno tome i u sustavu RPOO takav vid zapošljavanja najzastupljenija je alternativa stalnoj zaposlenosti. Među sudionicima istraživanja, vrlo je mali broj osoba angažiran putem drugih oblika privremenih ugovora kao što su ugovor od agencije (N=4) ili Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (N=19). Na ovakvu sliku zaposlenosti u sustavu svakako je utjecalo recentnije značajno smanjenje korištenja stručnog osposobljavanja, nekad vrlo raširene mjere aktivne politike zapošljavanja koja je obuhvaćala značajan broj ulazaka u svijet rada nakon formalnog obrazovanja visokoobrazovanih stručnjaka i stručnjakinja koji predstavljaju većinu zaposlenih u sustavu RPOO. Zbog svega navedenog, samo je ugovor na određeno u analizama razmatran kao nestandardni obrazac rada.

→

Slika 1. Usporedba svih zaposlenih u RPOO te stručnjaka/inja u sustavu RPOO s javnim i privatnim sektorom RH odnosno stručnjacima/kinjama u javnom i privatnom sektoru RH (EWCS, 2015) prema udjelima ugovora na određeno



Napomena: Muški rod na slici odnosi se na sve zaposlene

Petina ukupno zaposlenih u dječjim vrtićima (19,7%) zaposlena je putem ugovora na određeno (Slika 1). Iako sustav RPOO dominantno djeluje unutar javnog sektora (prema rezultatima ovog istraživanja samo 19% zaposleno je u privatnom sektoru), prema raširenosti nesigurne zaposlenosti izrazito odskae od javnog sektora unutar kojeg je, prema rezultatima EWCS-a iz 2015. godine, manje od 7% zaposlenih na ugovore na određeno (Slika 1). Dio pojašnjenja ovakvih razlika proizlazi iz činjenice da javni sektor nije homogena cjelina, iako se često tako tretira, te se ne smiju zanemariti značajne razlike i trendovi među djelatnostima, kao i činjenica da RPOO nije predmet kolektivnog pregovaranja na nacionalnoj razini (Matković, 2020). Udio nesigurne zaposlenosti u sustavu RPOO znatno je sličniji privatnom sektoru u kojem četvrtina zaposlenih nema stalne ugovore o radu. Ako ograničimo usporedbu udjela ugovora na određeno na stručnjake/inje, dolazimo do nešto veće razlike između sustava RPOO i javnog sektora te jednake učestalosti ovog oblika zaposlenosti u sustavu RPOO i privatnom sektoru. Stručnjaci/kinje u sustavu RPOO imaju veći udio ugovora na određeno u usporedbi s ukupno zaposlenima (+1,1 P.B.), dok je u drugim sektorima vlasništva ova dinamika obrnuta. U javnom sektoru 5,8% stručnjaka/inja zaposleno je na određeno što je 1,1 P.B. manje nego među ukupno zaposlenim u javnom sektoru. U privatnom sektoru petina stručnjaka/inja zaposlena je na određeno, dok je među ukupno zaposlenima njih četvrtina tako zaposlena. Udio zaposlenih putem ugovora na određeno gotovo je jednak između stručnjaka/inja zaposlenih u RPOO i stručnjaka/inja u privatnom sektoru, s nešto većom zastupljenošću ugovora na određeno

među stručnjacima u RPOO (+0,8 P.B.). S druge strane, udio stručnjaka/inja zaposlenih na određeno u sustavu RPOO (20,8%) znatno je veći u odnosu na stručnjake/inje u javnom sektoru (5,8%).

Najrecentniji podaci pokazuju da je na razini Hrvatske udio privremeno zaposlenih u ukupnoj zaposlenosti u prosjeku 17% (Eurostat, 2020). U svjetlu ovog i prikazanih podataka o raširenosti ugovora na određeno u javnom sektoru u kojem sustav RPOO u najvećoj mjeri djeluje, možemo zaključiti da sustav RPOO karakterizira izrazito visok udio zaposlenosti na određeno vrijeme.

U sustavu RPOO među ukupno zaposlenima brojačano dominiraju žene, što je karakteristika cijelog javnog sektora, međutim u dječjim vrtićima ona je još izraženija. Prema podacima za 2019./2020. žene su činile 95% zaposlenih u dječjim vrtićima, a preko 99% među odgojiteljima/cama, najbrojnijom skupinom (DZS, Priopćenje 8.1.8./12.5.2020.). Takva rodna podjela odražava se i na karijerne obrasce zaposlenica s obzirom na veće učestće porodiljnih i roditeljskih dopusta te dugotrajna bolovanja, po čijoj učestalosti sustav RPOO odstupa među djelatnostima javnog sektora (Matković, 2020). Važan faktor odsustva s radnog mjesta potencijalno mogu predstavljati i zdravstvene tegobe koje su zbog prirode posla izraženije među vrtićkim osobljem u odnosu na ostatak javnog sektora te nalaz o posebnoj izloženosti odgojitelja/ica zdravstvenim rizicima, kao i znatno slabijom iskazanom održivošću rada te znatno češćim iskazom o negativnom utjecaju posla na zdravlje (v. poglavlje 4. "Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja", dio 4.2.1 „Zdravstvene poteškoće s obzirom na radno mjesto“). Ove karakteristike sustava iziskuju dodatne potrebe za radnom snagom koje se, sudeći prema podacima, nadomještaju upravo ugovorima o radu na određeno vrijeme i zamjenama koje cirkuliraju u sustavu (Dobrotić i sur., 2018), stvarajući na taj način svojevrsnu periferiju među zaposlenima.

Karakteristike dvaju dominantnih obrazaca zaposlenosti – zaposlenosti putem ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme – kao i subjektivnog osjećaja sigurnosti koji iz njih proizlazi, istraživane su i kroz kvalitativno istraživanje. Oprečna iskustva o vlastitom osjećaju sigurnosti zaposlenja te sigurnosti zaposlenja kolega u kolektivu ilustriraju sljedeći citati:

„Mi se nekako osjećamo sigurno. Naravno nikad ne možeš znati što će se dogoditi, ali u današnje vrijeme, u našoj državi, kada vidiš da ti piše na neodređeno, to ti daje već nekakvu psihičku sigurnost u odnosu na period dok nisi bio tako zaposlen.“

„Da bi mi bilo lakše da imam posao za stalno, bi. Digla bih kredit, sredila kuću, kupila auto, čuda bih napravila. Ovako ne mogu ništa, čekati bolje dane... Ustvari, mladi ljudi ne mogu planirati život dok nemaju posao za stalno jer ne mogu dobiti kredit. Kada dobiješ kredit, onda već nekako možeš, ali do tada. Ja već radim 8 godina...“

U ovim nalazima naznačene su i neke karakteristike stalne zaposlenosti odnosno prava koja proizlaze iz nje, a ne tiču se konkretno stabilnosti samog zaposlenja, nego i kreditne sposobnosti koja nerijetko predstavlja bitnu budžetsku stavku kućanstava u Hrvatskoj.

Stalnost zaposlenosti nije samo karakteristika koja se veže uz sigurnost zaposlenika/ca. Stalnost zaposlenosti i kontinuitet u radu povezana je i s kvalitetom sustava u cjelini. Iako je u našem istraživanju fokus bio na uvjetima rada u sustavu, jedna sudionica istraživanja istaknula je kako se cirkulacija zaposlenih te manjak kontinuiteta u radu koji je upisan u logiku privremenog zapošljavanja može odraziti na radni proces te posljedično kvalitetu sustava u cjelini:

„ (...) kad radiš s nekime nekoliko mjeseci, vi već imate ideje od početka do kraja godine što ćete raditi, osmišljene aktivnosti, sve nekakve planove koje ste skupa napravili. I onda dođe novi kolega koji se s time ne slaže ili mu se ne da ili mu je to glupo, i onda treba nešto sasvim drugo. Najveći je problem što je to i djeci velika promjena. Ako se djeca naviknu na jednu osobu koja svaki dan s njima provodi toliko sati, njima je teško kada na to mjesto dođe neka potpuno nepoznata osoba. Kod nas u predškolskoj skupini, djeca su promijenila valjda 9 odgajatelja. To je šok za sve. I roditeljima je to već bilo teško.“

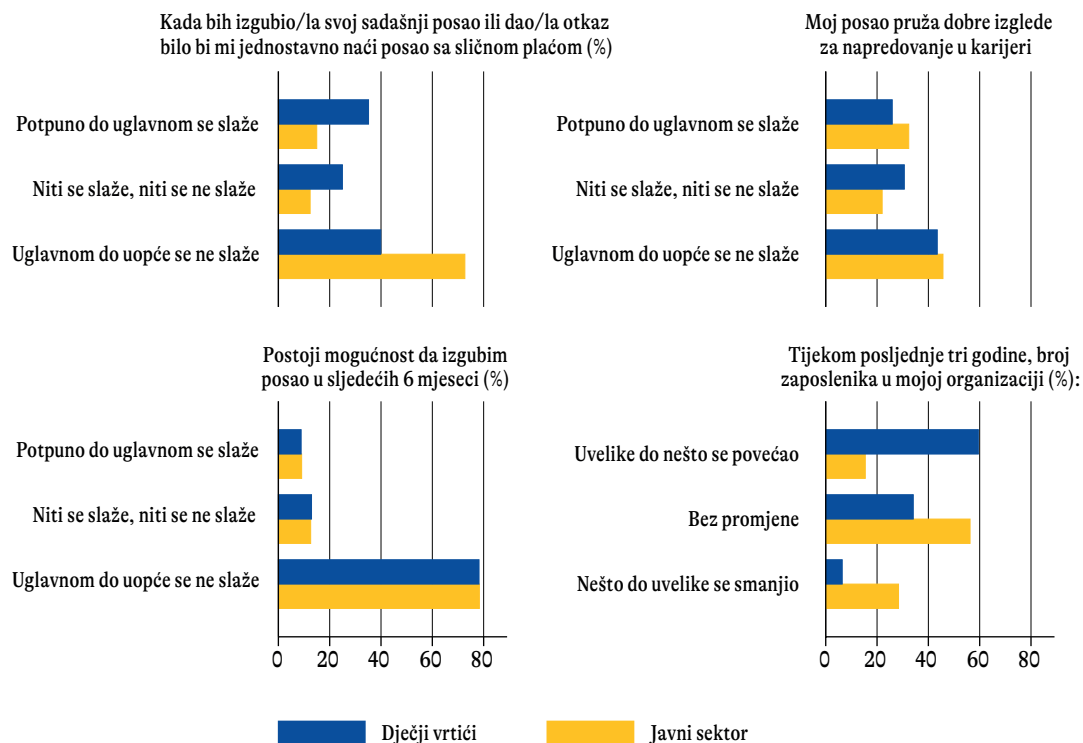
## 5.2. Sigurnost zaposlenja i karijerne perspektive u sustavu RPOO i javnom sektoru RH

Četiri čestice u upitniku ticale su se samoprocjene sudionika/ca vezane za: sigurnost njihovog posla (koja se prema nekim istraživanjima pokazale kao dobar prediktor buduće nezaposlenosti (Campbell, 2007)) ("Postoji mogućnost da izgubim posao u sljedećih 6 mjeseci."), zapošljivost ("Kada bih izgubio/la svoj sadašnji posao ili dao otkaz, bilo bi mi jednostavno naći posao sa sličnom plaćom."), procjenu vlastitih karijernih izgleda ("Moj posao pruža dobre izgleda za napredovanje u karijeri.") te promjene broja zaposlenih u dječjem vrtiću u kojem rade ("Tijekom posljednje tri godine, je li se broj zaposlenika u dječjem vrtiću u kojem radite povećao, ostao isti ili smanjio?").

→



**Slika 2.**  
Usporedba odgovora na čestice o sigurnosti zaposlenja i karijernih perspektiva u sustavu RPOO i javnom sektoru RH



Zaposlenici/e u sustavu RPOO 2019. sigurnost radnog mjesta procjenjuju približno jednako kao i zaposleni u javnom sektoru RH 2015. Četiri od pet zaposlenih se ne slaže s tvrdnjom da postoji mogućnost da izgube posao u sljedećih 6 mjeseci, a samo manji dio njih (u sustavu RPOO i ostatku javnog sektora 9%) se slaže s tvrdnjom da postoji mogućnost da će izgubiti posao u sljedećih 6 mjeseci. No kada je riječ o samoprocjeni zapošljivosti, zaposleni u dječjim vrtićima značajno bolje procjenjuju svoje izgledе na tržištu rada. Naime, 35,0% vrtićkog osoblja se slaže s tvrdnjom da bi jednostavno pronašli posao sa sličnom plaćom u slučaju gubitka sadašnjeg, dok se s istom tvrdnjom slaže samo 15% zaposlenih u javnom sektoru RH. Odgovore zaposlenih u vrtićima, koje najvećim dijelom čine odgojitelji/ce, treba promatrati u svjetlu povećane potražnje za njihovim zanimanjem: jedno od najtraženijih zanimanja s visokim kvalifikacijama odnosno najvećim nedostacima kadra prijavljenim od strane poslodavaca prema Anketi poslodavaca 2019 (HZZ, 2020), bilo je “predškolski odgojitelj”. Dodatno pojašnjenje za veći iskazani osjećaj zapošljivosti od strane zaposlenih u dječjim vrtićima u odnosu na javni sektor RH može nam dati pokazatelj o promjeni broja zaposlenih u dječjim vrtićima u usporedbi s rezultatima EWCS-a za javni sektor RH. Tri petine vrtićkog osoblja prijavilo je povećanje broja zaposlenih u posljednje tri godine, dok je to slučaj samo s 15,2% zaposlenih u javnom sektoru RH. U pogledu karijernih perspektiva uglavnom nema razlike među zaposlenicima/ama u vrtićima i javnom sektoru RH (Slika 2) — više od dvije petine zaposlenih i u RPOO (43,4%), i u javnom sektoru (45,2%) smatraju

da njihov posao ne pruža dobre izgledе za napredovanje u karijeri. Nešto manji broj osoba zaposlenih u sustavu RPOO (25,9%) te u javnom sektoru (32,1%) s ovom tvrdnjom se slaže (Slika 2).

Ovakvu sliku sustava RPOO podupiru i odgovori na pitanje o razlozima napuštanja posljednjeg dječjeg vrtića u kojem su radili, čime se kroz upitnik pokušalo mapirati strukturu razloga zbog koje zaposlenici mijenjaju vrtić. Za osobe koje su bile zaposlene na određeno istek ugovora o radu dominantan je razlog zbog kojeg su prekinuli radni odnos (62,9%) — od deset osoba zaposlenih s ugovorom na određeno koje su prekinule radni odnos, šest ih prekine zbog isteka ugovora, dvije zbog pronalaska boljeg posla, jedna zbog nezadovoljstva uvjetima rada i jedna zbog drugih razloga koji uključuju preseljenja i slične životne situacije. Otkaz od strane poslodavca izrazito je rijedak razlog za napuštanje radnog mjesta među trenutno zaposlenima te neovisno o vrsti ugovora o radu predstavlja iznimku među trenutno zaposlenima u dječjim vrtićima. Možemo zaključiti da, s obzirom na iskazanu visoku sigurnost radnog mjesta u sustavu RPOO te otkaz kao iznimno rijetko navođen razlog za gubitak radnog mjesta unutar populacije koja je trenutno zaposlena<sup>21</sup>, nesigurnost uglavnom proizlazi iz vrste ugovora o radu. Stoga, zaposleni na ugovor o radu na određeno vrijeme, i u situaciji povećane potražnje za zanimanjem “predškolskog odgojitelja”, čine tzv. periferiju među zaposlenima. Koliko traju ugovori o radu na određeno te kako se takav status odražava na karijerne perspektive te perspektive radnog vijeka, analizirat ćemo u nastavku.

### 5.3. Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i sezonske oscilacije u zapošljavanju

Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme može predstavljati dodatni faktor nesigurnosti zaposlenja – kraći ugovori mogu biti indikator povećane nesigurnosti zaposlenja. Stoga smo kroz upitnik sudionike/ce istraživanja pitali o trajanju odnosno broju mjeseci na koje su sklopili ugovore o radu na određeno vrijeme. Budući da svi ugovori o radu na određeno vrijeme nemaju konkretno definirano trajanje, u smislu poznatog broja mjeseci na koje se ugovor sklapa, ponuđena je opcija ugovora na određeno do povratka osobe na čije mjesto je zaposlenik/ca došla kao zamjena. Nešto manje od polovice (41%), odnosno dvije petine svih ugovora na određeno sklopljeno je na taj način. Spomenuta rodna struktura zaposlenih kao i druge karakteristike sustava koje su navedene u ovom poglavlju, utječu na visoke potrebe za zamjenama koje, prema rezultatima istraživanja, čine oko 8% ukupno zaposlenih.

Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme za zaposlene koji nisu u svojstvu zamjene je u prosjeku godinu dana, a polovica ih traje do šest mjeseci (46%). Ugovore o radu na najkraće vrijeme u sustavu RPOO sklapaju odgojitelji/ce — prosječno trajanje sklopljenog ugovora o radu odgojiteljica statistički je značajno kraće od prosječnog trajanja ugovora

<sup>21</sup> Ovi rezultati donekle podcijenjuju raširenost otkaza od strane poslodavaca jer nemamo pregled onih koji se nakon otkaza od strane poslodavca više nisu zaposlili u dječjem vrtiću.

stručnih suradnika/ca odnosno ostalog osoblja (Tablica 1). Osim toga, prosječno trajanje zaposlenosti putem ugovora na određeno u istom dječjem vrtiću prije sklapanja ugovora na neodređeno za odgojitelje/ice je gotovo tri godine, što je značajno duže od ostalih skupina zaposlenih. Budući da je riječ o podatku koji nismo u mogućnosti usporediti s ostatkom zaposlenih u javnom odnosno privatnom sektoru ili pak unutar obrazovnog sektora, usporedili smo ga s podacima o ostalom osoblju i stručnim suradnicima/ama. .

Tablica 1. Prosječno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme; prosječan minuli staž putem ugovora na određeno prije sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme

Radno mjesto	Trajanje sklopljenog ugovora na određeno vrijeme (mjeseci, prosjek)	Prethodni staž putem ugovora na određeno u ustanovi u kojoj su trenutno zaposleni prije sklapanja ugovora za stalno (mjeseci, prosjek)
Odgojitelji/ice	8,8 <sup>1</sup>	34,6 <sup>1</sup>
Stručni suradnici/e	18,3 <sup>2</sup>	12,1 <sup>2</sup>
Ostalo osoblje	14,1 <sup>3</sup>	18,3 <sup>3</sup>
	<sup>12</sup> F(1, 65) = 7,24 Prob > F = 0,0091 <sup>13</sup> F(1, 65) = 4,50 Prob > F = 0,0377	<sup>12</sup> F(1, 68) = 94,01 Prob > F = 0,0000 <sup>13</sup> F(1, 68) = 40,67 Prob > F = 0,0000 <sup>25</sup> F(1, 68) = 5,70 Prob > F = 0,0197

Jedno od podijeljenih iskustava govori o trajanju i obnavljanju ugovora na određeno te sezonskim oscilacijama zapošljavanja:

„Prvi ugovor mi je bio na tri mjeseca, onda te ne zovu do par dana prije isteka, onda opet dobijem na tri mjeseca. Onda sam trebala dobiti ugovor na godinu dana, ali sam ga izgubila jer je taj ugovor bio rezerviran za nekoga drugoga. Ne osjećam se nikad sigurno. Mislim da je to najveći problem svih odgajateljica u cijeloj Hrvatskoj. Svi govore, fali ljudi, ne možemo naći ljude, otvore 4 natječajja, ljudi ne žele raditi. Šta ne žele, šta kad znaš da ćeš doći na mjesec ili dva, i onda? Što da ja sad prihvatim posao na par mjeseci, u tom periodu se otvori neki natječaj s boljim uvjetima u drugom vrtiću, a meni treba potvrda o nezaposlenosti? Ne znaš ni sam što da radiš. A opet nikad nisi siguran, ako i odem iz ovog vrtića, jel' će me ovi primiti, i onda si opet na ničemu. Je li bolje prihvatiti na dva, tri mjeseca pa raditi tamo. Mislim, raditi treba i posao mi treba, ali to je onako, maltretiranje. Znam ljude koji rade godinama i godinama u vrtiću pa ih odjave u ljetnim mjesecima da nikad ne skupe kontinuirani radni staž. Uvijek su neke muljaže s ugovorima, i u gradovima, i u općinama, i unutar samog vrtića. Mislim da nitko nije zaštićen osim osoba koje imaju ugovor na neodređeno.“

Da bismo dodatno pojasnili kontekst trajanja ugovora na određeno odgojitelja/ica, ali i izrazito dugog perioda rada na određeno prije sklapanja ugovora na neodređeno u pojedinoj ustanovi, kroz anketni upitnik smo ispitali sezonske promjene u radnom opterećenju. Odgojitelji/ce su u anketnom upitu procjenjivale radno opterećenje za svaki pojedini mjesec u godini uz pomoć skale od tri stupnja: niže radno opterećenje, srednje ili uobičajeno radno opterećenje i pojačano radno opterećenje. Rezultate dobivene na upitu o radnom opterećenju usporedili smo s ponudom i potražnjom radne snage u sustavu RPOO koju odlikuje sve veći porast broja nezaposlenih odgojitelja/ica u vrijeme ljetnih mjeseci

(Dobrotić i sur., 2018). Za usporedbu smo koristili podatke o zapošljavanju odnosno prijavama na evidenciju HZZ-a nakon prekida posla za 2018./2019. školsku godinu (Slika 3)<sup>22</sup>. Iz prikaza je moguće razaznati sinkronicitet dinamike zapošljavanja, odnosa prekida radnog odnosa i procijenjenog radnog opterećenja od strane odgojitelja/ica. Najveći broj zapošljavanja događa se u mjesecu rujnu koji je početak pedagoške godine i u kojem je radno opterećenje procijenjeno kao najveće. S druge strane, smanjenje radnog opterećenja kroz ljetne mjesece, lipanj, srpanj i kolovoz, nosi sa sobom pojačan priljev u evidenciju nezaposlenih onih koji rade na ugovore na određeno (kao i zamjene). Priljev od gotovo 500 odgojitelja/ica u nezaposlenost tijekom ljetnih mjeseci te pojačano zapošljavanje od gotovo 700 odgojitelja/ica kroz rujnu i listopad, mjesec procijenjenog pojačanog radnog intenziteta, ukazuju na dinamiku sustava koji se oslanja na prekarne ugovore o radu kao i dio radne snage koja se može smatrati periferijom unutar zaposlenih u sustavu RPOO. Ovdje treba napomenuti da je riječ o najnižim procjenama broja odgojitelja/ica, jer se dio njih nakon što im ugovor o radu prestane niti ne prijavi u evidenciju nezaposlenih (ako im je ugovor bio kraći od 9 mjeseci te ne ostvaruju pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti), ali se u rujnu i listopadu vrte kao novozaposleni u dječje vrtiće. Pribrojimo li njima i osobe koje su netom izašle iz obrazovnog sustava te se nisu prijavile na evidenciju nezaposlenih HZZ-a, dolazimo do zaključka da je stvarno sezonsko cirkuliranje zasigurno i veće od prikazanog. Ovaj dio radne snage izostavljen je iz rada unutar razdoblja smanjenog radnog opterećenja, te nema pristup drugim beneficijama vezanima uz radnička prava zaposlenih u sustavu.

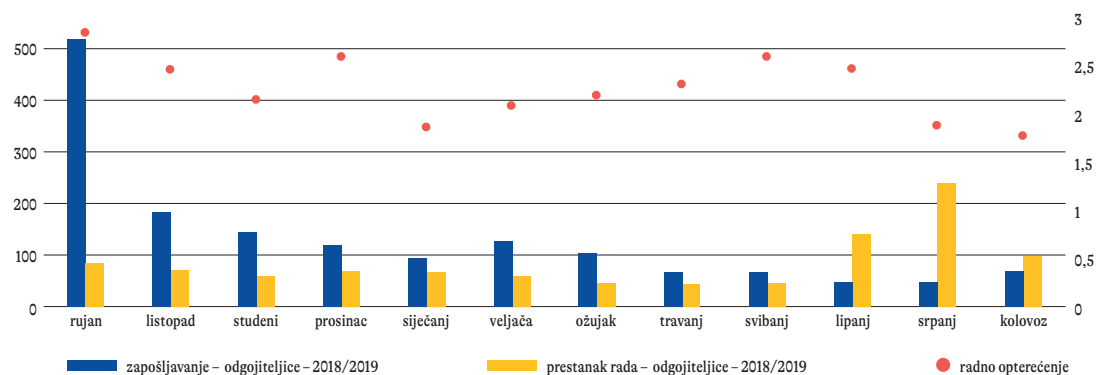
Mnogi upitani o problemima rada u vrtiću navode permanentni manjak osoblja:

„Navela bih manjak ljudi. Tu se krpamo. Razvlači se do zamjena, ne daj bože da netko ode na porodiljni u 4. mjesecu jer se neće uzimat novi čovjek na dva mjeseca jer je na ljeto pak višak. Onda i regres ušparamo na nekome pa onda potežemo od Uskrsa do 1. 9. bez čovjeka i tak.“

Navedena ilustracija iz kvalitativnog nalaza vidljiva je u izostanku povećanog zapošljavanja odgojitelja/ica u travnju ili svibnju (Slika 3). Iako je riječ o mjesecima povećanog radnog opterećenja, ovo razdoblje prethodi ljetnim mjesecima smanjenog radnog opterećenja te razdobljem dodatnih financijskih obaveza dječjih vrtića prema zaposlenima, pa novo zapošljavanje izostaje. Priljev u nezaposlenost je u istom periodu bio najmanji u cijeloj godini, što dodatno oslikava opisanu dinamiku.

→

Slika 3.  
Usporedba procjene radnog opterećenja s mjesečnim brojem zapošljavanja i prijava na evidenciju HZZ-a odgojitelja/ica



Napomena: Ženski rod na slici odnosi se na sve zaposlene

Promjene osoblja zbog privremenog zapošljavanja, koje su posljedica promjena u radnom opterećenju, ali i dostupnosti relativno kratkoročnih radnih angažmana, razvidne su i kroz druge nalaze kvalitativnog istraživanja. Jedna odgojiteljica objašnjava fluktuacije na svom radnom mjestu te nagovještava moguće intenziviranje ovog trenda:

„Kod nas to inače nije baš bila praksa, konkretno u našoj kući, ali ove godine smo svi promijenili 40% ljudi. Ja sam dobila jesenas dvije i sad ću opet 4 nove kolegice. Ponovo“.

U iskazu jedne druge sugovornice naglašena je razlika između stalno zaposlenih te periferije zaposlenih u dječjim vrtićima:

„Mijenjaju se samo one koje su na određeno. Ako su na određeno. Mi što smo na neodređeno, mi za sad, evo, kako sam ja tu u tom vrtiću sad 10 godina u kontinuitetu, 10 sam radila prije drugdje, naša postava, koje smo na neodređeno, smo stalno tu. Jedino se mijenjaju kolegice koje su na ugovoru na određeno. Nekakva zamjena, porodiljni, bolovanje, nešto takvo.“

Spomenute povećane potrebe za bolovanjima te porodiljnim i roditeljskim dopustima u sustavu, upotpunjuju sliku ustanovljene prekarosti za dio radne snage na koju se sustav RPOO u većoj mjeri oslanja nego što je to slučaj s ostatkom javnog sektora RH, u nedostatku adekvatnijih kadrovskih politika te nedostatne zaštite radničkih prava svih zaposlenih.

Recentni podaci HZZ-a o ulascima u evidenciju iz radnog odnosa u 2020. godini sugeriraju da je došlo do značajnog povećanja prijave odgojitelja/ica u odnosu na isti period lani. Zbog aktualne epidemiološke situacije uzrokovane korona virusom (COVID – 19) kroz mjesece ožujak, travanj i svibanj aktivnosti dječjih vrtića su smanjene ili svedene na minimum. Od ožujka do svibnja 2019. na evidenciju nezaposlenih iz radnog odnosa ukupno su prijavljene 133 odgojitelja/ice, dok je u istom razdoblju ove godine ukupan broj prijavi 533. Izvanredna kriza zbog globalne pandemije uslijed koje je došlo do smanjenog radnog opterećenja vrtićkog osoblja istovremeno se odrazila u najvećoj mjeri na odgojitelji/ce s

ugovorima na određeno vrijeme, što je dodatan pokazatelj prekarosti njihovog položaja u radu. Jesu li ove brojke samo uranjene prijave na evidenciju nezaposlenih koje su u drugim godinama bile karakteristične za ljetne mjesece ili će se posljedice pandemijske krize odraziti na ukupno povećanje nezaposlenosti odgojitelja/ica, bit će jasnije nakon objave broja novoprijavljenih za lipanj, srpanj i kolovoz.

## 5.4. Zastupljenost rada na određeno prema skupinama zaposlenih i tipu dječjeg vrtića u kojem rade

Zastupljenost ugovora na određeno kao nesigurnog oblika rada promatrali smo s obzirom na dob radnica i radnika, njihovo radno mjesto te prema karakteristikama dječjih vrtića — vrsti osnivača dječjeg vrtića (javni ili privatni i vjerski), urbanitetu i stupnju razvijenosti JLS-a te veličini dječjeg vrtića s obzirom na broj nezaposlenih (Tablica 2). Pri ovim usporedbama nismo uzeli u obzir najstariju dobnu skupinu zaposlenih jer zapošljavanje na određeno nije u dovoljnoj mjeri prisutno unutar ove skupine. Samo 35 osoba starijih od 50 godina koje su zaposlene na ugovor na određeno sudjelovalo je u istraživanju, a prevedeno u populacijske okvire riječ je o 7,9% privremeno zaposlenih. Osim ove dobne kategorije, iz analiza smo izostavili i ravnateljice/ice zbog specifičnosti njihovog radnog aranžmana unutar ustanove.

Privremeno zapošljavanje nije karakteristično niti za jednu skupinu radnih mjesta u sustavu RPOO te su odgojitelji/ce, stručni suradnici i ostalo osoblje, suprotno pretpostavkama, približno jednako učestalo zaposleni na ugovore na određeno. Međutim, to nije slučaj kada je riječ o dobi zaposlenika. Više od polovice mladih od 30 godina zaposlenih u dječjim vrtićima ima privremene ugovore o radu, dok je to slučaj tek s gotovo svakom petom zaposlenom osobom (17,5%) između 30 i 50 godina (Tablica 2). Visoki udjeli privremenog zapošljavanja mladih česta su pojava i u drugim sektorima djelatnosti (Matković, 2013; Tomić, 2020). Razlika među dobnim skupinama kada je riječ o raširenosti ugovora na određeno vrijeme razumljiva je s obzirom na to da je među najmlađim radnicima i radnicama najviše onih koji prvi put ulaze na tržište rada i nemaju prethodnog radnog iskustva. Zbog istih razloga, mladi su i u ukupnoj populaciji učestalije zaposleni na privremene i nesigurne ugovore o radu te su često u nepovoljnijem položaju po pitanju zapošljavanja.

Osim toga, mladi u sustavu RPOO i dalje su u lošijem položaju kada je riječ o sigurnosti zaposlenja, uzmemo li u obzir podatke Ankete o radnoj snazi prema kojoj se udio privremeno zaposlenih osoba mladih od 30 godina u posljednjih pet godina (od 2014. pa do najrecentnijih dostupnih podataka iz 2019.) u Hrvatskoj kretao između 40 i 50% ukupno zaposlenih (Eurostat, 2020), dok je u sustavu RPOO taj udio 56,8%.

Osjetne razlike u raširenosti nesigurnog zapošljavanja kada je dob u pitanju razvidne su i kroz odgovore dobivene u kvalitativnom dijelu istraživanja. Na pitanje pruža li im rad u vrtiću osjećaj sigurnosti, jedna sugovornica odgovara: „Pa nama starima da“. Slične utiske podijelila je i druga sugovornica koja je također primijetila razlike u ovom aspektu

sigurnosti s obzirom na dob, ali i razlike u duljini staža: „Ove starije kolege koje su tu bile dugo su bile sigurne, imale su one ugovor na stalno“.

Tablica 2.

Raširenost ugovora na određeno prema karakteristikama zaposlenika/ca i dječjih vrtića (samo zaposlenici/ce mlađe od 50 godina.)

	Ugovori na određeno (%)	P> t *
<b>Ukupno</b>	24,7	
<b>Zanimanje</b>		
Odgovornik/ica	26,7	(referentna kategorija)
Ostalo osoblje	26,6	0,680
Stručni suradnik/ca	21,1	0,575
<b>Dob</b>		
Do 30 godina	56,8	(referentna kategorija)
30 – 50 godina	17,5	0,000
<b>Osnivač</b>		
Javni	24,4	(referentna kategorija)
Privatni i vjerski	28,4	0,462
<b>Stupanj razvijenosti JLS-a</b>		
Potpomognuta područja	28,9	(referentna kategorija)
Razvijene općine	29,2	0,471
Razvijeni gradovi	23,0	0,674
Grad Zagreb	27,0	0,266
<b>Veličina dječjeg vrtića</b>		
Manje od 20 zaposlenih	30,6	(referentna kategorija)
20–49 zaposlenih	31,2	0,397
50–100 zaposlenih	23,3	0,273
Više od 100 zaposlenih	19,1	0,342

\*p-vrijednosti se odnose na multivarijantni logistički model s navedenim prediktorima

Kada je riječ o obilježjima dječjih vrtića, udjeli zapošljavanja na određeno promatrani su uz iste kriterije kao i dobne skupine te radna mjesta radnika i radnica. Udio osoba zaposlenih na određeno u privatnim odnosno vjerskim vrtićima je 28,4%, što je 4 P.B. više nego u javnim vrtićima (24,4%) (Tablica 2). No suprotno inicijalnim pretpostavkama, a u skladu s uvidima iz generalnih komparacija s početka poglavlja, ova razlika nije statistički značajna te ne možemo tvrditi da je nesigurno zapošljavanje u većoj mjeri karakteristika dječjih vrtića koji ne spadaju u javni sektor.

Također, pretpostavka da će se razlike koje proizlaze iz urbaniteta i razvijenosti JLS-a (u čijoj se ingerenciji nalaze dječji vrtići) odraziti na udjele nesigurne zaposlenosti nije se potvrdila. Raširenost rada na određeno u četiri skupine raspoređene prema urbanitetu i razvijenosti JLS-a kreće se između približno trećine (29% u razvijenim općinama) i četvrtine

(23% u razvijenim gradovima) ukupno zaposlenih. Potpomognuta područja (29%) i Grad Zagreb (27%) imaju sličnu strukturu zaposlenih prema kriteriju ugovora o radu (Tablica 2). No zastupljenost privremenog zapošljavanja ne razlikuje se statistički značajno s obzirom na stupanj razvijenosti i urbanizacije, odnosno s obzirom na raspoložive resurse.

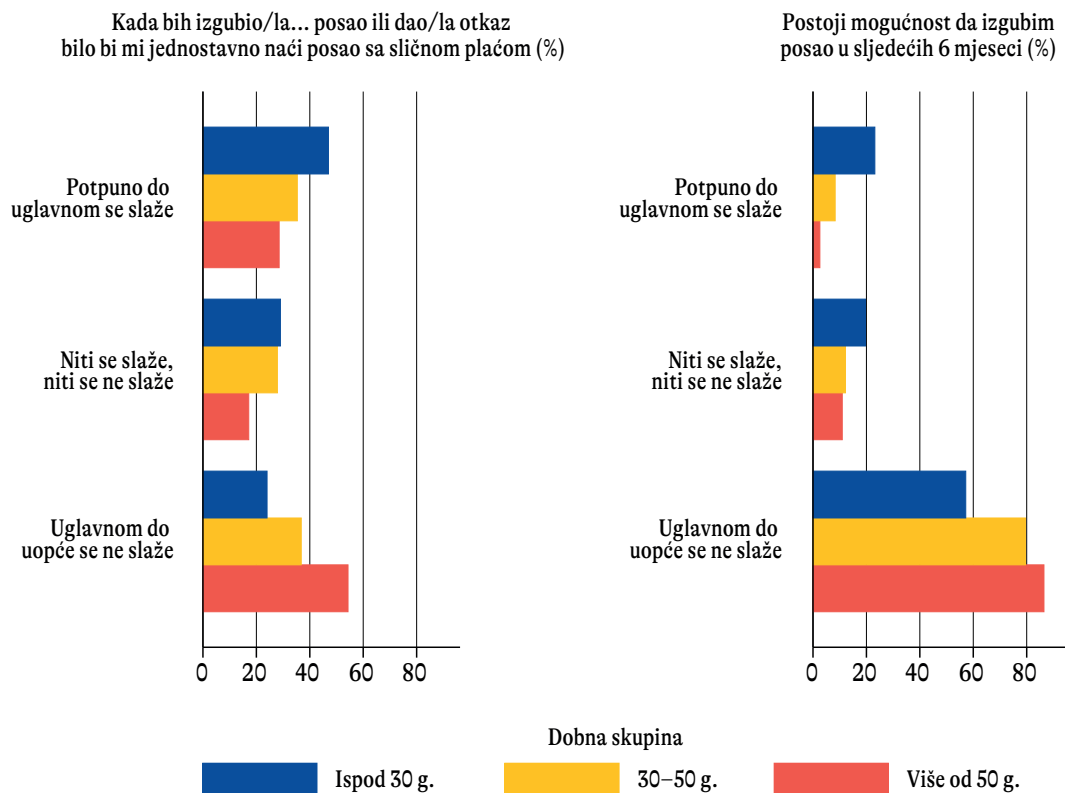
Niti veličina dječjeg vrtića nije se pokazala kao značajan prediktor raširenosti privremene zaposlenosti. Ustanove s manje od 20 zaposlenih (30,6%) te one s između 20 i 50 zaposlenih (31,2%) imaju gotovo trećinu privremeno zaposlenog osoblja dok je taj udio nešto manji u većim ustanovama s 50 do 100 zaposlenih (23,3%) te u onima s više 100 zaposlenih (19,1%). No te razlike ne proizlaze iz veličine ustanove: značajnost razlike između najmanjih i najvećih vrtićkih ustanova u raširenosti ugovora na određeno nestaje kontroliramo li dob zaposlenika. Naime, najmlađih zaposlenika najviše je u najmanjim vrtićkim ustanovama i njihov udio se smanjuje s veličinom ustanove.

#### 5.4.1. Dob, zapošljivost i sigurnost radnog mjesta

Provjerili smo kako se različite dobne skupine odnose prema sigurnosti svojeg radnog mjesta i zapošljivosti. S pitanjem o mogućnosti gubitka posla u narednih 6 mjeseci u najvećoj mjeri su se složili mladi do 30 godina (23,3%), dok je to slučaj sa samo 8,3% zaposlenih u dobi između 30 i 50 godina te 2,6% osoba u najstarijoj dobnoj skupini. Međutim, situacija je posve obrnuta u samoprocjeni zapošljivosti: mladi, njih 46,8%, u puno većoj mjeri se slažu s tvrdnjom da bi im u slučaju gubitka posla bilo jednostavno pronaći drugi posao sa sličnom plaćom. Osjetno manji udio osoba u srednjoj dobnoj skupini (35,2%) dalo je pozitivne odgovore na ovo pitanje, te samo nešto više od četvrtine (28,4%) starijih od 50 godina. Više od polovice najstarijih zaposlenika (54,4%) uglavnom ili uopće se nije složilo s tom tvrdnjom (Slika 4). Ovakva struktura odgovora sugerira da mladi svoje trenutno radno mjesto percipiraju značajno nesigurnijim nego što je to slučaj s njihovim starijim kolegicama i kolegama, ali se s druge strane u značajno većoj mjeri smatraju zapošljivima nego što je to slučaj s njihovim starijim kolegicama i kolegama. Zasigurno ovakvoj slici doprinosi njihovo relativno nedavno iskustvo zapošljavanja koje je imala većina mladih radnika i radnica.

→

Slika 4. Čestice o sigurnosti radnog mjesta i zapošljivosti prema dobnim kategorijama

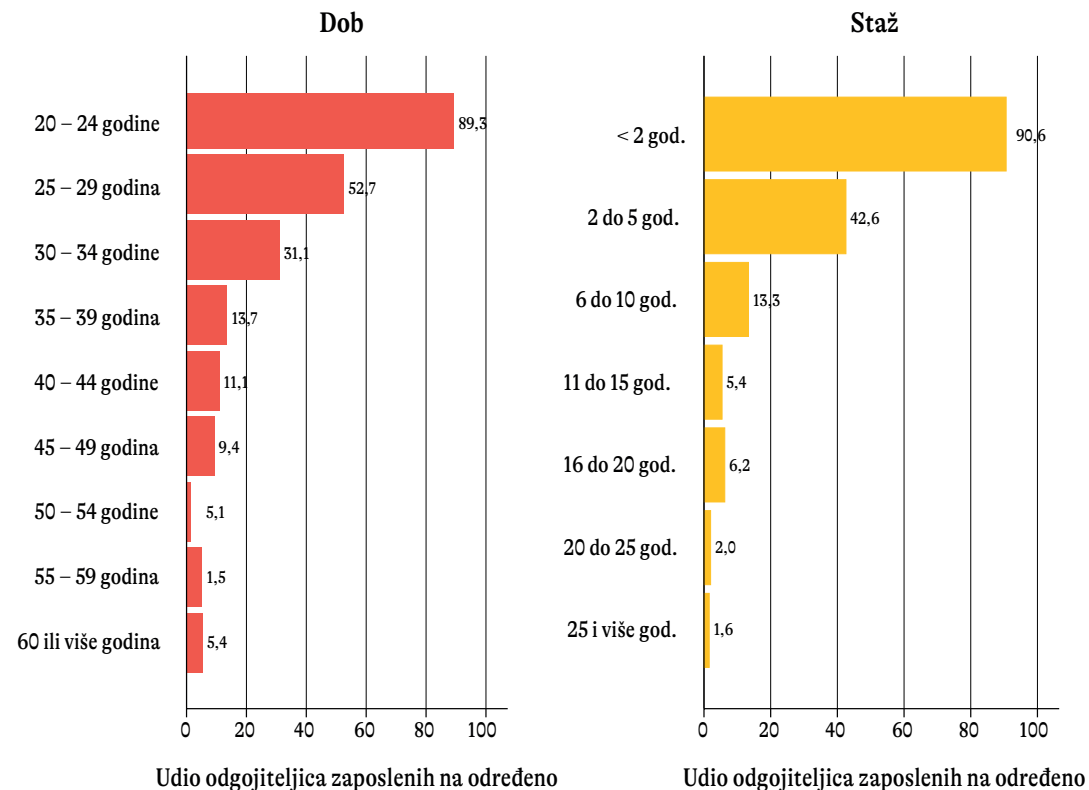


Za jasniju sliku utjecaja dobi na ishode u zapošljavanju, dob smo stavili u odnos s ukupnim stažem, odnosno radnim iskustvom unutar sustava RPOO.

#### 5.4.2. Dob i staž

Udio zaposlenih na određeno smanjuje se s godinama starosti, ali i godinama staža unutar vrtićkih ustanova, kako pokazuju podaci prikazani na Slici 5. Takva dinamika jasna je i iz regresijske analize kriterijske varijable tipa ugovora o radu i dobi uz kontrolu ukupnog staža u sustavu. Naime, značajnost veze regresijskih koeficijenata dobi i tipa ugovora o radu gubi na značaju, dok se veza staža u sustavu pokazuje presudnom. Vežu dobi i staža u sustavu RPOO uputno je pratiti samo za odgojitelje/ice, jer je riječ o skupini zaposlenih koja je specifično obrazovana za sustav RPOO te im je radni staž najdosljednije vezan za dječje vrtiće. U dobnoj kategoriji do 24 godine devet od deset odgojitelja/ica zaposleno je na određeno te ima manje od 2 godine staža. Nešto više od polovice odgojitelja/ica između 25 i 29 godina (52,7%) zaposleno je na određeno, a u skupini odgojitelja/ica s 3 do 5 godina staža ih je na određeno zaposleno 42,6%. Udjeli zaposlenih na određeno u ostalim dobnim intervalima od po 5 godina nadalje dosljedno opadaju kao što je to slučaj i s godinama staža u sustavu. Za odgojitelje/ice s preko 50 godina starosti ili s preko 11 godina staža ugovori na određeno su uglavnom iznimke.

Slika 5. Udjeli zaposlenosti na ugovore na određeno odgojitelja/ica prema kategorijama dobi i ukupnog staža u RPOO



Napomena: Ženski rod na slici odnosi se na sve zaposlene

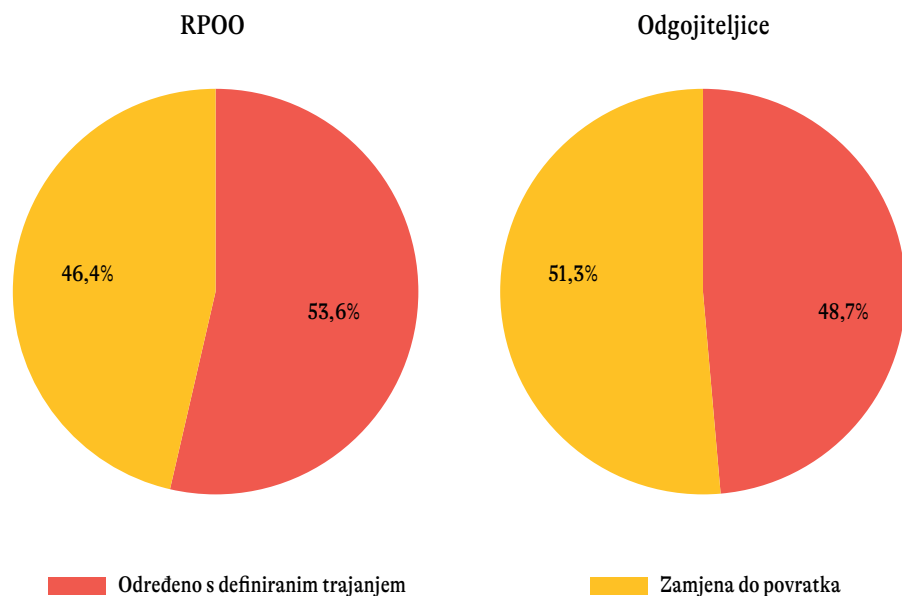
Zaključno, u pozadini dobi kao prediktora tipa ugovora o radu stoji u najvećoj mjeri ukupni radni staž. To je jedna od otegotnih okolnosti koja mlade stavlja u nepovoljan položaj na tržištu rada inače, a iz prikazanih rezultata jasno je da je to u velikoj mjeri slučaj i sa sustavom RPOO. Međutim, visoki udjeli rada na određeno među osobama s 2 do 5 godina staža među odgojiteljima/cama mogu biti indikativni po pitanju nagovještaja nesigurnih trendova u zaposlenosti u sustavu RPOO. Drugim riječima, ukupan staž u sustavu RPOO za mlade može potencijalno značiti manje kontinuiran staž kroz više kraćih ugovora na određeno koji ne jamče tranziciju u stalnu zaposlenost u jednakoj mjeri kao što bi veza staža i udjela ugovora na određeno to sugerirala. Relativno recentna zakonska labavljenja regulative vezane za rad na određeno i mogućnosti produžavanja ovog statusa u radu već su se odrazili na generalnu sliku zaposlenosti u Hrvatskoj, odnosno na povećanje udjela nesigurnog rada. Stoga ne treba odbaciti mogućnost da ovakva slika zaposlenosti mladih može nagovijestiti i trend porasta nesigurnosti zaposlenja uopće.

## 5.5. Ugovori o radu s definiranim trajanjem i zamjene do povratka zaposlenika/ca

Ugovori o radu na određeno uobičajena su praksa u Hrvatskoj za prvo zapošljavanje i često su prvi korak u tranziciji na stalne ugovore o radu. Međutim, relativno visoki udjeli privremenih ugovora o radu u RPOO sugeriraju da se sustav oslanja na zamjene i privremene ugovore te da je riječ o ustanovljenoj kadrovskoj praksi u dječjim vrtićima, što je razvidno iz dinamike zapošljavanja odgojiteljica u vrtićima kroz godinu ovisno o radnom opterećenju (Slika 3). Slični nalazi proizlaze i iz kvalitativnih podataka istraživanja u kojima na ovu temu jedna sugovornica ističe: „...imamo često zamjene. Mi koji smo od početka tu, dobili smo još na neodređeno dvije nove kolegice, i imamo stalne zamjene za porodni, bolovanja, godišnje odmore i sl. Često baš imamo zamjene.“ Druga sugovornica također se poziva na neformalni institut *stalne zamjene* kada kaže „imamo cure koje nam redovite dolaze na zamjene, i one su već domaće“. Jedna odgojiteljica je privremenu dinamiku zapošljavanja sažela iz vlastitog i iskustva svojih radnih kolegica na sljedeći način:

„Nama su davali natječaje koji su kraće trajali. Tj. ugovore na 3, 5 (mjeseci nap.a.), maksimalno godinu dana. I to su bile dvije kolegice, one su imale položeni stručni ispit i one bi svaki put dobile na godinu dana, ili odjavu preko ljeta pa ponovno na jesen počele raditi i ne znam koliko je to trajalo. Dok smo recimo ja i još jedna kolegica... Nama su tako, svakih par mjeseci, imaš ili nemaš ugovor. Ili te odjave na dva mjeseca pa dođeš raditi na tri, nikada to nije bilo tako nešto kontinuirano, ne znam kako bih to rekla.“

Slika 6. Udjeli zaposlenih u sustavu RPOO te među odgojiteljima/cama prema tipu ugovora na određeno



Napomena: Ženski rod na slici odnosi se na sve zaposlene

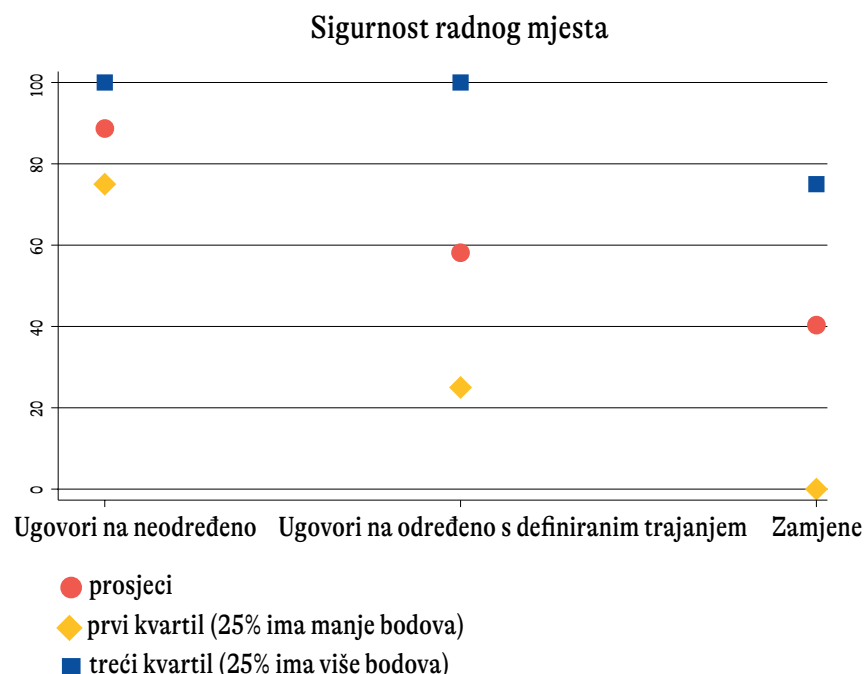
Među zaposlenima na određeno u sustavu RPOO nešto manje od polovice radi kao zamjena, dok je među odgojiteljima/cama taj udio veći od polovice ukupno zaposlenih na određeno. Budući da su zaposleni na određeno uglavnom mladi radnici i radnice s manje radnog staža u sustavu, mnoge radne karijere počinju upravo ugovorima na određeno koji u perspektivi prelaze na stalne ugovore o radu. Logika zamjene za privremeno nenazočnog radnika/cu uglavnom ne podrazumijeva produžavanje ugovora o radu. Zbog izostanka mogućnosti tranzicije u stalnu zaposlenost, zamjene možemo smatrati posebno nesigurnim oblikom zaposlenosti. Među svim zaposlenim vrtićkim osobljem, zamjene čine oko 8%. Gledano unutar skupine zaposlenih na određeno u sustavu RPOO, kao zamjena je zaposleno 46,4%, a među odgojiteljima/cama taj udio iznosi 51,3% (Slika 6).

### 5.5.1. (Ne)sigurnost radnog mjesta s obzirom na tip ugovora o radu

Budući da ugovor na određeno vrijeme podrazumijeva dva spomenuta modaliteta zaposlenosti, na pokazatelju sigurnosti radnog mjesta koji glasi „Postoji mogućnost da izgubim posao u sljedećih 6 mjeseci“, a kojem je pridružena skala od 5 stupnjeva gdje najniži stupanj označava potpuno slaganje, a najviši potpuno neslaganje s tvrdnjom (reskaliranom na raspon od 0 do 100), provjerili smo kako osoblje dječjih vrtića s obzirom na tip ugovora o radu procjenjuje mogućnost gubitka posla. Razlike u prosjecima između sve tri skupine zaposlenih su statistički značajne i gradualne: osobe s ugovorima na neodređeno svoje radno mjesto procjenjuju najsigurnijim. Međutim, postoji i značajna razlika između osoba zaposlenih na ugovor na određeno s definiranim trajanjem te osoba zaposlenih kao zamjene. Polovica zamjena složila se s tvrdnjom o mogućnosti gubitka posla u sljedećih 6 mjeseci, što ih čini skupinom s najnesigurnijim statusom u zaposlenosti unutar dječjih vrtića (Slika 7).

→

Slika 7.  
Prosjeci odgovora o sigurnosti radnog mjesta s obzirom na tip ugovora o radu



### 5.5.2. Kumulativni radni staž na određeno s obzirom na tip ugovora

U sklopu anketnog upitnika odgojitelje/ice smo ispitivali o trenutnom, ali i ranijim ugovorima o radu. Ti podaci poslužili su za kreiranje varijable ukupnog staža na određeno koja nam je poslužila za usporedbe dviju različitih skupina zaposlenih s ugovorima na određeno, zaposlenih na određeno s definiranim trajanjem i zaposlenih na određeno kao zamjene (skupine su usporedive zbog činjenice da njihov staž u radu na određeno u trenutku ispitivanja nije zaključen, za razliku od zaposlenih na neodređeno). Prosječan broj godina ukupnog staža na određeno kod zamjena je 3 godine, a kod zaposlenih na određeno s definiranim trajanjem ugovora o radu je 2,2 godine. Razlike u prosječnom radnom stažu na određeno statistički su značajne na razini 90% ( $p=0.065$ ).<sup>23</sup>

Tablica 3.  
Usporedba kumulativnog radnog staža putem ugovora na određeno odgojitelja/ica s trenutno privremenim ugovorima o radu

Vrsta ugovora o radu na određeno	Kumulativni radni staž na ugovore na određeno vrijeme (godine)	
Rad na određeno s definiranim trajanjem	2,2 <sup>1</sup>	$^{12}F(1, 68) = 3,51$ Prob > F = 0,0652
Zamjene	3,0 <sup>2</sup>	

Logiku angažmana zamjena koje u pravilu ne završavaju tranzicijom u stalnu zaposlenost jedna je sugovornica opisala riječima: „To što sam

trenutno zamjena i što mi u bilo kojem trenutku mogu doći i reći da se kolegica vraća i ja znam da ja u tom trenutku neću dobiti drugi ugovor jer nema mjesta za mene.“ Kako su ovakvi angažmani ugrađeni u sustav i kako funkcioniraju za zaposlenu osobu, ali i ostatak radnog kolektiva pojasnila je druga sugovornica: „To su vam zamjene za porodiljni i bolovanja. Kad se ljudi vraćaju, onda idu i zamjene. I preko ljeta tko nije za stalno dobiva prekid rada jer je višak. Pa krpamo mi.“

Ovakva logika rada zamjena, pokazala se različitom od privremenog zapošljavanja na ugovore s definiranim trajanjem te kao dugotrajniji proces bivanja u nesigurnom obliku zaposlenosti. Stoga smo zasebno tretirali kategorije rada na određeno s definiranim trajanjem te rada kao zamjena u razmatranju perspektiva radnog vijeka zaposlenih u dječjim vrtićima.

### 5.5.3. Održivost rada i perspektive radnog vijeka

Da bismo usporedili razlike među zaposlenima na ugovore na određeno u procjeni dužine radnog vijeka (indikator blagostanja Održivost rada – v. poglavlje 4. „Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja“) odnosno godina umirovljenja, izdvojili smo najmlađu skupinu zaposlenih te odgojitelja/ica među kojom je udio zaposlenih na ugovore na određeno najveći, a razlike u duljini staža najmanje.

Tablica 4.  
Procjena duljine staža i godina umirovljenja od strane vrtićkog osoblja te odgojitelja/ica do 30 godina prema tipu ugovora na određeno

	Ugovor na određeno	Zamjene	
<b>Zaposleni u sustavu RPOO do 30 godina</b>			
Udio odgojitelja/ica koje misle da će do 60. godine biti u mogućnosti obavljati svoj sadašnji posao	37,6% <sup>1</sup>	19,9% <sup>2</sup>	$^{12}F(1, 68) = 5,42$ Prob > F = 0,0229
Do koliko godina smatrate da ćete biti sposobni obavljati svoj dosadašnji posao? (godine)	53,8	53,2	
<b>Odgojitelji/ce do 30 godina</b>			
Udio odgojitelja/ica koje misli da će do 60. godine biti u mogućnosti obavljati svoj sadašnji posao	34,2% <sup>1</sup>	10,2% <sup>2</sup>	$^{12}F(1, 68) = 9,25$ Prob > F = 0,0033
Do koliko godina smatrate da ćete biti sposobni obavljati svoj dosadašnji posao? (godine)	52,8	52,6	
(Waldovi prilagođeni testovi razlika proporcijama) * $p < .05$			

Među radnicima i radnicama do 30 godina, na pitanje hoće li moći obavljati svoj dosadašnji ili sličan posao do 60. godine, značajno manji udio pozitivnih odgovora dale su zamjene (19,4%) u odnosu na zaposlene na određeno s definiranim trajanjem (37,6%). To je slučaj i među odgojiteljima/cama: tek svaka deseta odgojitelj/ica zaposlena kao zamjena smatra da će moći do 60. godine obavljati svoj sadašnji posao. Taj udio značajno je niži od odgojitelja/ica zaposlenih na određeno vrijeme s definiranim trajanjem, među kojima je trećina potvrdno odgovorila na pitanje o mogućnosti obavljanja dosadašnjeg posla do 60. godine.

Ovako niski udjeli zaposlenih u dječjim vrtićima koji smatraju da bi svoj sadašnji posao mogli obavljati do 60. godine, odražavaju se i u procjeni godina starosti do koje smatraju da će biti sposobni/e obavljati svoj sadašnji ili sličan posao. Dob je u obje skupine razvidno niža od 60 godina: prosjek zamjena je 53,2 godine, a prosjek zaposlenih na ugovore na određeno s definiranim trajanjem neznatno je viši – 53,8. Odgojitelji/ce svoj staž procjenjuju nešto nižim: zamjene na 52,6 godina, a zaposlene na ugovore na određeno s definiranim trajanjem također neznatno više od zamjena — 52,8 godina (Tablica 4).

Iz rezultata za najmlađu skupinu osoblja možemo zaključiti da zamjene imaju nešto veći udio negativnih odgovora u procjeni hoće li sadašnji posao moći obavljati do 60. godine. To se može povezati s problematiziranim dinamikom zapošljavanja u sustavu koji za dio zaposlenih na ugovore na određeno ne podrazumijeva razdoblja smanjenog radnog opterećenja, kako je razvidno iz sezonskih oscilacija u zapošljavanju i prijavama na evidenciju HZZ-a, ali i iz nalaza kvalitativne dionice istraživanja. Naime, u periodima smanjenog radnog intenziteta, osobe s nesigurnim ugovorima o radu – što su u pravilu zamjene – vraćaju se u evidenciju nezaposlenih ili u tom periodu ne ulaze u sustav RPOO, dok su u razdobljima povećanog opterećenja u radnom odnosu. Nepotpuna perspektiva radnog opterećenja zbog nesudjelovanja u sustavu kroz cijelu godinu zasigurno je, uz ostale negativne aspekte koji proizlaze iz nesigurne zaposlenosti, utjecala na procjene duljine radnog staža.

## 5.6. Zaključak

Sigurnost zaposlenja jedna je od temeljnih dimenzija kvalitete rada, a ona u sustavu RPOO uglavnom proizlazi iz vrste ugovora o radu. U dječjim vrtićima najrašireniji oblik privremene zaposlenosti su ugovori na određeno na koje radi petina zaposlenih, od kojih polovica radi kao zamjena za privremeno odsutnog radnika/cu. Iako smo raširenost privremene zaposlenosti razmatrali prema radnom mjestu radnika/ca unutar sustava RPOO, dobi, urbanitetu i razvijenosti JLS-a kojem pripada dječji vrtić, vlasništvu (javni odnosno privatni i vjerski) te veličini ustanove, samo se dob, odnosno duljina staža, pokazala kao značajan prediktor nesigurnosti zaposlenja. Nesigurno zapošljavanje u najvećoj je mjeri karakteristika zaposlenih mlađih od 30 godina među kojima više od polovice nema ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Osim relativno raširene privremene zaposlenosti, karakteristika sustava RPOO su i oscilacije u radnom opterećenju kroz pedagošku godinu te vrlo feminizirana struktura zaposlenih. Te se karakteristike negativno odražavaju na radne karijere dijela radnika/ica zbog manjka adekvatnijih kadrovskih rješenja i pogotovo zbog manjka instrumenata industrijskih odnosa u zaštiti radničkih prava. Na taj način stvara se periferija zaposlenih, što je najevidentnije u podskupini privremeno zaposlenih u obliku zamjene za privremenog odsutnog radnika/icu. Zamjene imaju najniže procjene sigurnosti svojih radnih mjesta i održivosti svog rada. Odgojitelji/ce zaposlene kao zamjene imaju duži kumulativni staž na određeno vrijeme od ostatka privremeno zaposlenih te samo desetina zamjena mlađih od 30 godina smatra da će do 60. godine biti u mogućnosti obavljati svoj dosadašnji ili sličan posao.

Unatoč činjenici da najbrojnija skupina zaposlenih u sustavu RPOO, zaposleni na ugovor na neodređeno vrijeme, visoko procjenjuje sigurnost svog radnog mjesta, naponi moraju biti usmjereni prema skupinama u neravnopravnom položaju: zaposlenima na određeno, a posebno zamjenama, te im omogućiti kontinuitet rada i adekvatnu tranziciju na ugovore na neodređeno. Takva praksa nije samo interes pojedinog radnika/ce, nego i cijelih radnih kolektiva, a u konačnici i sustava u cjelini.



## Literatura

- Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. (2018). *Nestandardni rad u Hrvatskoj: Izazovi i perspektive u odabranim sektorima*. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.
- Campbell, D., Carruth, A., Dickerson, A. i Green, F. (2007). Job Insecurity and Wages. *The Economic Journal*, 117(518), 544–566. Dostupno na: [www.jstor.org/stable/4625492](http://www.jstor.org/stable/4625492) (Pristupljeno: 09.04.2020.)
- Dobroćić, I., Matković, T., i Menger, V. (2018). *Analiza dostupnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Dobroćić, Ivana. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku*. 22(3): 353–374.
- Državni zavod za statistiku (2020). *Priopćenje: Dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja. Početak ped. g. 2019./2020. Broj 8.1.8. od 12. svibnja 20202.* Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2020/08-01-08\\_01\\_2020.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/08-01-08_01_2020.htm) (Pristupljeno: 09.04.2020.)
- Eurofound (2017). *Sixth European working conditions survey: overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European union. Dostupno na: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf) (Pristupljeno: 09.04.2020.)
- Eurostat (2018). Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1> (Pristupljeno: 01.03.2020.)
- Eurostat (2020) *Temporary employees as percentage of the total number of employees*. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en> (Pristupljeno: 12.05.2020.)
- Eurostat (2018). *Temporary employees as a percentage of the total number of employees, by sex and age*. Dostupno na: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Pristupljeno: 12.05.2020.)
- HZZ (2020). *Temeljni rezultati Ankete poslodavaca 2019*. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na: [https://www.hzz.hr/content/stats/0220/HZZ\\_Aneka-poslodavaca\\_2019.pdf](https://www.hzz.hr/content/stats/0220/HZZ_Aneka-poslodavaca_2019.pdf) (Pristupljeno: 12.05.2020.)
- ILO (2016). *Non-Standard Employment Around The World*. International Labour Office, Geneva. Dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf) (Pristupljeno: 12.05.2020.)
- Koprić, I. (2010). Karakteristike sustava lokalne samouprave u Hrvatskoj. *Hrvatska i komparativna javna uprava*. 10 (2): 371–385.
- Matković, T. (2013). Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition, and conditions in temporary employment in Croatia. U: M. Koch i M. Fritz (ur.). *Non-standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (84–102). Palgrave Macmillan.
- Matković, T. i Ostojić, J. (2019). Tko što radi sada? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj 2007–2018. U: Puljiz, V. (ur.): *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (191 – 220). Zagreb: Centar za demokraciju i parvo Miko Tripalo.
- Matković, T. (2020). Plaće u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj: Srednjoročne promjene (2003. — 2017.). U: Radeka, I. i Šepak-Robić, I. (ur. ): *Odnos plaća u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj* ( 49–96). Matica hrvatskih sindikata. Dostupno na: <https://ptr.socijalni-dijalog.hr/files/2020/03/MHS-1-publikacija-web-1.pdf#page=48> (Pristupljeno: 12.05.2020.)
- Savez samostalnih sindikata Hrvatske (2018). *Rad po mjeri čovjeka*. Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Zagreb. Dostupno na: [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/rad-po-mjeri\\_brosura.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/rad-po-mjeri_brosura.pdf) (Pristupljeno: 12.5.2020.)
- Samardžija, V. i Butković, H. (2017). *Nestandardni rad u Hrvatskoj u porastu: U procjepu između poslodavaca i sindikata*. Zagreb: IRMO.
- Tomić, I. (2020). Employment protection reforms in the recession: How have they transformed the labour market in Croatia? *Public Sector Economics*. 44(1): 3–39.
- Zakonu o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19)

## Baze podataka

- Eurofound (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4> (Pristupljeno: 12.05.2020.)
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). Statistika Online. Dostupno na: <https://statistika.hzz.hr/>. (Pristupljeno 10.03.2020.)

# 6. Uvjeti rada u RPOO iz perspektive pedagoškog standarda



Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe (NN 63/08, 90/10) (dalje DPS-PON) na normativnoj razini između ostalog definira vrstu odgojno-obrazovnih skupina, mjerila za broj djece u skupinama te adekvatne kadrovske, materijalne i prostorne uvjete za rad dječjih vrtića potrebne za optimalno ostvarivanje kurikuluma te se primjenjuje na sve dječje vrtiće kao javne ustanove koje obavljaju javnu službu (uključujući javne, privatne i vjerske vrtiće). Prema Zakonu o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19), uvjeti sukladni standardima i normativima DPS-PON-a moraju biti ispunjeni za dobivanje rješenja o početku obavljanja djelatnosti dječjeg vrtića, a u slučaju da vrtić više ne ispunjava uvjete, prosvjetna inspekcija dužna je vrtiću zabraniti obavljanje djelatnosti (čl. 12. i 13.).

Kako bismo ispitali u kojoj mjeri normativni okvir, odnosno kriteriji propisani pedagoškim standardom odgovaraju neposrednom okruženju u kojem rade odgojitelji/ce i ostali zaposleni u vrtićima u Hrvatskoj, u istraživanju smo kroz nekoliko instrumenata prikupili informacije o dobnim skupinama, broju djece u skupinama, uključujući djecu s teškoćama u razvoju, prisutnosti asistenata i trećeg odgojitelja/ice te prostornoj i materijalnoj opremljenosti vrtića.

## 6.1. Normativni okviri veličine skupine i omjera djece i odgojitelja/ica

Recentne međunarodne preporuke vezane uz veličinu odgojno-obrazovne skupine i omjer broja odgojitelja/ica i djece nisu specifično preskriptivne. Tako se u prošle godine usvojenom okviru EU-a za kvalitetu u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju kao sastavni dio preporuke Europskog Vijeća (Preporuka vijeća o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, 2019) u četvrtoj izjavi o kvaliteti tek navodi kako „Omjer odraslih i djece te veličina skupina najprikladniji su ako su određeni na način koji je primjeren dobi i sastavu skupine djece zato što mladoj djeci treba posvetiti više pozornosti i skrbi.“ Pet godina ranije objavljene smjernice Međunarodne organizacije rada (ILO) za promociju dostojanstvenog rada (eng. *decent work*) zaposlenih u predškolskom odgoju i obrazovanju (Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, 2014, čl. 114–115) posvećuju dva članka veličini skupina. U njima dokument zagovara čim manju veličinu skupine s obzirom na dostupne resurse, a kako bi se poticalo učenje orijentirano na dijete (eng. *child-centred*) kroz čestu i kvalitetnu interakciju osoblja s djecom. Za razvijene zemlje postavljaju standard od 20 djece u skupini i omjer odgojitelja/ica i djece 10:1 kao odgovarajući za postizanje obrazovnih ishoda.

U Hrvatskoj je veličina vrtićkih i jasličkih skupina u RPOO prvi puta standardizirana 1978. godine kroz Odluku o normativima rada radnika i korištenja prostora u organizacijama udruženog rada za njegu, odgoj, obrazovanje i zaštitu djece predškolskog uzrasta (Prosvjetni vjesnik, 31, br. 3.). Ovaj je standard ažuriran dva puta; prvo 1983. kroz Odluku o elementima standarda društvene brige o djeci predškolske dobi (NN 29/83), te četvrt stoljeća kasnije u okviru

Državnog pedagoškog standarda predškolskog odgoja i naobrazbe (NN 63/2008), gdje su člankom 22. definirana mjerila za broj djece u odgojno-obrazovnim skupinama i najmanji broj odgojitelja/ica angažiranih u odgojno-obrazovnoj skupini. Kad je u pitanju veličina skupine i broj odgojitelja/ica, DPS-PON je neizmijenjen posljednjih dvanaest godina.

**Tablica 1.**  
Veličina skupina i sati kontaktnog rada odgojitelja/ice prema standardima na snazi u RH kroz godine

Maksimalna veličina skupine	1978.- 1983.	1983.- 2008.	Od 2008.
12 do 24 mjeseci	12	12	10
24 do 36 mjeseci	16	16	14
12 do 36 mjeseci (miješana)	12	14	12
3 do 4	20	20	18
4 do 5	25	25	20
5 do oš	30	30	23/25
Od 3 do oš (miješana)	20	20	20
Prekoračenje do 20%	DA	DA	NE
Kontaktni sati jaslice	30	30	27,5
Broj odgojitelja/ica u skupini (primarni 10satni program)	1,8 / 2*	2	2
Kontaktni sati odgojitelja/ica (vrtička skupina)	25	30	27,5

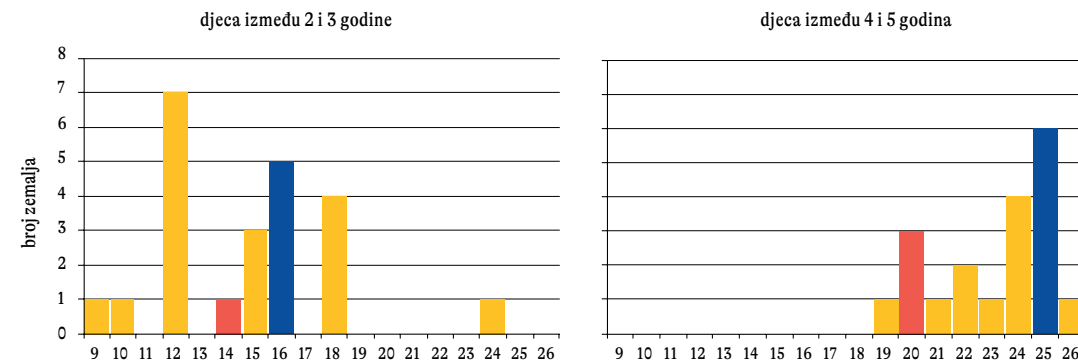
\* Odluka o normativima rada iz 1978. godine propisivala je 2 odgojitelja/ice ukoliko je u skupini bilo prisutno prekoračenje od 20%

Između 1978. i 2008. godine, punih 30 godina, standard broja djece u skupini ostao je većinom nepromijenjen. Standard je izuzetno povećan 2008. godine, posebno za djecu u dobi 4 i više godina (sa 25 na 20, te sa 30 na 23 i 25 u skupini), dok je maksimalni broj u ostalim dobnim skupinama smanjen za dvoje djece. Također, od 2008. godine izbačena je odredba ranijih standarda prema kojoj je u slučaju potrebe bilo moguće upisati do 20% više djece u skupinu. Ovim se izmjenama maksimalni broj djece koje se sukladno propisima može upisati u skupinu smanjio za 30–44% (ovisno o dobnj skupini). Prema DPS-PON krajnji rok za usklađivanje broja djece u odgojno-obrazovnoj skupini bio je kraj 2011. godine, koji je izmjenama DPS-PON produljen do kraja 2013. godine. Također, standard definira i broj kontaktnih sati odgojitelja/ica, koji je 2008. godine smanjen sa 30 na 27,5 (dakle za pola sata u danu). Dvoje odgojitelja/ica koje standard zadaje za desetosatni program tako većinu vremena rade sami s djecom, obzirom da je trajanje razdoblja u kojem se preklapaju s kolegicama 1 sat dnevno, dok je do 2008. veći normirani broj kontaktnih sati dozvoljavao 2 sata preklapanja dnevno.

U europskom kontekstu, promatra li se dozvoljena veličina skupine (Slika 1), Hrvatska se nalazi u sredini za skupine jasličkog uzrasta, te je jedna od zemalja koja propisuje najmanju veličinu skupine za vrtićku dob. Da nije revidirala kriterije kroz DPS-PON, Hrvatsku bi karakterizirala srednje visoka dozvoljena veličina jasličke skupine i jedna od viših (ali ne i neuobičajena) norma za vrtićku skupinu. Valja

naglasiti kako u značajnom broju zemalja unutar skupine s djecom istovremeno radi više djelatnika/ca, uključujući pomoćnike/ce, posebno u jasličkim skupinama.

**Slika 1.**  
Broj država članica EU koje su zadale maksimalni broj djece u skupini za pojedini uzrast (2 i 4 godine), stanje 2018. godine



Izvor: Eurydice (2019), str. 88.  
Napomena: Samo 17 odnosno 19 zemalja članica EU ima definiranu veličinu skupine na nacionalnoj razini. Stupac u kojem je maksimum određen u Hrvatskoj kroz DPS-PON označen je crvenom bojom, a veličina na snazi između 1978. i 2008. godine plavom.

### 6.1.1. Vrste odgojno-obrazovnih skupina

DPS-PON definira i vrste skupina u kojima vrtić može organizirati svoj rad u redovnom programu. Postoji šest modaliteta skupina za jasličke i šest za vrtićke programe.

**Slika 2.**  
Tipovi skupina sukladno pedagoškom standardu i udjel odgojitelja/ica koji rade u takvim skupinama

Jasličke skupine				Vrtićke skupine			
6–12 mj	12–18 mj	18–24 mj	2–3 godine	3–4 godine	4–5 godina	5–6 godina	6 i više
0,2%	1,1%	1,6%	6,5%	9,7%	7,3%	4,4%	6,2%
1–3 godina				3+ godina			
7,6%				33,3%			
1–2 godine				4+ godina			
3,3%				10,9%			
Izvan standarda (1–7)*				7,9%			

\* Ova kategorija uključuje iskaze koji uključuju djecu mlađu od dvije i starije od tri godina, što nije predviđeno DPS-PON-om.

Ukupno 92,1% odgojitelja/ica radi u skupinama koje dobnom strukturom odgovaraju okvirima zadanim u DPS-PON, od čega 20,3% u jasličkim

skupinama, a 71,8% u vrtićkim<sup>24</sup>. Pedagoški standard preferencijalno zadaje pohađanje generacijskih skupina djece iste starosti. Međutim, ovakve skupine relativno su rijetke: tek 37% odgojitelja/ica radi u skupinama koje pohađaju djeca iste dobi, dok preostalih 63% radi u skupinama u kojima se nalaze djeca različite dobi. Tako oko polovice odgojitelja/ica koje rade s djecom vrtićke dobi vode mješovite skupine s punim rasponom dobi (od 3 do 6). Dominacija mješovitih skupina rezultat je prostornog rasporeda stanovništva i prostorne distribucije vrtićkih objekata (koji bi prema DPS-PON trebali biti unutar 1 km od djetetova prebivališta).

**Tablica 2.**  
Struktura skupina s obzirom na uzrast djece i raspon dobi polaznika/ca (%)

	Ista dob	Mješovita-susjedne dobi	Mješovita—raspon 3 dobi	Mješovita, raspon 4+ dobi	Ukupno
Djeca jasličke i vrtićke dobi		3,1	1,9	10,1	15,1
Jaslička	9,5	3,9	7,0		20,4
Vrtićka	25,1	11,0	6,4	22,1	64,5
Ukupno	34,7	18,0	15,2	32,1	100,0

Prema iskazima sudionika/ca ukupno trećinu skupina čine djeca iste dobi (tablica 2), ali trećinu čine djeca u rasponu četiri dobne skupine ili više. Ovo je posebno uobičajeno u vrtićkim skupinama, ali i u približno 10% skupina koje zajedno pohađaju djeca iz četiri ili više generacija vrtićke i jasličke dobi, što je bilo sukladno standardu iz 1983. godine (maksimalno 14 djece u takvoj skupini), ali ne i trenutno važećem standardu iz 2008. godine.

Valja napomenuti kako odgojitelji/ce mijenjaju skupine, ne samo između pedagoških godina kako djeca koju odgajaju izlaze iz predškolskog obrazovanja, već i iz drugih razloga unutar godine. Tako 71,1% odgojitelja/ica nije promijenilo svoju grupu djece u proteklih godinu dana, 18,2% je promijenilo jednu ili dvije grupe, njih 7,9% između tri i pet, a 2,9% je cirkuliralo između više od pet skupina. Ova je pojava češća kod odgojitelja/ica zaposlenih na određeno, među kojima je 50% mijenjalo skupinu u kojoj je radilo, dok je kod zaposlenih na neodređeno to bio slučaj sa 22% odgojitelja/ica.

### 6.1.2. Veličina odgojno-obrazovnih skupina

Za skupine definirane pedagoškim standardom određena je dozvoljena veličina u vidu broja polaznika/ca, koja se povećava s dobi — od 5 beba

<sup>24</sup> Treba napomenuti da su odgojiteljice nerijetko navodile skupine koje uključuju djecu od 2 i 3 godine (2,6%), odnosno 2 godine i stariju (4,8%). Ovdje smo koristili blagi kriterij koji pretpostavlja da su ta djeca blizu trećeg rođendana, te smo takve skupine tretirali kao skupinu „3“ odnosno mješovitu skupinu „3+“ godina. U slučaju stroge primjene dobnih granica pedagoškog standarda, udio odgojitelja/ica koje rade izvan standarda iznosio bi 15,1% (usp. Tablica 2).

za dob 6–12 mjeseci, do 25 djece za skupine u kojima sva djeca imaju navršениh šest godina<sup>25</sup>.

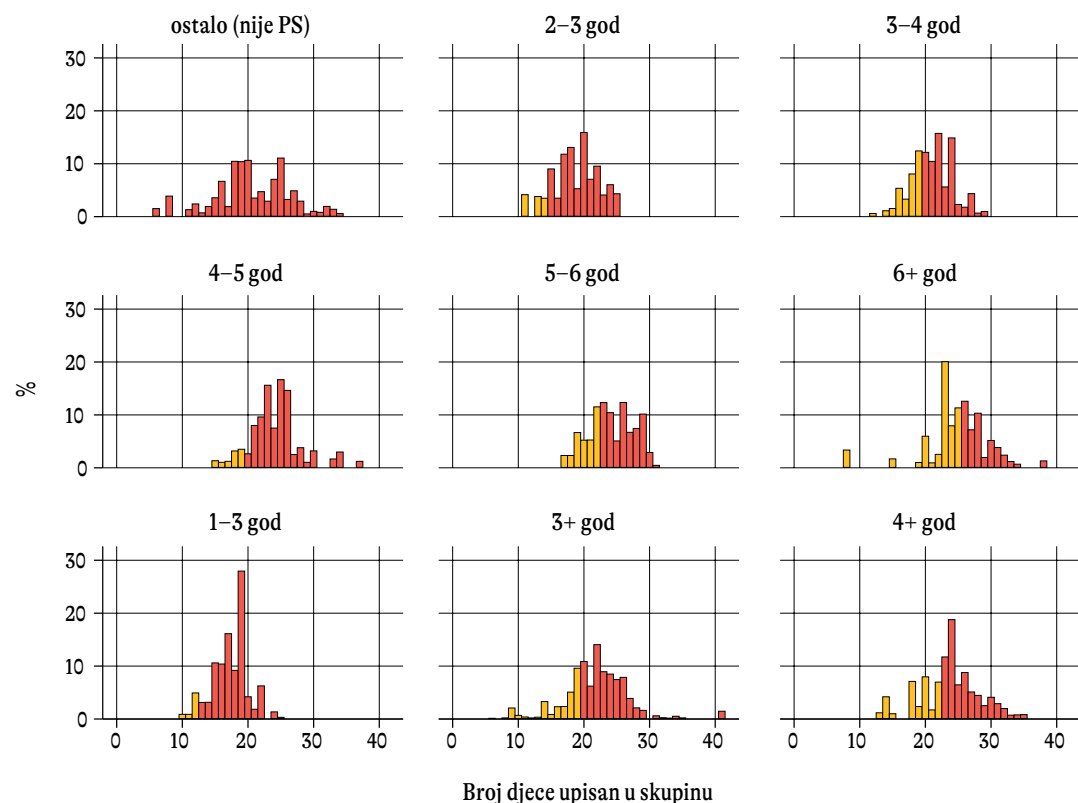
U svakoj od kategorija, osim u skupinama djece od šest godina, broj upisanih je u prosjeku veći od granice zadane pedagoškim standardom. U jasličkim skupinama prosjek upisanih u raznim dobnim skupinama je sličan (15,6 – 18,8 djece), iako pedagoški standard zadaje izrazito manji broj djece ovisno o dobi jasličara (8 – 14 djece). Posljedično, prosječna veličina upisane jasličke grupe je za 4,1 – 8,0 djece veća od granice dozvoljene DPS-PON-om, dakle, prosjek je i do dvostruko veći u odnosu na maksimalni broj zadan kroz standard. Različiti tipovi vrtićkih skupina nešto manje odstupaju od standarda, ali im je prosjek upisanih u svakom osim jednog slučaja (6+) i dalje veći od najvećeg dozvoljenog broja (za 1,2 – 4,2 djece). Prosječni broj djece u skupinama od 3 i 3+ godina nešto je manji (21,0 – 21,9) nego u skupinama 4, 5, 6 i 4+ godina, među kojima se prosječna veličina skupine na terenu ne razlikuje (23,7 – 24,9) unatoč tome što za potonje skupine pedagoški standard predviđa značajan raspon (20 – 25 djece).

**Tablica 3.**  
Limit pedagoškog standarda, prosječan broj upisane i prisutne djece prema tipovima skupina definiranih DPS-PON-om za redovne jasličke i vrtićke programe

	Jasličke skupine			Vrtićke skupine			
	12–18 mj	18–24 mj	2–3 godine	3–4 godine	4–5 godina	5–6 godina	6 i više
<b>Pedagoški standard</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>25</b>
Prosječan broj djece u skupini	15,6	16,1	18,8	21,0	24,2	24,2	24,9
Prosječan broj prisutne djece	13,0	11,2	15,9	17,8	20,8	21,1	21,4
	<b>1–3 godina</b>			<b>3+ godina</b>			
<b>Pedagoški standard</b>	<b>12</b>			<b>20</b>			
Prosječan broj djece u skupini	17,4			21,9			
Prosječan broj prisutne djece	13,8			18,8			
	<b>1–2 godine</b>			<b>4+ godina</b>			
<b>Pedagoški standard</b>	<b>10</b>			<b>22</b>			
Prosječan broj djece u skupini	18,0			23,7			
Prosječan broj prisutne djece	14,2			20,4			

<sup>25</sup> Sustav pravila omogućuje ublažavanje standarda dodavanjem djece starije dobi odnosno stvaranjem mješovite skupine. Npr. doda li se u odgojno-obrazovnu skupinu 12–18 mjeseci jedno dijete u dobi 2–3 godine, standard raste s 8 na 12 djece. Isto tako, doda li se dijete iznad 3 godine u skupinu trogodišnjaka (s 18 na 20), ili dijete starije od 4 u skupinu četvergodišnjaka (s 20 na 22). Ovako i sam skup pravila potiče okrupnjavanje skupina s ciljem formalnog zadovoljavanja DPS-PON.

Slika 3.  
Raspon broja djece upisanih u skupinu, prema tipu skupine.



Napomena: Prikazani su samo uobičajeniji tipovi skupina, u kojima je zaposleno barem 5% od populacije odgojitelja/ica.

Također, gore navedeni prosjek prikriva varijaciju u veličini skupine, gdje u svakom tipu skupine manji dio odgojitelja/ica vodi skupine unutar pedagoškog standarda, a veći dio vodi skupine koje veličinom bitno nadilaze pedagoški standard (slika 3, crveni stupci). Pri tome u jasličkom uzrastu gotovo da nema skupina koje su manje nego što nalaže pedagoški standard. U vrtičkim skupinama, učestalost skupina manjih od standarda je nešto veća: tako na primjer u miješanim skupinama (3 – 6) 12% odgojitelja/ica rade sa manje od 18 djece, a njih 25% rade sa 25 ili više djece u grupi. Ove razlike ćemo sistematično razmotriti kasnije u kontekstu pedagoškog standarda.

Odgojitelji/ce su također pružile informaciju o prosječnom broju djece prisutne u grupi u vrijeme istraživanja<sup>26</sup>. Ovaj je broj u prosjeku 3,3 djece, odnosno 15% manji od broja upisane djece (razlika je nešto veća u jasličkim skupinama) i predstavlja stvarni broj djece s kojima su odgojitelji/ce na dnevnoj bazi radile u danom mjesecu. To ilustrira i iskaz jedne od sudionica kvalitativnog dijela istraživanja: "(...)nama je još ok, od upisanih 27–28 djece nikada nisu svi. Ali nas zabrinjava što bi bilo

26 Iskaz se odnosio na prosječan broj djece prisutan u proteklom mjesecu. Istraživanje se provodilo između travnja i lipnja 2019., dakle izvan razdoblja praznika.

da se taj broj još poveća, to se stvarno ne bi moglo kvalitetno individualno raditi s djecom.”

I osnivači i dječji vrtići uzimaju u obzir ovu pojavu te nerijetko kapacitiraju vrtiće prema uobičajenoj prisutnosti, obzirom da DPS-PON sadrži formulacije „broj djece u skupini“ i „uključiti“, a ne „upisati“. Ovo otvara probleme u razdobljima „vršne“ popunjenosti. Ili riječima intervjuirane odgojiteljice: „Dogodi se da dođu sva djeca, ne mogu stati za stolove“.

### 6.1.3. Prisutnost djece s teškoćama<sup>27</sup>

Uključivanje djece s teškoćama u redovnu odgojno-obrazovnu skupinu važna je integrativna mjera, međutim ona postavlja dodatne izazove pred zaposlenike/ce vrtića. DPS-PON na te izazove odgovara na način da u slučaju uključivanja djeteta s lakšim teškoćama u skupinu, propisuje smanjenje veličine skupine za dvoje djece, dok se u slučaju uključivanja djeteta s težim teškoćama smanjuje za četvero djece, pri čemu je postavljen maksimum od jednog djeteta s teškoćama po skupini.

Temeljeno na iskazima odgojitelja/ica, u 53% slučajeva njihov rad uključuje barem jedno dijete s teškoćama, ali u čak 31% slučajeva procjenjuju kako rade s više djece s teškoćama u skupini, što nadilazi okvire pedagoškog standarda. U 32,3% slučajeva u skupini su samo djeca s lakšim teškoćama, ali u 20,8% slučajeva u skupini je prisutno i barem jedno dijete s težim teškoćama.

S obzirom da se teškoće manifestiraju i dijagnosticiraju s vremenom kroz djetinjstvo, djeca s teškoćama su puno češće prisutna u vrtičkim skupinama nego u jasličkim. Tek 39% odgojitelja/ica radi u vrtičkim skupinama bez djece s teškoćama. Vrtičke skupine češće karakterizira i veći broj djece s teškoćama i teža priroda teškoća. Također, djeca s teškoćama nešto rjeđe pohađaju privatne vrtiće, a kada pohađaju, rijetko nadilaze zadani limit od jednog djeteta po skupini.

→

27 U pitanju je eksplicitno naznačeno da se teškoće odnose na djecu koja imaju rješenje/nalaz i mišljenje nadležnog tijela o kategorizaciji teškoća te su nabrojane teškoće koje pripadaju kategoriji lakših, odnosno težih teškoća.

Tablica 4.

Udio odgojiteljica koje rade s djecom s teškoćama u razvoju prema broju djece s teškoćama i vrsti teškoća. Jaslice i vrtići, javne i privatne ustanove

	Ukupno	Jaslice	Vrtić	Javni	Privatni
<b>Ukupan broj djece s teškoćama u skupini</b>					
Bez djece s teškoćama	46,9%	72,7%	39,0%	45,8%	57,3%
1	22,1%	14,9%	23,7%	18,1%	30,2%
2	16,6%	5,6%	20,4%	19,2%	7,2%
3	6,5%	5,8%	6,9%	7,0%	4,6%
4	3,7%	0,0%	4,5%	4,7%	0,0%
5 i više	4,2%	1,0%	5,6%	5,2%	0,6%
Wald test		F(10,57)=8,70 p<0,001		F(5,60)=8,97 p<0,001	
<i>Više od jednog djeteta s teškoćama (izvan PS)</i>	31,0%	12,4%	37,4%	36,1%	12,5%
<b>Najviša razina teškoća u skupini</b>					
Bez djece s teškoćama	46,9%	72,7%	39,0%	45,8%	57,3%
Lakše teškoće	32,3%	23,3%	34,7%	32,6%	26,9%
Teže teškoće	20,8%	4,0%	26,3%	21,6%	15,8%
Wald test		F(4,64)=18,81 p<0,001		F(2,64)=3,05 p=0,054	

Djeca s teškoćama mogu ostvariti pravo na osobnog asistenta/icu u vrtiću. Međutim, to nije bio čest slučaj u vrijeme provođenja ankete. Naime, u skupinama koje su pohađala djeca s lakšim teškoćama, asistent/ica je bila prisutna u 8,9% slučajeva, a u skupinama koje su uključivale djecu s težim teškoćama, asistent/ica je bila prisutna samo u 24,3% slučajeva. Drugim riječima, i u skupinama koje su pohađala djeca sa značajnijim teškoćama u tri četvrtine slučajeva odgojitelji/ce nisu imale asistenta/icu u timu. U razvijenijim JLS-ovima, ali ne i Gradu Zagrebu veća je prisutnost osobnih asistenata (tablica 7). Slično je i s alokacijom trećeg odgojitelja/ice, koja je kroz DPS-PON preporučena u ovim slučajevima. Tako je treći odgojitelj/ica bila prisutna u 5,7% skupina u kojima nije bilo djece s poteškoćama, 16,7% skupina s lakšim poteškoćama i 35,6% skupina s težim poteškoćama. To ilustriraju i sljedeći iskazi sugovornica u kvalitativnom dijelu istraživanja:

„ (...) mi nemamo ni asistente, mi nismo čak ni priučeni za rad s tom djecom, a kažem Vam, nemamo ni jednog rehabilitatora, onda uopće nemamo o čemu pričat više. Teško je, a pomoć nemamo.

„Da imamo osoblje koje radi s djecom sa teškoćama, to bi išlo puno lakše i puno glade.“

Nadalje, kao što smo već naveli, DPS-PON propisuje smanjivanje veličine odgojno-obrazovne skupine po upisu djeteta s teškoćama, ali to se, prema odgovorima odgojitelja/ica, čak i u slučaju uključivanja djeteta s težim teškoćama dogodilo samo u 24,2% slučajeva.

Ukratko, sudjelovanje djece s teškoćama u razvoju u redovnim odgojno-obrazovnim programima je rašireno (prema iskazima sudionika/

ca istraživanja takve djece je 5,0% u ukupnom broju polaznika/ca), ali postoji izrazita diskrepancija između kriterija zadanih pedagoškim standardom (maksimalno jedno dijete s teškoćama u razvoju, smanjivanje broja djece u skupini, uključivanje asistenata) i stvarne prakse. Postojeća rješenja mogu na razini sustava funkcionirati samo ako u populaciji postoji značajno manji broj djece s teškoćama u razvoju, što u praksi nije slučaj. S obzirom da i sada u prosjeku jednu skupinu pohađa jedno dijete s poteškoćama, potrebno je iznaći druga rješenja kojima će svoj djeci s teškoćama u razvoju omogućiti sudjelovanje u redovnim programima, a zadržati kvalitetu odgojno-obrazovnog procesa.

#### 6.1.4. Učestalost prekoračenja veličine skupine zadane Državnim pedagoškim standardom

U skupinama čija dobna struktura odgovara kategorijama koje propisuje pedagoški standard, za svakog odgojitelja/icu utvrdili smo postoji li prekoračenje veličine skupine u kojoj radi s obzirom na pedagoški standard u pogledu dobi i broju upisane djece te prisutnosti djece s teškoćama u skupini<sup>28</sup>.

Tablica 5.

Veličina skupine u kojoj odgojitelj/ica radi s obzirom na pedagoški standard

	Udio odgojitelja/ica
Izuzetno veća od DPS (za 7)	31,2%
Bitno veća od DPS (za 4-6)	27,9%
Nešto veća od DPS (za 1-3)	22,6%
Na razini DPS	11,5%
Manja od zadane kroz DPS (za 3 ili više)	6,7%

Ukupno, manje od petine, odnosno tek 18,2%, odgojitelja/ica radi u skupinama čija se veličina nalazi u okviru Državnog pedagoškog standarda. S druge strane, gotovo trećina (31,2%) radi u skupinama u kojima broj djece za 7 ili više prekoračuje standard, dok tri petine (59,1%) rade u skupinama koje za 4 ili više djece nadilaze DPS-PON. Dakle kršenje pedagoškog standarda predstavlja normalno stanje za većinu skupina i dječjih vrtića (isti zaključak iz administrativnih izvora donose i Dobrotić i sur., 2018).

Dječji vrtići su često pod pritiskom roditelja i osnivača koji traže dostupnost vrtića za svu djecu čiji roditelji podnesu zahtjev za upisom. Pritom osnivači i ustanove postavljaju neformalne „standarde“ bitno nepovoljnije od trenutno važećeg DPS-PON, koji se toleriraju i od strane MZO-a.

„Uvijek postoji onaj broj od 20% koji se dozvoljava nekako, prelaziti te standarde. I naravno da svi to gradovi i općine osnivači, svi to koriste i upisuju broj djece malo veći od propisanog.“

28

Pri tome smo kod smanjivanja norme u slučaju upisa djeteta s teškoćama uzimali u obzir samo jedno dijete (dakle dozvoljena veličina skupine bi se smanjila za 2 ili 4 djece, bez obzira na broj djece s teškoćama u skupini). Alternativno, trebali bismo i 31% skupina u kojima su odgojitelji iskazali više od jednog djeteta s teškoćama isključiti iz analiza obzirom da ne ulaze u kategorije raspoznate pedagoškim standardom.

„Jaslice su najveći problem, one idu do 20, 21 dijete. A neki naš interni normativ je 16, ajmo reći. S time da su nama rekli da balansiraju između državnog pedagoškog koji je po zakonu i naravno nigdje se skoro ne poštuje jer je nemoguće pa su naši našli zlatnu sredinu između tog i onih iz 70-ih i neki prosjek su napravili tak da je neki pomak. S time da kad su pritisci izvana ide se preko tih prosjeka, pa se mi tu nešto bunimo da nam se stimulira ili nadoknadi taj dio.“

„Krenulo je, zapravo, informiranje da vidimo po dobi koliko djece smije biti i stvarno je u dosta grupa broj veći od, hajmo reći, dogovorenog jer ovo ništa nije po Pedagoškom standardu, ali imamo taj neki unutar vrtića neki, to jest mislim da je to na razini grada, okviran broj djece koji smije biti. I zapravo su sad prve jaslice već iza toga jer njih osamnaest upisanih, a to su djeca od godinu dana.“

Moć odgojitelja/ica da kontroliraju broj djece u vlastitoj skupini, odnosno odbiju povećanje skupine iznad standarda izuzetno je ograničena:

„(...) nas ravnateljica nazove kad joj je roditelj došao upisati dijete van natječaja i onda kaže 'Imam tu jedno dijete, pa sve je okej, jel ga primate?'. I to kaže pred roditeljem. Stavi me pred gotov čin, ne možete vi sad reći 'Ne, ne, nećemo više djece'.“

#### 6.1.5. Angažman dodatnog osoblja u skupinama

U DPS-PON za cjelodnevni 10-satni redovni program zadan je broj od dva odgojitelja/ice po skupini, koji provode 27,5 sati tjedno u neposrednom radu. Na dnevnoj bazi svaki odgojitelj/ica provodi 5,5 sati u neposrednom radu pri čemu je 4,5 sata jedan odgojitelj/ica sam/a u skupini s djecom, a sat vremena u sredini dana se preklapaju. Osnivač prema DPS-PON može ovisno o potrebama angažirati i dodatne odgojitelje/ice, posebno ako je u skupinu uključeno dijete s težim teškoćama. Tako je proteklih godina postala nešto učestalija praksa „trećeg/e odgojitelja/ice“ koja duljim preklapanjem uvelike olakšava rad u skupini. To nam potvrđuju i odgojiteljice u intervjuima:

„Kad ih radi troje, onda je puno lakše i dobro funkcionira.“

„Treba nam ili treći odgajatelj definitivno ili neki pomagač u ostalim poslovima tak da... jer mi serviramo i u kupaoni smo i tuširamo, krenete nešto radit, xy situacija, opet prekidate rad. Znači ili treća osoba ili veći preklap dvije odgajateljice ili smanjit broj djece.“

„Trebam imati veće preklapanje s kolegicom, ili uključiti trećeg odgajatelja.“

Rezultati pokazuju da je svaka peta odgojiteljica radila u skupini u kojoj je angažirana još jedna osoba. Ova je praksa nešto učestalija u većim skupinama gdje je pedagoški standard značajno premašen (Tablica 3). Također, nešto je učestalija u JLS-ovima višeg stupnja razvijenosti i posebno u Gradu Zagrebu (Tablica 7).

→

Tablica 6.

Udio odgojitelja/ica koji rade u skupini s trećim odgojiteljem/icom s obzirom na prekoračenje pedagoškog standarda u skupini

Skupina s obzirom na prekoračenje DPS-a	
Izuzetno veća od DPS (za 7 i više)	27,0%
Bitno veća od DPS (za 4-6)	20,2%
Nešto veća od DPS (za 1-3)	11,3%
Na razini DPS	15,8%
Manja od zadane kroz DPS (za 3 ili više)	0,0%
<b>Ukupno</b>	<b>18,9%</b>

Wald F(4,64)=4,58, p<0,01

Tablica 7.

Udio odgojitelja/ica koji rade u skupini s trećim odgojiteljem/icom i pomoćnim osobljem s obzirom na oblik i stupanj razvijenosti JLS-a

	Treći odgojitelj/ica	Osobni asistent/kinja
<b>Ukupno*</b>	<b>19,5%</b>	<b>9,6%</b>
Potpomognuta područja	7,6%	2,8%
Razvijene općine	14,1%	8,2%
Razvijeni gradovi	16,3%	14,4%
Grad Zagreb	30,3%	2,4%
Wald	F(3,65)3,16 p=0,03	F(3,65) 4,06 p=0,01

\*Ukupno uključuje i skupine koje se dobnom strukturom ne nalaze unutar DPS-PON

#### 6.1.6. Razlike u obrascima pridržavanja i prekoračenja pedagoškog standarda

Nadalje, pokušali smo utvrditi obrasce u kakvim sredinama i dječjim vrtićima češće dolazi do prekoračenja DPS-PON. Međutim, obrasci prekoračenja pedagoškog standarda ne razlikuju se statistički značajno s obzirom na stupanj razvijenosti i oblik JLS-a, kao ni s obzirom na osnivača vrtića. Drugim riječima, vjerojatnost broja polaznika/ca koji nadilazi standard slična je u potpomognutim i razvijenim područjima, gradovima i općinama, Zagrebu i ostatku RH, javnim i privatnim dječjim vrtićima.

→

Tablica 8.  
Razlike u prekoračenju pedagoškog standarda s obzirom na karakteristike vrtića, objekta i broju zaposlenih

Vrsta skupine s obzirom na prekoračenje DPS-a	Izuzetno veća od DPS (za 7 ili više)	Bitno veća od DPS (za 4-6)	Nešto veća od DPS (za 1-3)	Na razini DPS	Manje od zadane kroz DPS (za 3 ili više)	Wald
<b>Ukupno</b>	<b>31,2%</b>	<b>27,9%</b>	<b>22,6%</b>	<b>11,5%</b>	<b>6,7%</b>	
<b>Prema razvijenosti i urbanizaciji</b>						
Potpomognuta područja	40,2%	33,8%	14,5%	8,1%	3,3%	F(12,56)=0,91 (ns)
Razvijene općine	29,9%	23,3%	23,7%	12,8%	10,3%	
Razvijeni gradovi	28,6%	28,5%	25,2%	11,6%	6,2%	
Grad Zagreb	34,2%	26,8%	19,8%	11,8%	7,5%	
<b>Prema vlasništvu</b>						
Javni	29,6%	30,0%	22,3%	10,9%	7,1%	F(4,62)=1,29 (ns)
Privatni	38,0%	18,2%	24,3%	14,4%	5,1%	
<b>Prema veličini vrtića (broj zaposlenih)</b>						
Manje od 20	39,1%	21,1%	23,6%	9,2%	7,0%	F(12,56)=2,98 p=0,003
20-49	26,6%	22,9%	19,3%	17,7%	13,6%	
50-100	21,9%	30,5%	27,4%	13,3%	6,9%	
Iznad 100	44,8%	32,0%	16,5%	5,5%	1,2%	
<b>Prema vrsti objekta (samo javni vrtići)</b>						
Središnji objekt	32,5%	31,7%	20,2%	11,2%	4,5%	F(8,44)=1,86 p=0,09
Područni objekt	27,6%	25,8%	24,5%	11,4%	10,7%	
Samostalni vrtić	28,0%	41,6%	20,5%	8,3%	1,5%	

Međutim, utvrdili smo razlike u (ne)pridržavanju standarda s obzirom na veličinu dječjeg vrtića. Pedagoški standard se češće i za veći broj djece prekoračuje u velikim dječjim vrtićima (više od 100 zaposlenih) koji se u pravilu nalaze u većim urbanim sredinama. Također, postoje naznake da je učestalost skupina koje su svojom veličinom u okvirima pedagoškog standarda nešto rjeđa u samostalnim vrtićima nego u vrtićima s područnim objektima.

#### 6.1.7. Povezanost prekoračenja pedagoškog standarda i vrste skupine s dimenzijama kvalitete zaposlenja i blagostanjem

Budući da veličina skupine predstavlja jedan od temeljnih problema u javnoj raspravi i izazova artikuliranih u intervjuima, očekivali smo kako će prekoračenje pedagoških standarda biti povezano s nižim vrijednostima temeljnih dimenzija kvalitete zaposlenja (detaljnije opisane u poglavlju 2. „Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru RH“) kod odgojitelja/ica koje rade u takvim skupinama. Naime, 86,1% odgojitelja/ica iskazalo je slaganje (od toga 63,4% potpuno slaganje) s tvrdnjom kako je u grupama previše djece, a njih 62,6% je konstatiralo kako prevelik broj djece u grupi predstavlja problem u ostvarivanju

kurikuluma. To ilustriraju i iskazi sudionica kvalitativnog dijela istraživanja poput sljedećeg:

„To je nama svima užasno jer ne možeš kvalitetno raditi. Znači ne zbog djece, nego zbog prevelikog broja djece u skupini (...) jednostavno je problem kvaliteta rada i posvećenost njima, to je ono što nas zapravo muči.“

Pri analizi smo temeljem iskaza o bitno povoljnijoj situaciji u skupinama sa tri odgojitelja/ice kao zasebnu kategoriju postavili i skupine u kojima je angažiran treći odgojitelj/ica, bez obzira na broj djece u skupini.

Tablica 9.  
Prosječni rezultati odgojitelja/ica na dimenzijama kvalitete zaposlenja s obzirom na veličinu skupine i prisustvo trećeg odgojitelja/ice

	Vještine i autonomija	Društvena okolina	Fizička okolina	Intenzitet rada	Izgledi	Kvaliteta radnog vremena
Izuzetno veća od DPS (za 7 ili više)	69,6	67,4	74,1	45,6	71,5	55,0
Bitno veća od DPS (za 4-6)	68,0	71,9	75,6	43,4	71,0	55,1
Nešto veća od DPS (za 1-3)	69,9	73,3	76,8	41,1	74,0	56,5
Prisutan treći odgojitelj/ica	70,9	74,0	75,1	43,4	71,1	52,5
Unutar DPS	70,4	74,0	79,6	37,9	72,0	55,8
<b>Ukupno</b>	<b>69,6</b>	<b>71,8</b>	<b>76,1</b>	<b>42,5</b>	<b>71,9</b>	<b>55,0</b>

Kad su u pitanju dimenzije kvalitete zaposlenja, broj djece u odgojno-obrazovnoj skupini koja nadilazi pedagoški standard povezan je s nepovoljnijim vrijednostima samo u slučajevima kada je taj broj za sedmero ili više djece iznad pedagoškog standarda, a ne postoji treći odgojitelj/ica. Međutim uzme li se u obzir dizajn uzorka, ni za jednu dimenziju u ni jednoj od kategorija razlika ne doseže konvencionalnu razinu statističke značajnosti  $p < 0,05$ . I uz primjenu najblažeg kriterija ( $p < 0,1$ ), razlika u kvaliteti zaposlenosti između odgojitelja/ica koje rade u skupinama veličinom unutar DPS-a i onih čije skupine nadilaze DPS za više od 7 je statistički značajna samo u aspektu fizičke okoline rada, dok je kod odgojitelja/ica koje rade u skupinama s trećim odgojiteljem/icom nešto niža razina kvalitete radnog vremena u odnosu na skupine s dva odgojitelja/ice.

Kad su u pitanju indikatori blagostanja, i opet su sve opservirane razlike u očekivanom smjeru, te najnepovoljnije kod odgojitelj/ica u skupinama gdje je pedagoški standard premašen za sedmero ili više djece, ali je statistički značajna razlika identificirana samo uz najblaži kriterij ( $p < 0,1$ ) kod broja zdravstvenih problema te općeg zadovoljstva radnim uvjetima.

→



**Tablica 10.**

Prosječni rezultati odgojitelja/ica na odabranim indikatorima blagostanja s obzirom na veličinu skupine i prisustvo trećeg odgojitelja/ice

	Subjektivno blagostanje	Broj zdravstvenih problema	Zadovoljstvo uvjetima rada
Izuzetno veća od DPS (za 7 i više)	54,3	4,5	54,6
Bitno veća od DPS (za 4–6)	57,8	4,1	58,1
Nešto veća od DPS (za 1–3)	57,5	4,1	62,6
Prisutan treći odgojitelj/ica	58,4	4,4	62,8
Unutar DPS	59,0	3,6	62,3
<b>Ukupno</b>	<b>57,5</b>	<b>4,2</b>	<b>60,0</b>

U okviru intervjua odgojitelji/ce prepoznaju izazov rada u velikim mješovitim skupinama, posebno jasličkim i onima u kojima postoji velik raspon dobi i razvojnih stadija djece:

“Ove godine je otvorena mješovita jaslička skupina. U njoj ima, ne znam, šesnaest ili sedamnaest djece. Pokazala se loša, zato što je jako teško raditi sa djetetom koje tek treba prohodati i sa djetetom koje izlazi iz pelena i zapravo postaje mali čovjek”

“Kad vi imate u grupi dijete od 2 i po godine do 6 i po godina, to je kvaliteta rada daleko ispod nivoa. Jednostavno vi možete, trudite se, ali to nije to.”

“Kad sam radila u grupi, jednoipogodišnjaci su bili, bilo ih je upisano devetnaest. U komadu sam sat i po prematala. Ja sam im pjevala pjesmice dok sam ih prematala”

“Ustvari je baš super raditi u starijoj grupi jer su oni uglavnom samostalni. Treba ići asistirati na WC, upozoriti da se peru ruke, ali u biti oni sve odrađuju sami, ti samo trebaš kontrolirati situaciju da ne dođe do nekih opasnosti. U jaslicama je puno teže, jer je to više fizički posao. Ti stalno moraš gledati šta oni rade, šta stavljaju u usta, jel netko nekome stoji na nozi, tako da bez obzira je li djece manje ili više, ti stalno moraš biti prisutan u svemu, i stalno moraš gledati tko šta otvara, što dira, tko se čupa, grize, vuče. Prematanje je non stop, to su meke stolice, različitih oblika i vrsta nekoliko puta u smjeni, tako da je to ustvari fizički posao (...).”

Ovo je izazov raspoznat i u međunarodnim pregledima (OECD, 2012). Stoga smo analogne analize izradili razlikujući kvalitetu zaposlenosti i blagostanja odgojitelja/ica koje rade u skupinama koju pohađa jedno godište djece i više godišta, te jasličkih, vrtićkih i mješovitih skupina (koje obuhvaćaju djecu jasličke i vrtićke dobi).

→

**Tablica 11.**

Prosječni rezultati odgojitelja/ica na dimenzijama kvalitete zaposlenja s obzirom na vrstu i dobni raspon skupine

	Vještine i autonomija	Društvena okolina	Fizička okolina	Intenzitet rada	Izgledi	Kvaliteta radnog vremena
<b>Vrsta skupine</b>						
Skupina s djecom jasličke i vrtićke dobi	67,3	70,5	75,3	43,7	70,2	54,8
Jaslice	69,6	72,9	72,5	42,8	69,9	55,8
Vrtić	69,9	71,6	77,2	42,5	72,6	54,9
<b>Dobni raspon skupine</b>						
Ista dob	68,7	71,7	75,5	41,7	71,9	53,8
Mješovita — susjedne dobne skupine	68,3	73,5	76,1	42,3	72,2	54,4
Mješovita — raspon 3 dobne skupine	70,6	70,4	74,4	42,1	72,6	55,7
Mješovita — raspon 4+ dobni skupina	70,3	71,2	77,1	44,4	70,8	56,6

Odgojitelji/ce koje rade u mješovitim jasličko-vrtićkim skupinama iskazuju niži skor u dimenziji „Vještine i autonomija“, od onih koje rade u vrtićkim i od onih koje rade u jasličkim skupinama. Također, iskazuju slabiju kvalitetu rada u dimenziji fizičke okoline nego zaposleni u jaslicama, koji pak iskazuju slabiju kvalitetu rada u istoj dimenziji od zaposlenih u vrtićkim skupinama. Odgojitelji/ce koje rade u vrtićkim skupinama vide svoje karijerne perspektive boljima (dulji ostanak u svijetu rada) i iskazuju manje zdravstvenih problema od zaposlenih u jasličkim skupinama.

**Tablica 12.**

Prosječni rezultati odgojitelja/ica na odabranim indikatorima blagostanja s obzirom na vrstu i dobni raspon skupine

	Subjektivno blagostanje	Broj zdravstvenih problema	Zadovoljstvo uvjetima rada
<b>Vrsta skupine</b>			
Skupina s djecom jasličke i vrtićke dobi	55,7	4,5	55,9
Jaslice	56,9	4,4	60,0
Vrtić	57,4	4,1	59,7
<b>Dobni raspon skupine</b>			
Ista dob	55,3	4,2	60,3
Mješovita — susjedne dobne skupine	54,4	4,2	55,4
Mješovita — raspon 3 dobne skupine	57,6	4,4	59,2
Mješovita — raspon 4+ dobni skupina	60,0	4,1	60,2

S druge strane, raspon godina djece u skupini nije povezan s lošijim uvjetima rada, već odgojitelji/ce koje rade u mješovitim skupinama najšireg raspona (najčešće je to opća vrtićka skupina djece od 3 godine do polaska

u školu) iskazuju nešto povoljniju kvalitetu radnog vremena i viši općeniti indeks blagostanja.

S obzirom na međusobnu povezanost pojedinih karakteristika skupina, linearnim regresijskim modelima provjerili smo kako je čitav sklop veličine i sastava skupine povezan s dimenzijama kvalitete zaposlenja i blagostanja zaposlenih, te koji aspekti doprinose toj vezi (Tablica 13).

Tablica 13.

Karakteristike skupine kao odrednice dimenzija kvalitete zaposlenja i blagostanja zaposlenih odgojitelja/ica

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Vještine i auto-nomija	Društvena okolina	Fizička okolina	Intenzitet rada	Izgledi	Kvaliteta radnog vremena	Blagostanje	Broj zdrav. problema	Zadovoljstvo uvjetima rada
<b>Veličina skupine u odnosu na pedagoški standard (Unutar PS ref. kategorija)</b>									
Nešto veća od DPS (za 1–3)	-1,33	-3,75	-0,04	0,72	0,49	-1,30	-5,23*	0,60	-4,36
Bitno veća od DPS (za 4–6)	-2,03	-1,24	-0,67	1,39	-0,00	-2,01	-2,15	0,47	-6,57
Izuzetno veća od DPS (za 7 ili više)	0,48	-8,73*	-1,76	4,27	-1,04	-1,18	-5,83	0,94*	-7,53
<b>Dobni raspon skupine (Djeca iste dobi ref. kategorija)</b>									
Mješovita — susjedne dobne skupine	-0,41	2,54	0,14	1,02	-0,07	0,63	-0,47	-0,01	-4,14
Mješovita — raspon 3 dobne skupine	2,05	-1,20	-0,54	0,08	1,48	1,42	2,25	0,13	-0,74
Mješovita — raspon 4+ dobnih skupina	1,95	0,63	1,25	2,48	-1,88	3,28*	5,40	-0,26	1,06
<b>Vrsta skupine (Vrtićka skupina ref. kategorija)</b>									
Jaslice	0,04	2,43	-5,16***	2,72	-3,11	1,96	2,06	0,00	2,49
Skupina izvan PS (jasličko-vrtićka)	-3,96*	-5,37	-4,89	4,81	-1,71	-2,20	-7,53*	1,11*	-9,35*
<b>Prisutnost djece s poteškoćama (Bez djece s poteškoćama ref. kategorija)</b>									
Lakše poteškoće	-1,31	-3,31	-2,86*	6,78***	0,19	-0,33	-1,86	0,08	-6,42*
Teže poteškoće	-1,62	-9,02**	-8,07***	15,10***	-2,24	-1,71	-1,64	0,45	-3,60
Prisutan treći odgojitelj/ica	2,06	5,76**	1,33	-4,11	-0,50	-2,57	2,80	-0,04	6,18*
Prisutan osobni asistent/ica	2,29	7,99	7,22*	-13,88***	2,88	4,95**	4,11	-0,96*	5,69
N	1246	1245	1242	1206	1246	1246	1237	1244	1225
R <sup>2</sup>	0,022	0,027	0,080	0,074	0,015	0,038	0,031	0,035	0,042

U svim promatranim dimenzijama kvalitete zaposlenja i blagostanja zaposlenika ukupna prediktivna snaga sklopa prediktora veličine i sastava skupine je vrlo niska do niska (ovisno o prediktoru, objašnjava ukupno 2–8% varijance, pri čemu je veza nešto snažnija u dimenzijama fizičke okoline i intenziteta rada). Drugim riječima, one ne predstavljaju odlučujuće odrednice kvalitete zaposlenosti i blagostanja odgojitelja/ica u RPOO. Ipak, utvrđeni su određeni doprinosi pojedinih karakteristika, koje ćemo prikazati u nastavku.

I kroz ove analize robusan je nalaz izostanka sustavne veze prekoračenja veličine skupine zadane pedagoškim standardom, blagostanja i kvalitete zaposlenosti. Izrazito prekoračenje pedagoškog standarda povezano je s nepovoljnijom društvenom okolinom i većim brojem zdravstvenih problema, a blago prekoračenje sa nižim subjektivnim blagostanjem.

Kad se uzmu u obzir ostale karakteristike skupine, raspon dobi djece u skupini nije se pokazao povezanim s razinom blagostanja ni kvalitetom zaposlenosti, osim nešto višom kvalitetom radnog vremena zaposlenih u mješovitim skupinama sa djecom četiri ili više različite dobi (pretežito vrtićke skupine 3+). Također, efekt rada u jasličkoj skupini svodi se na nešto negativniju procjenu fizičke okoline. Međutim, rad u skupini koja dobno strukturom izlazi iz okvira pedagoškog standarda (dakle uključuje djecu vrtićke i jasličke dobi) povezan je s nižom mogućnošću primjene vještina i autonomije odgojitelja, te nepovoljnijim blagostanjem, zdravljem i uvjetima rada.

U ovoj su analizi zasebno procijenjeni efekti prisutnosti djeteta s poteškoćama u skupini na dimenzije kvalitete zaposlenja i blagostanja odgojitelja/ica. Prisutnost djeteta s poteškoćama u skupini, posebno težima, čini radno okružje bitno zahtjevnijim u dimenzijama društvene okoline, fizičke okoline, intenziteta rada, te općeg zadovoljstva uvjetima rada.

Konačno, bili smo u mogućnosti procijeniti i učinak prisutnosti potpore u vidu osobnog asistenta/ice ili trećeg odgojitelja/ice u skupini. Postojanje osobnog asistenta/ice u skupini efektivno poništava negativne efekte prisutnosti djece s poteškoćama u domenama fizičke okoline i intenziteta rada, a doprinosi i višoj procjeni kvalitete radnog vremena te manjem broju iskazanih zdravstvenih problema odgojitelja/ica. Iako su treći odgojitelji/ce najčešće prisutni u skupinama koje pohađaju djeca s poteškoćama, izdvojeni efekt njihovog prisustva u skupini manifestira se na razini statističke značajnosti samo u dimenzijama društvene okoline i zadovoljstva uvjetima rada.

### 6.1.8. Zaključak

Potvrđeno je rasprostranjeno nepoštivanje DPS-PON-a (na razini vrtića već utvrđeno u Dobrotić i sur., 2018: str. 49–50), ne samo ukupnim brojem djece već i brojem uključene djece s teškoćama u razvoju. Odstupanje je značajno veće u jasličkim skupinama – a nešto je izraženo i u vrtićima s velikim brojem zaposlenih koji se u pravilu nalaze u urbanim sredinama.

Također, u praksi se pokazuje da većina djece pohađa skupine mješovite dobi. Mješovite skupine nerijetko, suprotno važećem pedagoškom standardu, uključuju i djecu vrtićke i jasličke dobi. Praksa trećeg odgojitelja/ice postala je razmjerno raširena, ali u procesu su rijetko

prisutni asistenti/ce, čak i kada skupinu pohađaju djeca s težim teškoćama u razvoju.

Većina odgojitelja/ica procjenjuje broj djece u skupinama prevelikim. Međutim, iz perspektive kvalitete zaposlenosti s obzirom na prekoračenje pedagoškog standarda, u kategoriji veličine skupine utvrđene su tek manje razlike u dimenziji fizičke okoline, socijalne okoline i intenziteta rada, i to za odgojitelje/ice u skupinama koje za sedmero ili više djece nadilaze trenutni pedagoški standard i u kojima nije prisutan treći odgojitelj/ica. S druge strane, odgojitelji/ce koje rade u skupinama koje uključuju jasličku djecu, a posebno u skupinama čija je dobna struktura izvan pedagoškog standarda, pokazuju bitno nepovoljniju sliku kvalitete zaposlenja i blagostanja u više dimenzija od odgojitelja/ica koji rade u vrtićkim skupinama. Nalazi su većinom stabilni i kad se u analizu zajedno uključe sve karakteristike skupine, te ukazuju na izazove rada u skupini koju pohađaju djeca s poteškoćama (posebno težim), ali i robustan pozitivan učinak prisutnosti osobnih asistenata/kinja i trećeg odgojitelja/ice u više dimenzija kvalitete zaposlenja i blagostanja. Ipak, treba naglasiti kako se čitav sklop karakteristika skupine nije pokazao kao izrazito snažna odrednica kvalitete zaposlenosti ili blagostanja zaposlenih u vrtićima.

Iako smo analizirali pridržavanje pedagoškog standarda i karakteristike skupine kao odrednice kvalitete radnog okružja, a ne odgojno-obrazovnog procesa, ovakvi nalazi sukladni su s nalazima recentne međunarodne literature i meta-analiza koje konzistentno identificiraju povezanost omjera broja odgojitelja/ica i djece sa procesnom kvalitetom rada u vrtiću i posebno jaslicama (OECD, 2012, 2018; Peeters i sur., 2015; Slot, 2018; Vermeer i sur., 2016). Isti pregledi ukazuju na postojeću ali slabiju vezu veličine skupine i kvalitete procesa, pri čemu većina studija u europskim zemljama (gdje je regulacija izraženija) ne ukazuje na povezanost veličine skupine i kvalitete procesa (Slot, 2018).

U Hrvatskoj se normativna veličina skupina RPOO naglo smanjila 2008. godine, te su u europskom kontekstu formalni standardi „preskočili“ s relativno velikih ka relativno malim granicama broja polaznika. Također, ova je promjena provedena bez osiguranih potrebnih resursa u vidu financiranja i kvalificiranih zaposlenika/ca, te u kontekstu velike i nezadovoljene potrebe korisnika/ca za uslugama RPOO. Posljedično, napredak na terenu je bio bitno postupniji, te se kretao više u smjeru postupnog povećanja obuhvaćenosti djece RPOO i poboljšanja omjera odgojitelja i djece, nego smanjivanja veličine skupine (Dobrotić i sur., 2018: str. 48). Rezultat toga je rašireno, od osnivača tolerirano i države nesankcionirano kršenje postojećeg standarda broja djece u skupinama, koji je u pravilu ostao unutar gabarita ranije važećih standarda. Srećom, ovom studijom osim u slučajevima izrazitog prekoračenja broja polaznika ili skupina sastavom izvan standarda nismo utvrdili izravnu statističku povezanost kršenja trenutnog pedagoškog standarda s kvalitetom zaposlenja i blagostanjem odgojitelja/ica – što ne znači da ona ne postoji na razini kvalitete odgoja, obrazovanja ili blagostanja djece. Iz potonje je perspektive indikativna i raširena procjena kako 62,6% odgojitelja/ica (Tablica 15) smatra broj djece preprekom uspješnoj provedbi kurikulumu, ali to bi trebao biti predmet zasebnog istraživanja.

U Hrvatskoj je postignut velik napredak u uključivanju djece s poteškoćama u RPOO, ali iz perspektive kvalitete rada ili blagostanja

zaposlenih, nalazi ovog istraživanja kazuju kako uključivanje ove djece u redovne skupine bez osiguranja podrške predstavlja veliki izazov. Postojeća solucija DPS-PON u vidu smanjivanja norme veličine skupine (do koje najčešće ne dolazi) ne odgovara zahtjevima koji se javljaju u takvim situacijama.

Također, normiranost brojnih „dobnih kućica“ u DPS-PON na terenu se susreće s njihovim učestalim kršenjem u vidu postojanja skupina koje uključuju i djecu vrtičke i djecu jasličke dobi, u kojima je uočljiva bitno niža kvaliteta zaposlenosti i blagostanje radnika i radnica. Dok je normiranje veličine za polugodišnje ili pojedine dobi vjerojatno izlišno<sup>29</sup>, naši nalazi kazuju kako stvarni problem iz perspektive kvalitete predstavlja miješanje djece iz različitih ciklusa RPOO, kao i na specifične izazove jasličkih skupina.

Kao putokaz za unaprjeđenje stanja, pronašli smo robusnu vezu kako povoljniji omjer stručnog osoblja i djece, odnosno prisutnost trećeg odgojitelja/ice i osobnih asistenata/kinja, doprinosi većoj kvaliteti zaposlenosti i blagostanju zaposlenih. Raspoloživost dodatnih odgojitelja/ica i asistenata/ica u skupini, dio ili čitavo radno vrijeme, omogućilo bi prevladavanje značajnog dijela izazova u radu postojećih skupina, bez promjene njihove veličine, ali i fleksibilnost vezanu uz npr. usavršavanje. Potrebna je promjena paradigme standarda s „koliko se djece smije upisati u skupinu“ na „mogu li prisutni djelatnici/e svakom djetetu u skupini posvetiti pažnju adekvatnu njegovim potrebama“.

## 6.2. Materijalni uvjeti u vrtićima

Smjernice Međunarodne organizacije rada (ILO) za promociju dostojanstvenog rada (eng. *decent work*) zaposlenih u predškolskom odgoju i obrazovanju (Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, 2014 čl. 122–124) ukazuju na važnost postojanja adekvatne infrastrukture; prostora, opreme i didaktičkih sredstava, koji trebaju odgovarati potrebama ranog i predškolskog obrazovanja, te se u okviru standarda voditi mišljenjima zaposlenih u vrtiću.

U istraživanju smo pitali odgojitelje/ice, ravnatelje/ice i stručne suradnike/ce koliko prostori i njihova opremljenost u objektu odgovaraju potrebama kvalitetne provedbe odgojno-obrazovnog programa, te smo ih tražili procjenu opskrbljenosti vrtića didaktičkim sredstvima i potrošnim materijalom. Također, odgojitelji/ce su mogli procijeniti predstavljaju li manjak didaktičkih sredstava, prevelik broj djece u odgojno-obrazovnoj skupini ili neadekvatni prostorni uvjeti prepreku u provedbi nacionalnog kurikulumu za rani i predškolski odgoj i obrazovanje.

Ova pitanja odgovaraju mjerilima DPS-PON koja se tiču prostora (članci 44. – 49.), opreme (čl. 50) te didaktičkih sredstava (čl. 51), međutim odgovori su po prirodi upita u bitno većoj mjeri subjektivno utemeljeni od onih vezanih za broj djece u skupini. Treba napomenuti kako po pitanju prostora do donošenja pedagoškog standarda u 2008. godini nije postojala specifična regulacija za dječje vrtiće.

29

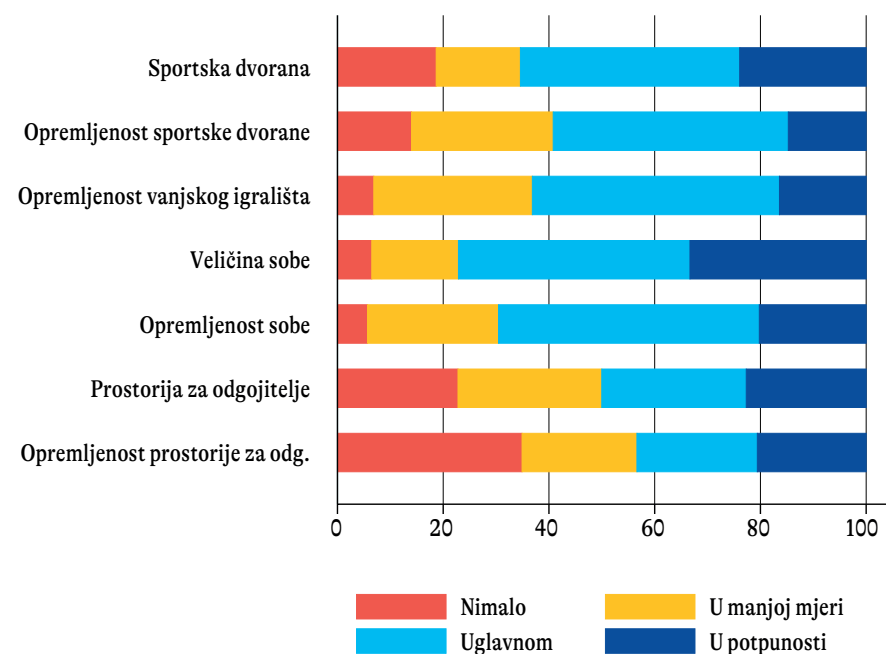
Poteškoće nastaju i u praktičnom planu. Ukoliko bi sva djeca u dobi 3–6 pohađala RPOO prema trenutnim standardima, svake bi se godine skupine trebale okrupnjivati, kako bi dozvoljen broj djece rastao s 18 na 25.

### 6.2.1. Prostor i opremljenost dječjih vrtića

Dvije petine (40,9%) odgojitelja/ica konstatiralo je kako neadekvatni prostorni uvjeti predstavljaju prepreku u provedbi nacionalnog kurikula za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. Detaljniji upiti su se odnosili na opremljenost dvorane, vanjskog igrališta, sobe za djecu te prostorija za odgojitelje/ice. Velik broj objekata (43,4%) nema sportsku dvoranu, a u petini slučajeva (20,5%) ne postoji ni prostorija za odgojitelje/ice, tako da u tim slučajevima nije predmetno ni govoriti o njihovoj opremljenosti.

Slika 4.

Distribucija odgovora odgojitelja/ica koliko pojedini aspekti prostora i opremljenosti dječjeg vrtića odgovaraju potrebama provedbe odgojno-obrazovnog programa (samo slučajevi kada prostorija postoji) (%)



Odgojitelji/ce u pravilu najpovoljnije ocjenjuju veličinu i opremljenost sobe za djecu, ali i ovdje u 6% slučajeva ih procjenjuju posve nezadovoljavajućima, a u 78% (veličina) odnosno 70% (opremljenost) posve zadovoljavajućom. Stanje vanjskog igrališta u 7% slučajeva odgojitelji/ce ocjenjuju kritičnim, a u 63% zadovoljavajućim. Kad je u pitanju sportska dvorana, ako i postoji, prostor se nerijetko smatra nimalo adekvatnim (19%) ili neadekvatno opremljenim (14%). U prosjeku odgojitelji/ce najmanje adekvatnim smatraju prostore za odgojitelje/ice, koje 23% smatra nimalo adekvatnim, a 35% nimalo adekvatno opremljenim. Koja se god dimenzija promatra, tek između četvrtine i šestine odgojitelja/ica smatra pojedini aspekt opremljenosti u potpunosti odgovarajućim potrebama kvalitetne provedbe odgojno-obrazovnog programa, pri čemu je sam prostor u pravilu ocijenjen nešto bolje od njegove opremljenosti.

Tablica 14.

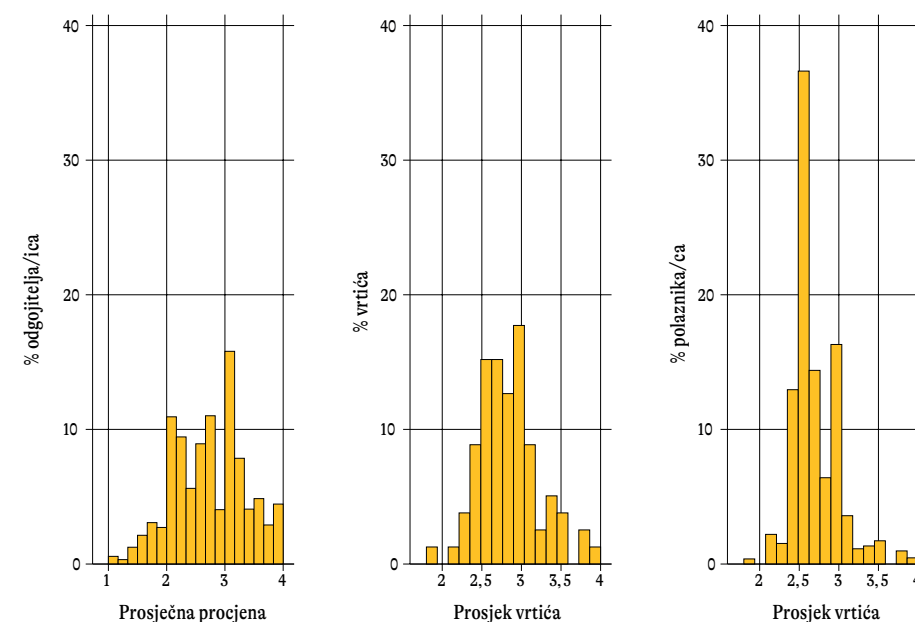
Broj aspekata u kojima su koje su odgojiteljice opremljenost procijenile lošom ili nikakvom

	Opremljenost nikakva	Opremljenost loša ili nikakva
U niti jednom aspektu	59,2%	23,6%
1	17,8%	21,2%
2	13,9%	17,8%
3	3,7%	14,9%
4	4,6%	12,3%
5	0,5%	6,2%
6	0,1%	3,1%
U svih sedam aspekata	0,2%	1,0%
Tri ili više	9,2%	37,4%

Sumarno, pobrojali smo broj aspekata u kojima su odgojiteljice ocijenile opremljenost nimalo adekvatnom ili tek u manjoj mjeri adekvatnom. Čak dvije petine (40,8%) odgojitelja/ica identificiralo je barem jednu dimenziju prostorne opremljenosti kao potpuno neadekvatnu, a tri četvrtine (76,4%) nimalo ili tek u manjoj mjeri adekvatnom. Zabrinjavajuće, gotovo desetina sudionika/ca procijenila je tri ili više aspekata prostora posve neadekvatnima potrebama odgojno-obrazovnog programa (usp. Slika 4 ili Tablica 14). Procjenu opremljenosti na ovih sedam dimenzija objedinili smo u indeksu opremljenosti vrtića, s prosječnom vrijednošću 2,71, modalnom procjenom 3,0, a u 80% slučajeva vrijednost je na razini procjene odgojitelja iznosila između 1,86 i 3,57 (usp. Slika 6, lijevi prikaz).

Slika 5.

Distribucija vrijednosti indeksa opremljenosti vrtića na razini odgojitelja/ica, vrtića i polaznika/ca



Kada se procjena opremljenosti prikaže kao prosjek na razini ustanove, za 80% vrtića vrijednost indeksa opremljenosti se kreće između 2,42 i 3,36, no kada vrtiće utežamo za broj djece, raspon se sužava, a distribucija pomiče prema nižoj opremljenosti: 80% djece pohađa vrtiće s indeksom opremljenosti između 2,45 i 3,00, uz izrazitu koncentraciju oko vrijednosti 2,5.

Kroz kvalitativnu dionicu istraživanja bio je vidljiv značaj prostora vrtića za sugovornike jer je ova tema rezultirala brojnim snažno afektivno obojanim refleksijama, koje svojim tonom odgovaraju raznolikosti iskustava prikupljenih anketom: od dotrajalih i improviziranih prostora, do novih i kvalitetno opremljenih. Ovdje nećemo navoditi pojedine loše i dobre primjere, koje je lako zamisliti, već uključiti pojedine iskaze koje daju uvide u procese vezane uz prostore.

Jedan je ponavljajući fenomen, koji se vidi i iz podataka, pretvaranje pomoćnih prostorija i osobito prostorija za osoblje u prostor za djecu, uslijed potrebe za povećanjem kapaciteta:

„Imamo samo garderobu. Onda imamo i ured od pedagoga koji koristimo za razne refleksije i takve stvari. Imali smo nekad zbornicu koja se prenamijenila u sobu jer je bila potreba da imamo još jednu grupu.“

„ (...) izgurali smo ormare iz predprostora, koji se koristio kao garderoba, van u hodnike i od predprostora smo napravili dodatni prostor, povećali sobe.“

„Sobe su po meni malo male, iako iskorištavamo i garderobe koliko je god moguće. Iskorištavamo prostor garderoba da stavimo tamo centre po potrebi.“

„ (...) izvlače se maksimalne stvari na opremljenosti prostora, da taj prostor diše, da taj prostor ima nekakvu i cjelinu i dubinu za tu djecu. Ali njih je ko' mrava, realno, na prostoru u kojem oni borave.“

Intervjui su reflektirali i recentne investicije u adaptaciju, sanaciju i nadogradnju, prvenstveno kroz EU sredstva. Tako je u okviru natječaja projekata Programa za ruralni razvoj 2017. i 2018. „Ulaganja u pokretanje, poboljšanje ili proširenje lokalnih temeljnih usluga za ruralno stanovništvo, uključujući slobodno vrijeme i kulturne aktivnosti te povezanu infrastrukturu“ (7.4.1.), ugovorena rekonstrukcija i opremanje ukupno 92 vrtića u ruralnim krajevima, a koji bi trebali biti završeni do 2021. godine. Također, kroz Program podrške poboljšanju materijalnih uvjeta u predškolskim ustanovama Ministarstva za demografiju, mlade, obitelj i socijalnu politiku 2018. godine financirana je sanacija i dogradnja (136), energetska obnova (24) i uređivanje okoliša (100) postojećih dječjih vrtića (Matković, 2020). Ovo je prvi puta da su se značajna sredstva za izgradnju i opremanje vrtića izdvajala sa središnje razine i njihov je učinak vidljiv na terenu, iako i ovakve investicije kadgod uzimaju dio vanjskog prostora igrališta za izgradnju.

Međutim, u tim projektima ne sudjeluju sve jedinice lokalne samouprave i vrtići, te nerijetko osnivač ne osigurava dovoljno sredstava za adekvatno održavanje vrtića, ili vrtić „još nije na redu“. Tada je uobičajeno da temeljnu sanaciju prostora iz profesionalne dužnosti rade sami zaposlenici/e vrtića. O tome govore i sudionice kvalitativnog dijela istraživanja:

„Ima stvari koje su se mogle riješiti. Da se svake godine jedan parket prešmirgla, prebrusi i prelakira, to ne bi izgledalo tako dotrajalo kako izgleda. Svi ormari, mi smo ih prefarbali ovo ljeto. Isto smo tražili ravnateljicu, rekla je može, uzele smo boju na račun vrtića i same smo prefarbale sve ormare u ovoj sobi. Isto smo radile prošle godine u drugoj sobi.“

„Ustvari su još uvijek radnici ti koji vuku, nije ni ravnatelj, nije ni lokalna zajednica, ni poslodavac, nego radnici koji ustvari vuku. Pogledajte soba preko, kolegice misle da to nije njihov posao. Jer nije, to nije naš posao da mi krečimo zidove i ormare i izrađujemo ne znam sad kakve poticaje. Ali mi koji volimo to što radimo si želimo osigurati da te bebe koje dođu od mame i tate ne dođu na crne zidove, nego da dođu u neke normalne ljudske uvjete.“

### 6.2.3. Didaktička sredstva i potrošni materijal

Kad su u pitanju didaktička sredstva i potrošni materijal gotovo polovica (45,3%) odgojitelja/ica konstatiralo je kako njihov nedostatak predstavlja prepreku u provedbi nacionalnog kurikuluma za rani i predškolski odgoj i obrazovanje. Tako 24,6% smatra svoj vrtić nedostatno opskrbljenim potrošnim materijalom, a samo 27,0% u potpunosti opskrbljenim. S didaktičkim sredstvima i pomagalima stanje je u prosjeku i nepovoljnije jer svoje vrtiće 25,4% odgojitelja/ica vidi nedostatno opskrbljenim, a tek 17,0% u potpunosti opskrbljenim.

Kroz intervju smo doznali kako su često alocirana sredstva ili materijali nedostatni za rad, loše kvalitete ili birokratski štedljivo distribuirana, te stanje traži donacije od strane roditelja, izradu ili improvizaciju od strane odgojitelja/ica. Tako u polovici slučajeva (50,8%) roditelji sudjeluju u troškovima potrošnog materijala, a jednako učestalo (51,9%) to čine i sami odgojitelji/ce, pri čemu mjesečni trošak potreban za adekvatan rad sa skupinom može iznositi i 500 HRK mjesečno. Ova se oskudica nerijetko isticala kao izvor frustracije, no u slučaju didaktičkih sredstava određenu pomoć onima koji sudjeluju predstavljaju europski projekti, uključujući Erasmus+.

„Potrošni materijal, dakle, od bojica, vodenih bojica, tempera. Mi to trebamo, ali dobijemo krš.“

„Pa to je isto, mislim da je to problem u svakom vrtiću. Svi odgajatelji s kojima sam pričala, bez obzira na to u kojem vrtiću su, svima nam trebaju folije za plastificiranje, trebaš molit kao da je ne znam što.“

„Onda sam sama imala svoj plastifikator, sama sam kupovala folije... „

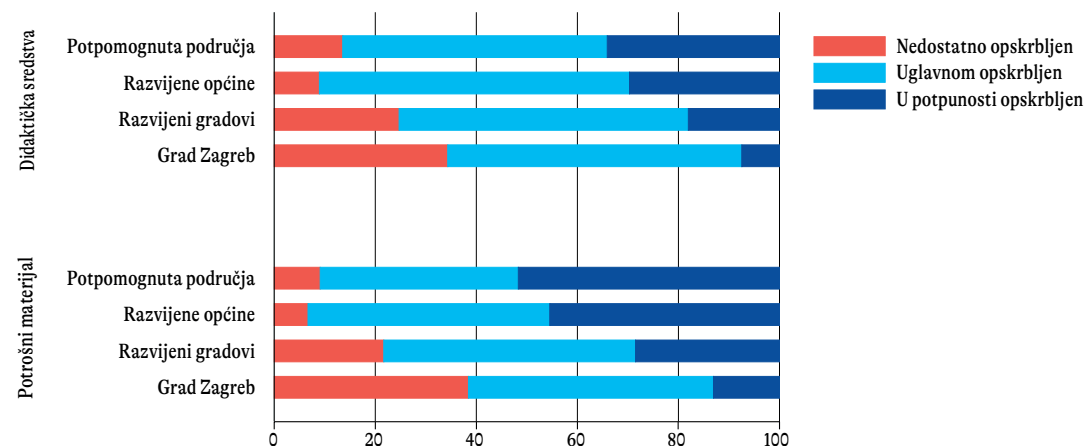
„Ali potrošni materijal je katastrofa. To stalno moramo, ne mogu reći nikako drugačije nego žicati, moliti roditelje da nam daju. I kad dobijemo to nije neke primjerene kvalitete. Selotejp koji ne drži nego se odlijepi. I tako sve na kapljku.“

„Pa frustrira te jer u biti sve moraš kupiti sam, donijeti od doma, posuđivati ili tako hodati po vrtiću i pitati tko ima. Mislim naš rad se bazira na tome da mi stvarno recikliramo sve i koristimo sve, sve što ljudi odbace, bace, mi iskoristimo za nešto i hoćemo-nećemo smo kreativni.“

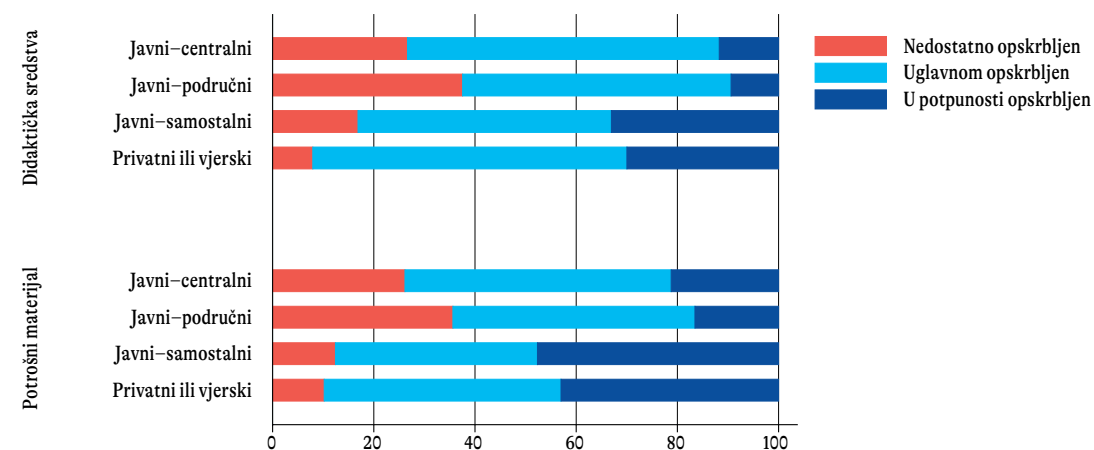
„Jako smo puno bili zakinuti s tom izradom poticaja, doslovno ovisi o tvojoj kreativni, ne iz razloga što ljudi nisu kreativni nego jednostavno nemaju materijala. Moraš iz onog što imaš sam stvoriti nešto što je taman prilagođeno za tvoju skupinu i odgajatelji se zapravo osjećaju izrazito umorno.“

I ovdje se slika razlikuje s obzirom na stupanj razvijenosti i urbanizaciju. Iznenadujuće, najčešće se upravo u razvijenim gradovima, posebno Gradu Zagrebu, te u velikim vrtićima stanje s didaktičkim sredstvima i potrošnim materijalom percipira nedostatnim.

**Slika 6a.**  
Procjena opskrbljenosti dječjeg vrtića potrošnim materijalom i didaktičkim sredstvima s obzirom na stupanj razvijenosti i urbanizacije (%)



**Slika 6b.**  
Procjena opskrbljenosti dječjeg vrtića potrošnim materijalom i didaktičkim sredstvima s obzirom na osnivača i oblik dječjeg vrtića (%)



#### 6.2.4. Razlike u opremljenosti prostora s obzirom na osnivača i oblik dječjeg vrtića

Obrasci prostorne opremljenosti očekivano se razlikuju s obzirom na ekonomsku snagu osnivača. Tako je nepostojanje dvorane i prostora za odgojitelja učestalije u potpomognutim područjima i općinama, a rijetko u Gradu Zagrebu. Također, manji javni samostalni vrtići rjeđe imaju taj vid infrastrukture.

Međutim, kad je u pitanju procjena prikladnosti prostornih uvjeta, obrasci su suprotni. Tako je prosjek indeksa opremljenosti nešto niži u razvijenim gradovima i Gradu Zagrebu, te u većim javnim vrtićima s centralnim i područnim objektima, dok je indeks opremljenosti viši u manje razvijenim sredinama i općinama, te u samostalnim i privatnim vrtićima. Sukladno tome, prostorne uvjete kao prepreku ostvarivanju kurikulumu češće vide odgojiteljice u Zagrebu i u javnim vrtićima. Ovdje treba napomenuti da su u prednosti one sredine koje su nedavno gradile kapacitete, dok su vrtići u velikim urbanim centrima građeni 1980ih i ranije često u trošnom stanju. Također, u vrijeme istraživanja ciljano su investirana značajna sredstva za obnovu i opremanje vrtića od strane MDOMSP i PRR u manje razvijene gradove i općine, što može biti uzrok ovog iznenadujućeg obrasca.

Što se tiče didaktičkih sredstava i potrošnog materijala, njihova se raspoloživost (sukladno slici 6) bitno češće nepovoljno procjenjuje te ističe kao prepreka ostvarivanju kurikulumu u javnim vrtićima s velikim objektima, razvijenim gradovima, posebno u Gradu Zagrebu. U istim tim sredinama bitno se češće očekuje od roditelja i odgojitelja/ica da nabavljaju materijal.

→

Tablica 15.

Razlika u procjeni prostornih uvjeta i dostupnosti didaktičkih sredstava i potrošnog materijala s obzirom na vrstu objekta, stupanj razvijenosti i urbanizacije

	Prevelik broj djece prepreka*	Prostorni uvjeti i opremljenost				Didaktička sredstva i potrošni materijal					
		Nema dvorane	Nema prostoru za odgojitelja	Prosječni indeks opremljenosti	Prostorni uvjeti prepreka*	Manjak didaktičkih sredstava prepreka*	Opskrbljenost didaktičkim sredstvima (1-3)	Opskrbljenost potrošnim materijalom (1-3)	Roditelji nabavljaju materijal	Odgovornost/ce nabavljaju materijal	
<b>Ukupno</b>	<b>62,6%</b>	<b>43,4%</b>	<b>20,5%</b>	<b>2,71</b>	<b>40,9%</b>	<b>45,3%</b>	<b>1,88</b>	<b>1,98</b>	<b>50,2%</b>	<b>51,9%</b>	
<b>Prema vrsti objekta</b>											
1	Javni-centralni <sup>1</sup>	69%	34%	18%	2,62	41%	52%	1,78	1,87	51%	56%
2	Javni-područni <sup>2</sup>	63%	45%	21%	2,63	48%	52%	1,72	1,81	65%	59%
3	Javni-samostalni <sup>3</sup>	70% <sup>3</sup>	51%	29%	2,86	43%	33%	2,09	2,31	31%	34%
4	Privatni <sup>4</sup>	46% <sup>4</sup>	52%	19%	2,95	26%	26%	2,22	2,32	29%	40%
	Wald test (p<0,05)	1,3 >4	n.s.	n.s.	3,4 >1,2	1,2, 3>4	1,2 >3,4	3,4 >1,2	3,4 >1,2	2>1 >3,4	1,2 >3,4
<b>Prema razvijenosti i urbanizaciji</b>											
1	Potpomognuta područja <sup>1</sup>	68%	61%	28%	2,94	45%	24%	2,21	2,41	24%	25%
2	Razvijene općine <sup>2</sup>	56%	71%	36%	2,91	41%	22%	2,18	2,36	23%	27%
3	Razvijeni gradovi <sup>3</sup>	60%	46%	22%	2,72	36%	43%	1,90	2,03	46%	50%
4	Grad Zagreb <sup>4</sup>	68%	26%	12%	2,59	48%	61%	1,67	1,67	72%	68%
	Wald test (p<0,05)	n.s.	1>4, 2>3>4	1>4, 2>3>4	1,2 >3,4	4>3	4>3 >1,2	1,2 >3>4	1,2 >3>4	4>3 >1,2	4>3 >1,2

\*Prepreka dosljednoj provedbi Nacionalnog kurikulumu za rani i predškolski odgoj i obrazovanje

Procjene adekvatnosti opremljenosti se razlikuju s obzirom na poziciju koju osoba zauzima u dječjem vrtiću. U sva tri navedena fenomena odgovornosti/ce u izravnom radu s djecom najčešće imaju negativnu procjenu adekvatne opremljenosti, stručni suradnici/e nešto rjeđe, a ravnatelj/ice najmanje učestalo.

→

Tablica 16.

Razlika u procjeni prostornih uvjeta i dostupnosti didaktičkih sredstava i potrošnog materijala s obzirom na radno mjesto zaposlenih u dječjem vrtiću

		Prevelik broj djece prepreka*	Prostorni uvjeti prepreka*	Manjak didaktičkih sredstava prepreka*	Opskrbljenost didaktičkim sredstvima (1-3)	Opskrbljenost potrošnim materijalom (1-3)	Roditelji nabavljaju materijal	Odgovornost/ce nabavljaju materijal
1	Odgovornosti/ce	63%	41%	45%	1,88	1,98	50%	52%
2	Stručni suradnici/e	54%	37%	22%	2,15	2,28	53%	41%
3	Ravnatelj/ice	35%	21%	5%	2,29	2,47	16%	4%
	Wald test (p<0,05)	1,2>3	1,2>3	1>2>3	2,3>1	3>2>1	1,2>3	1>2>3
	<b>Ukupno</b>	<b>60,8%</b>	<b>39,7%</b>	<b>41,9%</b>	<b>1,92</b>	<b>2,02</b>	<b>48,7%</b>	<b>48,9%</b>

\*Prepreka dosljednoj provedbi Nacionalnog kurikulumu za rani i predškolski odgoj i obrazovanje

### 6.2.5. Povezanost opremljenosti vrtića s dimenzijama kvalitete zaposlenja i blagostanjem

U završnom dijelu ovog poglavlja namjera nam je istražiti postojanje veze između različitih aspekata prostorne opremljenosti vrtića, kvalitete zaposlenosti i blagostanja odgovornosti/ica.

Uključuje li se u regresijski model kao prediktori svi gore prikazani elementi, vidljivo je kako je sklop u većini dimenzija snažnije povezan sa dimenzijama kvalitete zaposlenja, ali i blagostanja zaposlenih, nego što je to slučaj sa brojem djece i karakteristikama skupine u kojoj odgovornosti/ica radi (usp. Tablica 17 i Tablica 13). Elementi opremljenosti objašnjavaju nešto veći udio varijance u dimenzijama društvene i fizičke okoline, te intenziteta rada, te posebno općeg zadovoljstva uvjetima rada. Međutim, ove nalaze ne treba tumačiti kauzalno; s obzirom da se više pokazatelja opremljenosti temelji na subjektivnoj procjeni stanja, dio ove veze zacijelo proizlazi i iz toga što je općenito (ne)zadovoljstvo odgovornosti/ica obojilo i njihove procjene prikladnosti radnih uvjeta. Tome u prilog govori i to što je doprinos čestica koje proizlaze iz činjeničnih iskaza (postojanje ili nabavljanje materijala) bitno slabiji.

→

Tablica 17.

Procjene elemenata opremljenosti vrtića kao odrednice dimenzija kvalitete zaposlenja i blagostanja zaposlenih odgojitelja/ica

	Kvaliteta zaposlenja						Blagostanje		
	Vještine i autonomija	Društvena okolina	Fizička okolina	Intenzitet rada	Izgledi	Kvaliteta radnog vremena	Subjektivno blagostanje	Broj zdrav. problema	Zadovoljstvo uvjetima rada
Indeks opremljenosti vrtića (1–4)	1,80	7,73***	4,09***	-7,18***	0,96	0,75	4,30**	-0,56*	8,70***
Nema dvorane	-0,36	3,55	1,09	-2,43	-1,10	0,87	-1,85	0,04	0,03
Nema prostorije za odgojitelje/ice	0,28	-0,59	1,16	-0,60	0,93	0,94	2,39	-0,18	-3,60
Prostorni uvjeti prepreka kurikulumu	-2,52**	-3,76	-1,32	1,18	0,26	0,91	-1,40	0,13	-3,99*
Opskrbljenost didaktičkim sredstvima (1–3)	0,64	1,16	0,19	0,68	-0,48	1,23	2,63	0,07	5,47**
Opskrbljenost potrošnim materijalom (1–3)	3,71***	7,95***	1,87**	-5,22**	4,15***	1,99**	4,33***	-0,45**	6,17***
Roditelji nabavljaju materijal	0,44	0,40	-1,92	2,26	0,07	-2,09	-3,16	0,39	-4,48*
Odgojitelji/ce nabavljaju materijal	2,60**	-0,03	-3,87***	4,03*	-1,05	-2,46*	1,09	0,57**	4,05
<i>N</i>	1121	1120	1118	1091	1121	1121	1113	1120	1101
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,116	0,165	0,190	0,176	0,044	0,090	0,121	0,126	0,277

Procjena prostorne opremljenosti i adekvatnost potrošnog materijala pozitivno su povezani s gotovo svim dimenzijama kvalitete zaposlenja i blagostanja. I situacija u kojoj odgojitelji/ce sami nabavljaju potrošni materijal negativno je povezana s većinom dimenzija kvalitete zaposlenja i blagostanja odgojitelja/ica. S druge strane, (ne)postojanje dvorane ili prostorije za odgojitelje/ice u vrtiću iz ove se perspektive nije pokazalo važnim. Procjena opskrbljenosti vrtića didaktičkim sredstvima i praksa nabavljanja potrošnog materijala od strane roditelja ne doprinose ni jednoj dimenziji kvalitete zaposlenosti, već samo općem zadovoljstvu odgojitelja/ica uvjetima rada. Konačno, u slučajevima kad su uz ostale čimbenike i prostorni uvjeti raspoznati kao prepreka ostvarivanju kurikuluma utvrdili smo kako odgojitelji/ce nepovoljnije procjenjuju mogućnosti primjene vještina i autonomije, kao i svoje zadovoljstvo uvjetima rada.

## 6.2.6. Materijalni uvjeti — zaključak

Prostorni uvjeti i opremljenost vrtića predstavljaju važan dio radnog okružja radnika i radnica u RPOO i ključan preduvjet rada s djecom. Iako su ovi aspekti rada regulirani kroz DPS-PON, procjene odgojitelja/ica ukazuju na velike neujednačenosti u ovim aspektima, koje slijede određene obrasce. Iznenađujuće, upravo se u velikim vrtićima i razvijenim gradovima prostorni uvjeti češće percipiraju slabima (unatoč učestalijem postojanju dvorana i zbornica), te kao prepreka za provođenje kurikuluma. Također, upravo u većim i razvijenijim sredinama, procjena adekvatnosti didaktičkih sredstava i potrošnog materijala percipira se značajno slabijom.

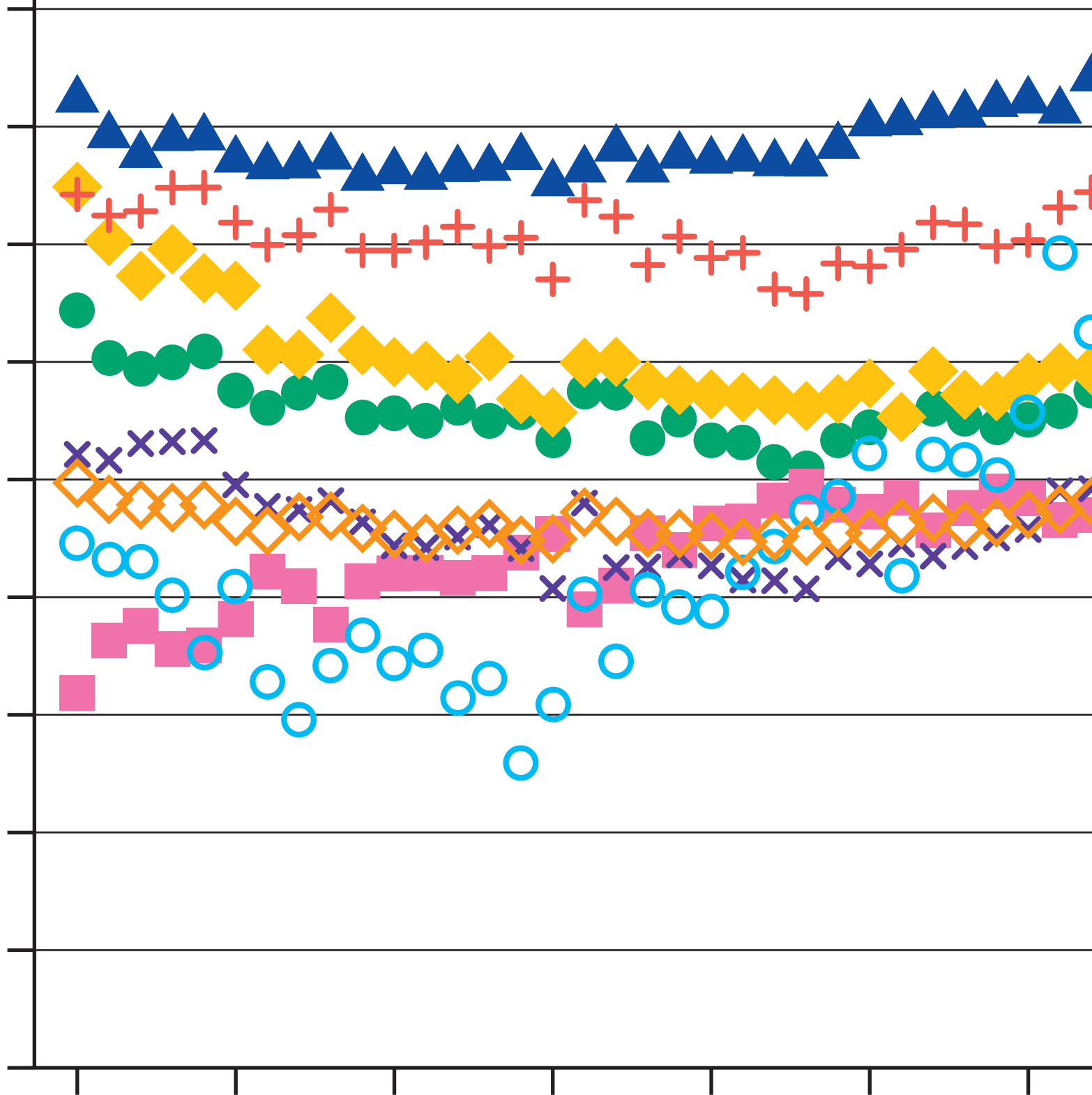
U polovici slučajeva, iskazi indiciraju kako se od roditelja i od odgojitelja/ica traži da iz vlastitih sredstava nabavljaju radni materijal za djecu – što efektivno povećava troškove roditeljima i smanjuje raspoloživa primanja odgojiteljima/cama, a često rezultira i neadekvatnim priborom. Situacija u kojoj odgojitelji/ce trebaju sami nabavljati materijal izuzetno je negativno povezana s većinom dimenzija kvalitete zaposlenja i blagostanja zaposlenih, te bi je trebalo po svaku cijenu izbjegavati. Adekvatna opremljenost vrtića i opskrbljenost potrošnim materijalom snažno su povezane s kvalitetom zaposlenosti i blagostanjem zaposlenih.

Od 2018. godine iz državnog proračuna i europskih fondova na projektnoj osnovi dječjim vrtićima i osnivačima koji su se uspješno prijavili alocirana je značajna količina sredstava za rekonstrukciju, sanaciju i opremanje vrtića, posebno onih u manje razvijenim i ruralnim sredinama. No obzirom da su sredstva bila ograničena, upravo je ova izdašna intervencija mogla dovesti do povećanja nejednakosti među vrtićima, a kao kod svih projektnih investicija upitna je i održivost, posebno kod potrošnih sredstava. Budući da u okviru redovnog proračuna vrtića potrošni materijal i sitni inventar (za djecu i zaposlene) u pravilu čini 2–3% troškova (Matković i sur., 2020), veća ulaganja u dobro opremljen prostor, sa sluhom za potrebe zaposlenika (sukladno preporukama ILO-a), može predstavljati značajan doprinos uvjetima rada i blagostanju zaposlenih i djece u vrtićima.



## Literatura

- Dobrotić, I., Matković, T. i Menger, V. (2018). *Analiza pristupačnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe (Narodne novine, 63/2008, 90/2010)
- Matković, T. (2020). *Analysis of structure, outreach and intensity of project-based ECEC investment in Croatia (2017–2018)*. Companion document 2 to the report “A study on governance and financing of pre-primary education in Croatia”. Oxford policy management.
- Matković, T., Visser, M., Stropnik, N. i Williams, C. (2020). *A Study on the Governance and Financing of Pre-primary Education in Croatia*. Oxford policy management.
- Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel. (2014). *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel: Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, Geneva, 12–15 November 2013*. ILO.
- Odluka o elementima standarda društvene brige o djeci predškolske dobi. (Narodne novine, 29/83).
- Odluka o normativima rada radnika i korištenja prostora u organizacijama udruženog rada za njegu, odgoj, obrazovanje i zaštitu djece predškolskog uzrasta. (Prosvjetni vjesnik, 3/1978).
- OECD. (2012). *Research Brief: Working Conditions Matter (Encouraging Quality in Early Childhood Education and Care (ECEC))*. OECD.
- OECD. (2018). *Engaging young children: Lessons from research about quality in early childhood education and care*. OECD.
- Peeters, J., Budginaite, I., Hauari, H., Cameron, C., Lazzari, A., Peleman, B. i Siarova, H. (2015). *Early childhood care: Working conditions, training and quality of services : a systematic review*. Eurofound.
- Preporuka vijeća o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, izd. ST/9014/2019/INIT OJ C 189 (2019).
- Slot, P. (2018). *Structural characteristics and process quality in early childhood education and care: A literature review (OECD Education Working Papers Izd. 176; OECD Education Working Papers, Sv. 176)*. <https://doi.org/10.1787/edaf3793-en>
- Vermeer, H. J., van IJzendoorn, M. H., Cárcamo, R. A. i Harrison, L. J. (2016). Quality of child care using the environment rating scales: A meta-analysis of international studies. *International Journal of Early Childhood*, 48(1): 33–60.



# 7. Pristup stručnom usavršavanju u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja



Sudjelovanje zaposlenika/ca u stručnom usavršavanju (eng. *in-service training*) čimbenik je kvalitete zaposlenosti u dječjim vrtićima za koji postoji najširi skup dokaza kako je povezan sa pokazateljima procesne kvalitete poput interakcije zaposlenika/ca i djece, te povoljnijim razvojnim ishodima kod djece, kako u vrtićkoj tako i jasličkoj dobi (Egert, 2015; Markussen-Brown i sur., 2017; Molinuevo i Ahrendt, 2015: 19–27; OECD, 2018: 79–82; Peeters i sur., 2015).

Zaključak je više studija da su dugotrajno učinkovite intervencije stručnog usavršavanja koje su reflektivne i integrirane u praksu obrazovne institucije od strane polaznika usavršavanja (Molinuevo i Ahrendt, 2015; Peeters i sur., 2015). Recentne meta-analize zaključuju kako postoji korist i od intenzivnih tečajeva s povratnim informacijama (Peeters i sur., 2015), te kako je snažniji učinak radionica nego studijskih kolegija (Markussen-Brown i sur., 2017). Kao posebno učinkoviti se izdvajaju programi koji se oslanjaju na *coaching* potporu na radnom mjestu, te mješavinu radionica i tečajeva (Egert, 2015). Po pitanju trajanja, programi u trajanju 45–60 sati pozitivno su vezani uz procjene procesne kvalitete (eng. *quality ratings*) dok su za razvoj jezičnih i socijalnih vještina djece učinkovitiji bili kraći programi (do 30 sati) (Egert, 2015). U Hrvatskoj su identificirana dva akcijska istraživanja učinka usavršavanja u Istri (Vujičić, 2008) i Čakovcu (Glavina i Sindik, 2012) u kojima su opservirani pozitivni bihevioralni ishodi obrazovne intervencije.

Ovi su nalazi sumirani u Prijedlozima Europske komisije za ključne principe okvira za kvalitetu RPOO prema kojima „postoji snažan konsenzus među istraživačima, praktičarima i nositeljima politika da kvaliteta RPOO, a u konačnici i ishodi za djecu i obitelji, ovise o dobro obrazovanim, iskusnim i kompetentnim zaposlenicima. Kvaliteta i relevantnost usavršavanja ima izravan učinak na praktičare i neizravan učinak na djecu“ (European Commission, 2014: 31). Pet godina kasnije, u okviru EU za kvalitetu u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju kao sastavni dio preporuke Europskog Vijeća (Preporuka vijeća o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, 2019) uključene su i dvije točke vezane uz usavršavanje i osposobljavanje (podebljao autor):

(3) Osoblje koje je osposobljeno za praćenje razvojnih potreba, interesa i potencijala male djece te sposobno uočiti moguće poteškoće u razvoju i učenju može aktivnije podupirati razvoj i učenje djece. Redovite mogućnosti za trajno stručno usavršavanje prilagođene potrebama od koristi su svim članovima osoblja, uključujući asistente i pomoćno osoblje.

(4) Stručne obrazovne zajednice, ako postoje unutar pojedinačnih okruženja i među njima, ostvaruju pozitivan učinak jer se tako odvajaju vrijeme i prostor za kolegijalnu suradnju osoblja i zajednički rad.

Na istom su tragu i Smjernice međunarodne organizacije rada za promociju dostojanstvenog rada (eng. *decent work*) zaposlenih u predškolskom odgoju i obrazovanju, donesene kada i prijedlozi EK (Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, 2014 čl. 69). U tim se smjernicama u članku posvećenom usavršavanju između ostalog preporuča mogućnost besplatnog usavršavanja, zajamčen broj dana stručnog usavršavanja u godini, te jednak pristup za sve zaposlenike i u svim regijama, uključujući i one izolirane. U tu svrhu ILO preporuke

zadaju mjerilo investicija u usavršavanje zaposlenih u iznosu oko 1% od ukupnog troška rada, koje bi učinile usavršavanje dostupne u svim krajevima, uključujući one manje razvijene.

U Hrvatskoj je usavršavanje odgojitelja/ica i stručnih suradnika/ca propisano *Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju* (čl 29.) kao stručna obaveza za odgojitelje/ice i stručne suradnike/ce, ali ne i ostale zaposlene. U *Pravilniku o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima* (NN 133/97, 20/05) izdvajaju se (čl 9.) usavršavanja koja provodi Agencija za odgoj i obrazovanje (AZOO) te usavršavanja koja provode stručne ustanove i udruge, bez specificiranja trajanja ili sadržaja. Vrtići autonomno odlučuju o sudjelovanju u aktivnostima, sukladno financijskim mogućnostima (detaljnije u Bouillet, 2017). Redovito stručno usavršavanje u Hrvatskoj predstavlja jedan od uvjeta za napredovanje u viša zvanja mentora/ica i savjetnika/ca, iako u pravilniku obveza usavršavanja nije formalizirana kroz trajanje ili bodove.

Unutar Europskog obrazovnog prostora tek je pet zemalja do 2018. godine uvelo zakonski obavezno trajanje kontinuiranog stručnog usavršavanja (eng. *continuous professional development – CPD*) odgojitelja/ica u RPOO: Slovenija (5 dana), Srbija (64 sati), Luksemburg (40 sati), Škotska (60 sati), te Rumunjska (90 ECTS kroz 5 godina) (Eurydice, 2019).

Do sada u Hrvatskoj nisu provedena obuhvatnija istraživanja koja bi tematizirala *kontinuirano stručno usavršavanje (CPD)* (Bouillet, 2017: 15). Jedina postojeća populacijska procjena objavljena je nedugo nakon uspostavljanja integriranog računalnog sustava AZOO, kada je utvrđeno da se do 2013. godine u njega registriralo oko dvije trećine (64,5%) odgojitelja/ica u RPOO (Gabršček i Roeders, 2013). Ovo poglavlje predstavlja prvi pokušaj sustavnog mapiranja zastupljenosti, oblika, razlika i prepreka stručnog usavršavanja odgojitelja/ica, ravnatelja/ica i stručnih suradnika/ca u vrtićima.<sup>30</sup>

## 7.1. Zastupljenost stručnog usavršavanja među stručnim osobljem u dječjim vrtićima

S obzirom na značaj teme, u okviru istraživanja proširili smo skup pitanja iz EWCS upitnika koja se odnose na stručno usavršavanje, tako da steknemo detaljniji uvid u prakse usavršavanja odgojitelja/ica, ravnatelja/ica i stručnih suradnika/ca (dalje: stručno osoblje).

Prvo se pitanje odnosilo na modalitete stručnih usavršavanja koje je stručno osoblje pohađalo u proteklih godinu dana.

→

<sup>30</sup> Na žalost, verzija anketnog upitnika za administrativno i tehničko osoblje nije propitivala sudjelovanje u stručnom usavršavanju, tako da smo uskraćeni za spoznaje o ovom segmentu zaposlenika/ca. U intervjuima sa zaposlenicima iz ove skupine raspoznata je i njihova potreba za stalnim usavršavanjem, kao i zakonski utemeljena marginaliziranost.

Tablica 1.

Pohađanje pojedinih oblika stručnog usavršavanja tijekom prethodnih 12 mjeseci

	Udio stručnog osoblja
Stručno usavršavanje ili skup u organizaciji AZOO	52,3%
Drugo stručno usavršavanje koje je platio ili priskrbio poslodavac	50,2%
Stručno usavršavanje koje je zaposlenik (su)financirao	27,0%
Usavršavanje na poslu (suradnici, nadređeni)	82,5%
Ostala usavršavanja	49,3%

Napomena: Uključuje iskaze odgojitelja/ica, stručnih suradnika/ca i ravnatelja/ica

(1) Malo više od polovice stručnog osoblja (52,3%) sudjelovalo je na usavršavanju odnosno skupu u organizaciji Agencije za odgoj i obrazovanje (AZOO). Agencija je zakonski nadležna za usavršavanje odgojitelja/ica, stručnih suradnika/ca i ravnatelja/ica svih dječjih vrtića, bez obzira na osnivača, kao i potporu implementaciji kurikuluma. Ova su usavršavanja besplatna, ali s ograničenim kapacitetima. Naime, u 2019. godini od ukupno 110 savjetnika/ca zaposlenih u AZOO, tek ih je šestero zaduženo za rani i predškolski odgoj i obrazovanje (od toga troje u Zagrebu).

(2) Pravilnik omogućuje i stručna usavršavanja u organizaciji stručnih ustanova i udruga, koja se u pravilu naplaćuju od korisnika. Polovica (50,2%) stručnog osoblja iskazala je kako je pohađala usavršavanja koje je organizirao ili platio poslodavac. U okviru provedenih intervjua, kao izvor sredstava ili instancu koja odobrava usavršavanje često se navodio osnivač, odnosno grad ili općina:

“Manje-više je to grad plaćao, ali dok dobiješ dozvolu, ovisi koja je cifra. Jer ova radionica na koju idem, to je projekt u pitanju pa sam dobila da mogu ići.”

Razdoblje u kojem se provodilo istraživanje omogućilo je bitno bolji pristup usavršavanju u mnogim dječjim vrtićima, s obzirom je usavršavanje odgojitelja moguće i u okviru Erasmus+ programa, a u razdoblju 2019. — 2021. su u tijeku projekti Europskog socijalnog fonda „*Unaprjeđenje usluga za djecu u sustavu RPOO*“ gdje je 15% sredstava (oko 50 mil. HRK) u ukupno 60 projekata bilo uloženo u usavršavanje u razdoblju 2019. — 2021. (Matković, 2020).

(3) Četvrtina je sudionika/ca (27,0%) tijekom godine koja je prethodila istraživanju sama platila ili sufinancirala stručno usavršavanje iz vlastitih sredstava, pri čemu intervjui indiciraju da je nerijetka solucija u kojoj dio troškova usavršavanja plaća zaposlenik/ca, a dio dječji vrtić ili osnivač.

(4) Više od četiri petine sudionika/ca sudjelovalo je u praksama usavršavanja na poslu, na primjer od strane suradnika/ca ili nadređenih. Ovdje valja istaknuti ulogu mentorstva tijekom pripravnštva, odgojiteljskih vijeća, kao i odgojitelja/ica i stručnih suradnika/ca u mentorskom zvanju (7,3% odgojitelja/ica i 14,1% stručnih suradnika/ca iskazali su da imaju to zvanje), odnosno u zvanju savjetnika/ce (1,6% odgojitelja/ica i 9,2% stručnih suradnika/ca) čija je dužnost pružati ovaj vid potpore kolegama u ustanovi. Također, ovo je i kanal prijenosa

spoznaja kolegama dobivenih u formalnom stručnom usavršavanju izvan vrtića:

“Ali nam poslije iznesu, tako da svi to uvijek čujemo i vidimo, gdje su one bile i šta su bile, to je obaveza. U biti sve čujemo, ali sve ne idemo.”

(5) Ponuđenim opcijama mogućnosti usavršavanja nisu iscrpljene, jer je gotovo polovica stručnog osoblja (49,3%) iskazala kako su sudjelovali i u drugim oblicima usavršavanja. Ovdje pripada i pohađanje diplomskog studija Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, koji se provodi od 2014. godine, a pohađalo ga je više sudionica intervju<sup>31</sup>.

Sumarno, većina stručnih djelatnika prošla je kroz dva ili tri od navedenih oblika usavršavanja tijekom referentne godine, tek jedna šestina jedan, a samo njih 3,6% niti jedan oblik stručnog usavršavanja. Raznorodnost oblika usavršavanja u pojedinim ustanovama ilustrira sljedeći citat:

“Idemo na stručna usavršavanja preko Agencije za odgoj i obrazovanje, dolaze nam razni predavači, imamo četiri odgajateljska vijeća godišnje, koja su isto vezana uz neka stručna usavršavanja, sad imamo CAP program pa Korak po korak, pa imamo NTC program... svakom je nešto korisno, svakog nešto interesira”

Tablica 2.

Broj različitih oblika stručnog usavršavanja pohađanih tijekom prethodnih 12 mjeseci

	Udio stručnog osoblja
Niti jedan oblik	3,6%
1	16,1%
2	30,6%
3	27,6%
4	16,0%
Svih pet oblika	6,0%

Ograničimo li se isključivo na formalna usavršavanja koja je organizirao AZOO ili dječji vrtić, sudionici/e istraživanja su relativno ravnomjerno raspoređene u četiri skupine. Okvirno četvrtina stručnog osoblja u prethodnoj godini nije sudjelovala ni u jednom ni u drugom obliku usavršavanju, nešto više od četvrtine pohađalo je i AZOO-va usavršavanja i ona koja je organizirao dječji vrtić, a po nešto manje od četvrtine je pohađalo usavršavanja u organizaciji AZOO-a, ali ne i vrtića, te suprotno. Ovo ukazuje na dva nadopunjavajuća mehanizma stručnog usavršavanja koje pruža država odnosno poslodavac, ali čiji zajednički obuhvat i dalje ne doseže četvrtinu stručnjaka zaposlenih u dječjim vrtićima.

→

<sup>31</sup> Na žalost, anketni upitnik nije sadržavao česticu trenutnog pohađanja studija, ali je među anketiranim odgojiteljima čak 12,8% iskazalo kako imaju stupanj diplomskog sveučilišnog studija, uključujući i 7,3% odgojitelja/ica starijih od 35 godina.

Tablica 3.

Pohađanje usavršavanja u organizaciji vrtića i AZOO-a

		Organizirao i platio vrtić	
		Ne	Da
Organizirao AZOO	Ne	25,9	21,9
	Da	24,0	28,2

Usavršavanja u organizaciji AZOO ne traže plaćanje participacije, ali u pravilu imaju regionalni karakter te se organiziraju u većim urbanim centrima, što za dječje vrtiće u ostatku regije uključuje troškove dnevnice i prijevoza koje je poslodavac u pravilu dužan platiti. Stoga smo anketom propitali prakse u ovom aspektu usavršavanja. Dvije petine AZOO usavršavanja održavalo se na više od 30 kilometara od dječjeg vrtića, a trećina je bila cjelodnevna ili dulja (Tablica 4). Međutim, u četvrtini tih slučajeva radnicima i radnicama nisu plaćeni putni troškovi, a u trećini slučajeva dnevnicu, što znači da su zaposlenici/e snosili taj dio troškova usavršavanja. Pri tome postoje razlike s obzirom na radno mjesto: stručnim suradnicima/ama i ravnateljima/cama tek u 20% slučajeva nije isplaćena dnevnicu ili putni troškovi kada je to bilo prikladno, a odgojiteljima/cama u čak 42% slučajeva. Također, odgojiteljima/cama iz područnih objekata dnevnicu ili prijevoz nisu plaćeni čak u 57% slučajeva, što ih stavlja u nepovoljniju poziciju od odgojitelja/ica u središnjim objektima (36%) ili malih samostalnih vrtića (23%).

Valja napomenuti kako su AZOO skupovi bili češće udaljeni od mjesta rada upravo za zaposlenike/ce vrtića iz razvijenijih općina (50%), a posebno iz manje razvijenih potpomognutih općina i gradova (60%), te iz vrtića sa jednim objektom (50%), koji se u pravilu nalaze u manjim sredinama. Ipak, kada su odgojitelji/ce iz takvih sredina pohađali AZOO usavršavanja, poslodavci su im rjeđe uskraćivali putne troškove odnosno dnevnicu (28% za razvijene općine, 21% za potpomognuta područja, te 23% za samostalne vrtiće). S obzirom na lokalnu ponudu, odgojitelji/ce iz zagrebačkih vrtića tek su u četvrtini slučajeva pohađali AZOO usavršavanja izvan Zagreba, a u tim slučajevima poslodavac im najčešće nije bio sklon platiti dnevnicu i prijevoz (u 72% slučajeva).

Tablica 4.

Udaljenost i trajanje posljednjeg AZOO usavršavanja te isplate putnih troškova i dnevnica od strane vrtića

Održavalo se na više od 30 km od vrtića	40,3%
Od toga radnicima/ama nisu plaćeni putni troškovi	25,1%
Održavalo se na više od 30 km od vrtića i trajalo je 8 sati ili više	34,6%
Od toga radnicima/ama nisu plaćene dnevnicu	34,4%
Nisu isplaćene dnevnicu ili putni troškovi kada je radnika/ca imao pravo na naknadu	37,8%

## 7.2. Ukupno vrijeme provedeno u usavršavanju

Dok je pohađanje stručnog usavršavanja među stručnim osobljem prilično rašireno, ukupno vrijeme provedeno u usavršavanju je relativno skromno (Tablica 5). Tako je za dvije petine sudionika/ca koji su pohađali usavršavanje u organizaciji AZOO-a ili vrtića ukupno trajanje tog usavršavanja u protekloj godini bilo jedan dan ili manje, a za još njih 29% tek 2–3 dana. Tek je za šestinu sudionika/ca usavršavanja ukupno trajanje usavršavanja u protekloj godini bilo dulje od pet radnih dana. Uzme li se u obzir i četvrtina stručnog osoblja koja u prethodnoj godini nije pohađala ovakva usavršavanja, slika je još manje povoljna.

Tablica 5.  
Ukupno trajanje usavršavanja u organizaciji AZOO ili vrtića kroz proteklih 12 mjeseci

Kategorija	Postotak
1 dan ili manje	39,7%
1–2 dana	29,3%
4–5 dana	14,7%
6–9 dana	9,6%
10–19 dana	4,3%
20 dana ili više	2,4%

Napomena: Uključuje samo sudionice/ke koji su pohađali takva usavršavanja

Prema uvodno prikazanim studijama, programi od nekoliko sati usavršavanja nisu dostatni za unaprjeđenje kvalitete, iako mogu orijentirati zaposlenike/ce o nekim promjenama u radu. Iako su jednodnevna usavršavanja izgledno bolja od potpunog izostanka usavršavanja, zemlje koje imaju određeno minimalno trajanje usavršavanja normu u pravilu utvrđuju na 40–60 sati, odnosno 5–7 punih radnih dana. Primjenom takvog kriterija, AZOO i poslodavci osigurali su adekvatnu količinu usavršavanja za tek šestinu stručnog osoblja dječjih vrtića u Hrvatskoj koja je pohađala usavršavanje (odnosno jednu osminu svog stručnog osoblja uzmemo li u obzir i one kojima poslodavci nisu osigurali nikakvo usavršavanje). Takvo je i mišljenje sudionica kvalitativnog dijela istraživanja:

“Da, mislim da bi trebalo ići češće na usavršavanja. Mi imamo praksu da bi trebali ići samo jednom godišnje i mislim da je to jako malo. Mislim da bi godišnje bar trebalo ići na jedno 4–5.... Ja sam išla na više i mogla sam, zato što sam pripravnik. Ali jednog dana kad položim stručni ispit, onda će se i od mene isto očekivati da idem samo na jedno.”

→

Tablica 6.  
Ukupno trajanje usavršavanja s obzirom na pohađane modalitete

	Samo AZOO	Samo poslodavac	AZOO i poslodavac	Ukupno
1 dan ili manje	54%	40%	27%	40%
2–3 dana	30%	24%	32%	29%
4–5 dana	9%	13%	21%	15%
6–9 dana	6%	10%	12%	10%
10–19 dana	1%	7%	6%	4%
20 dana ili više	0%	5%	3%	2%
	Wald F(10,58=11,34), p<0,001			
Više od 3 dana	16%	36%	42%	31%
Udio skupine među svim stručnim osobljem	24%	22%	28%	

Uočili smo određene razlike u ukupnom trajanju s obzirom na vrstu pohađanog usavršavanja. Skupovi i usavršavanja u organizaciji AZOO-a u pravilu su kraći i jednokratni, ciljani po regijama i usmjereni pojedinim skupinama zaposlenika/ca, tako da je i ukupno trajanje usavršavanje zaposlenika/ca koji su pohađali samo ovaj vid usavršavanja nešto manji – u čak 54% slučajeva ukupno trajanje iznosi tek 1 dan, a tek u 16% više od tri dana. Usavršavanje u organizaciji poslodavca (dječjih vrtića) češće uključuje i programe duljeg trajanja (jednokratno ili periodički), tako da je u ovoj skupini polaznika/ca 40% provelo tek jedan dan u usavršavanju, a 36% više od tri radna dana. Očekivano, situacija je najpovoljnija kod stručnog osoblja koje je pohađalo oba vida usavršavanja, između ostaloga stoga što takva kombinacija odgovora znači i pohađanje barem dvaju različitih usavršavanja. Među njima je tek 27% imalo tek jedan dan usavršavanja u protekloj godini, a 42% više od tri dana.

## 7.3. Prepreke usavršavanju

Trenutnom ponudom i praksom nisu zadovoljene sve potrebe zaposlenika/ca za usavršavanjem – oko polovice stručnog osoblja (52,1%) konstatiralo je kako su tijekom protekle godine namjeravali sudjelovati na nekom stručnom usavršavanju, ali nisu uspjeli. Imajući u vidu skroman broj dana provedenih na usavršavanjima, ovo je dobar pokazatelj, jer ukazuje da isti ne proizlazi iz manjka motivacije zaposlenih, već iz postojanja prepreka usavršavanju.

Očekivano, iskazi o nemogućnosti pohađanja željenog usavršavanja bili su češći kod stručnog osoblja koje nije pohađalo ni jedno usavršavanje u organizaciji AZOO-a ili vrtića, ali je pojavnost propuštenih usavršavanja slična i kod sudionika/ca koje su pohađale samo usavršavanja AZOO-a ili samo ona u organizaciji poslodavca. Čak je i među zaposlenicima/ama koji su u protekloj godini pohađali usavršavanje i u organizaciji poslodavca i u organizaciji AZOO-a to često bilo nedostatno, te je u 45% slučajeva postojalo barem jedno usavršavanje koje nisu uspjeli pohađati. Drugim riječima, trenutni režim usavršavanja svojim kapacitetom ne ispunjava aspiracije za usavršavanjem velikog dijela odgojitelja/ica, stručnih suradnika/ica i ravnatelja/ica.

Tablica 7.

Udio sudionika/ca koji nisu uspjeli pohađati željeno usavršavanje tijekom protekle godine, s obzirom na pohađano usavršavanje

Bez usavršavanja	57%
Samo AZOO	53%
Samo poslodavac	56%
AZOO i poslodavac	45%
<b>Ukupno</b>	<b>52,1%</b>

Stručno osoblje koje je bilo spriječeno u sudjelovanju propitali smo o razlozima iz kojih nisu pohađali usavršavanje (Tablica 8), a obrazloženje prepreka i problema u sudjelovanju ponudio je i veći broj sugovornica u intervjuima. Razlozi propuštanja usavršavanja su raznorodni i ne može se ukazati na tek jedan ili dva ključna problema. Stoga ćemo u nastavku razložiti glavne skupine prepreka.

Tablica 8.

Razlozi koji su sudionika/cu spriječili da sudjeluje u željenom usavršavanju

	% sudionika/ca
Program usavršavanja za koje sam bio/bila zainteresiran/a je bio popunjen	44,7%
Program usavršavanja je bio preskup	34,2%
Program usavršavanja se održavao izvan mjesta u kojem živim	25,4%
Nisam imao/la vremena sudjelovati zbog previše posla u dječjem vrtiću	21,4%
Nisam imao/la potporu poslodavca za sudjelovanje	19,2%
Nisam pronašao/la stručno usavršavanje sukladno mojim željama i potrebama	14,8%
Nisam zadovoljavao/la uvjete za prijavu na stručno usavršavanje	3,1%

Napomena: Sudionici/e su mogle označiti sve prepreke koje se na njih odnose. Prosječan broj označenih razloga je iznosio 1,63, a 55% sudionika/ca je odabralo samo jedan.

(1) Razlog koji je istaknula gotovo polovica sudionika/ca koje nisu uspjele realizirati usavršavanje jest da je željeni program bio popunjen. Ovo se u pravilu odnosi na programe AZOO-a sa ograničenim brojem mjesta, a koja se popunjavaju redom prijave:

„Premalo mjesta i premalo toga da se svi odgajatelji koji žele da se uključe. Mi smo prije dolazili, u vrtić se išlo. Znači, dođeš u neki vrtić na edukaciju, pa malo prođeš, pa dobiješ ideju po njihovim panoima, pa čuješ odgajatelje iz prve ruke. Takvih stvari, takvih stvari fali. Više nemamo takvu izmjenu informacija. Ti jednostavno ne uspiješ se prijaviti u Agenciju, premalo je mjesta.“

„Ovo što su i neka dobra predavanja od strane agencija, to je jako teško uloviti termin i to se jako brzo popuni.“

Popunjenost programa češće se javlja kao prepreka u razvijenim gradovima (45%) i Zagrebu (50%).

(2) Trećina sudionika/ca koja nije uspjela doći do željenog usavršavanja istaknula je previsoku cijenu (za polaznika/cu ili ustanovu):

“Nemaš prilike jer u Agenciju ne uspiješ se ugurati, pa onda sve što se plaća ne uspiješ jer ne dobiješ novce.”

“Stvari koje su meni bili interesantne zapravo su skupe, a ustanova nije htjela sufinancirati ni dio, a kamoli cijeli iznos”

“Uopće se ne usudim novac tražiti, čak ni pola, ali idem na to da ako si platim 3.000 kn, da će me pustiti dva tjedna da izostanem. O svoj godišnji.”

„A to kod nas ovisi o platežnoj moći, da se taj predavač može platiti, da se može dvorana platiti ili dječji vrtić ili neki objekt. Uglavnom se sve mota oko novca.“

Sredstva koja su na raspolaganju vrtićima često nisu dostatna za slanje zaposlenika/ca na usavršavanja koja su dostupna na tržištu. Tada nastupa pregovaranje s poslodavcem o mogućem aranžmanu u vidu parcijalnog financiranja. Nerijetko zaposlenici/e samostalno plaćaju usavršavanja koja im dječji vrtić ne može priuštiti. Sredstva ponekad osiguraju gradovi i općine, kao i projekti u kojima dječji vrtić sudjeluje. Ova prepreka je učestalija među stručnim suradnicima/ama (62%) nego odgojiteljima/cama (32%), te predstavlja najčešću prepreku upravo među odgojiteljima/cama u Gradu Zagrebu (47%).

(3) Četvrtina je stručnog osoblja koje je propustilo usavršavanje kao problem istaknula udaljenost mjesta usavršavanja od prebivališta. Pri tome je udaljenost češće predstavljala problem u potpomognutim područjima i općinama (34%, 43%). Udaljenost nerijetko ujedno i povećava cijenu usavršavanja, tako da je postojanje ovih dviju prepreka jedini slučaj za koji je utvrđena korelacija iznad 0,2 (0,21). Iskazi intervjua ukazuju na značajan vremenski i novčani trošak, kao i probleme usklađivanja radnog i privatnog života koji se javljaju kada je usavršavanje daleko od vlastitog prebivališta:

“Vi računajte da mi imamo tri sata do Zagreba i nazad, znači da će uvijek biti van radnog vremena jedan dio.”

“Petak radim jedan dio dana i onda idem u auto, sjednem u auto, putujem, stavljam glavu u torbu i onda sam tamo na predavanju subotu i nedjelju vraćam se.”

(4) U nešto više od petine slučajeva, problem je predstavljao nedostatak vremena uslijed obveza u dječjem vrtiću. Ovo je nešto češće slučaj kod ravnateljica/ica (36%) i odgojiteljica/ica u Gradu Zagrebu (28%). Izazovi reorganizacije radnog procesa kako bi se sudjelovalo u usavršavanju bile su predmet većeg broja intervjua:

“A tko će pokriti nego ja ili druga kolegica. Ili obrnuto, nebitno je tko. Shvaćate, da bi se netko educirao, mi drugi koji nismo na edukaciji moramo pokriti njeno radno vrijeme i njeno radno mjesto”

Jedan način prevladavanja bio bi korištenje nenamjenskih slobodnih dana u svrhu usavršavanja:

“Znale su kolegice uzimati slobodne dane da bi otišle na edukaciju.”

“(…) uvijek je na vagi jel vam važniji taj slobodan dan ili mi je važnije stručno se usavršavati.”

Kako bi izbjegli dodatno opterećivanje suradnica, odgajateljice često biraju usavršavanja koja se odvijaju vikendom ili izvan radnog vremena.

“Bude i vikend, i prije posla i poslije posla, dapače, ako ja idem na edukaciju kolegica mora vuć za mene.”

„Prakticiramo da se prijavljujemo na ta (stručna usavršavanja) koja se odvijaju vikendima jer... Opet dolazimo do toga da nema odgojitelja i ne možemo... Znači netko bi morao odraditi 2 smjene da bi jedan odgojitelj mogao otići na stručno usavršavanje.”

Međutim pojedina usavršavanja, posebno ona u organizaciji AZOO-a odvijaju se isključivo u okviru radnog vremena, što onemogućuje sudjelovanje:

“Meni su svi stručni skupovi bili tijekom radnog tjedna ujutro u kojima ja nisam mogla prisustvovati jer me nema tko zamijeniti.”

Iz perspektive vrtića nerijetko upravo „prenapregnutost“ postojeće radne snage predstavlja i veći problem nego financijska ograničenja kod odobravanja sudjelovanja zaposlenica u usavršavanju. Postojeći kapaciteti za zamjene često su alocirani na bolovanja ili druge situacije „više sile“, tako da su u tim okolnostima i uprava i kolektiv neskloni odobravati preraspodjelu rada radi usavršavanja tijekom radnog vremena (posebno onih ponavljajućih, duljeg trajanja ili daleko od dječjeg vrtića).

(5) U petini slučajeva, razlog nesudjelovanja prepoznat je kao **manjak potpore poslodavca**. Ova je prepreka nešto rjeđa među odgojiteljima/cama u privatnim vrtićima (4%) i vrtićima u razvijenijim općinama (9%). U okviru intervjuja do izražaja je došla raznolikost praksi alokacije i dogovora o usavršavanjima, mogućnosti izbora od strane odgojiteljica te ključna uloga stručnog tima i ravnateljica:

“Ako se dobije ta ponuda mailom ravnateljica nam stavi na oglasnu ploču i tko je zainteresiran”

„Imamo interesne zone prema kojima se onda prijavljujemo na radionice koje nas zanimaju.“

„(...) ti si bila toliko i toliko puta, ti si bila zadnji put, sad ide netko drugi.“

“Ja sam sad imala tu sreću da mi je to ravnateljica htjela to platiti.”

“Uvijek jedni te isti.”

“Konkretno bio je takav sastav stručnog tima koji je preferirao uvijek jedne te iste ljude.“

“U principu vam to ide nasumce, neka tema, odluči stručni tim umjesto nas za koga šta bi bilo konkretno pa ideš, sretan si da ideš, ali onda dodeš na red jednom u 10 godina”

“Ako ide se van, negdje u neki grad... Opatija, Dubrovnik i to... To neće mene zakačiti, to će zakačiti samo odabrane.”

(6) U sedmini slučajeva, stručna djelatnica je propustila usavršavanje stoga što nije pronašla stručno usavršavanje sukladno vlastitim željama i potrebama, bilo da je ponuda previše uska ili ponavljajuća:

“Možda bi mi išli, ali nemaš... Ili ponavljaju jedno te isto. Jer smo baš jedanput išli na jedno te isto i onda čuješ iste stvari, ništa novo, misliš si ‘možda su nešto unaprijedili, nešto novo’.”

„Pa jednostavno što nam se ne nudi. Razumijete, premalo mjesta, ima njih, ali nemaš ti interesa, razumijete. Pa neću ići na neki vjerski ako me vjera ne zanima ili neću na lutkarski ako sam se bazirala na nešto drugo. Znači premalo je.“

## 7.4. Adekvatnost usavršavanja potrebama u radu

Sudionici/e istraživanja su procijenile i adekvatnost stručnih usavršavanja koja je organizirao poslodavac ili AZOO vlastitim potrebama u radu. Ukupno, među tri četvrtine sudionika/ca koje su pohađale ovakva usavršavanja, njih četiri petine su cjelinu svog pohađanog usavršavanja ocijenile kako uglavnom ili u potpunosti odgovara potrebama svoga rada. Pri tome valja napomenuti kako je odgovor „uglavnom odgovara“ ipak dvostruko češći nego „u potpunosti odgovara“.

Tablica 9.  
Adekvatnost usavršavanja potrebama u radu

	Udio polaznika/ca
Nimalo	1,4%
U manjoj mjeri	17,3%
Uglavnom	55,7%
U potpunosti	25,6%
Uglavnom ili u potpunosti	81,4%

Prouči li se struktura odgovora s obzirom na vrstu pohađanog usavršavanja i ukupno trajanje usavršavanja, vidljivo je kako je udio „nimalo“ ili „u manjoj mjeri“ prikladnih usavršavanja bitno manji kod sudionika/ca koji su pohađali usavršavanja i u organizaciji AZOO-a i u organizaciji vrtića, te kod onih koji su proveli veći broj dana na usavršavanju. Tako među stručnim osobljem koje se usavršavalo tek jedan dan u godini, njih 28% iskazuje da je usavršavanje bilo nimalo ili u manjoj mjeri prikladno potrebama, a 16% kako je bilo u potpunosti prikladno, dok je kod onih koji su se usavršavali više od pet dana udio onih koji ocjenjuju usavršavanje neprikladnim 8%, a u potpunosti prikladnim čak 38%. Ovo predstavlja indiciju za poticanje većeg godišnjeg fonda sati usavršavanja.

Nadalje, sudionici/e su propitane predstavlja li nedostatak usavršavanja prepreku u dosljednoj provedbi Nacionalnog kurikuluma za RPOO. S ovom tvrdnjom slaže se nešto manje od četvrtine odgojitelja/ica (23,9%).

Tablica 10.

Adekvatnost usavršavanja potrebama u radu, s obzirom na vrstu pohađanog usavršavanja i ukupnom broju dana provedenih u usavršavanjima

	Prema vrsti pohađanog usavršavanja			Prema ukupnom broju dana provedenih u usavršavanjima			
	Samo AZOO	Samo poslodavac	AZOO i poslodavac	do 1 dan	2-3 dana	4-5 dana	više od 5 dana
Nimalo	2%	3%	0%	3%	0%	1%	1%
U manjoj mjeri	24%	18%	11%	25%	13%	16%	7%
Uglavnom	55%	54%	57%	56%	54%	55%	54%
U potpunosti	19%	25%	32%	16%	32%	28%	38%
	Wald F(6,62)=7,13 p<0,001			F(9,59)=6,97, p<0,001			
Uglavnom ili u potpunosti	74%	79%	89%	72%	86%	83%	92%

I ovdje postoje razlike s obzirom na iskustvo pohađanja usavršavanja. Za pitanja koja se tiču kurikuluma, važnu ulogu imaju AZOO usavršavanja, tako da se nedostatak usavršavanja bitno rjeđe očituje kao prepreka kod sudionika/ca koje su pohađale AZOO usavršavanje nego kod onih koje nisu, ili su isključivo pohađale usavršavanja u organizaciji poslodavca. Što se tiče trajanja usavršavanja, određene se razlike očituju tek kod stručnog osoblja koje je u godini pohađalo usavršavanje više od pet dana. Oni dvostruko rjeđe (15%) vide nedostatak usavršavanja kao prepreku provedbi kurikuluma (15%) nego oni koji u prethodnoj godini nisu pohađali usavršavanje u organizaciji AZOO-a ili vrtića (32%).

Tablica 11.

Nedostatak stručnog usavršavanja kao prepreka provedbi kurikuluma. Razlike s obzirom na vrstu i trajanje usavršavanja

Vrsta usavršavanja	Trajanje usavršavanja	
Bez usavršavanja	32%	do 1 dan 22%
Samo AZOO	21%	2-3 dana 23%
Samo poslodavac	27%	4-5 dana 22%
AZOO i poslodavac	16%	od 5 dana 15%

Indikativno za refleksivne prakse i neformalno učenje, jedno od pitanja odnosilo se na mišljenje sudionika/ca uključuje li njihovo radno mjesto učenje novih stvari. Pretežit broj stručnog osoblja (91,4%) suglasio se s ovom tvrdnjom. Međutim, obrasci odgovora na ovo pitanje razlikuju se s obzirom na broj dana kojiesu proveli u usavršavanju koje je organizirao AZOO ili vrtić. Tako je udio zaposlenika/ca vrtića koje ne smatraju da uče na svojem radnom mjestu dvostruko veći (11 – 12%) kod zaposlenika/ca koje se nisu usavršavale ili su se usavršavale samo jedan dan, nego kod

onih koje imaju veći fond dana usavršavanja (4–5%). I ovo ukazuje na važnost usavršavanja kao refleksivne prakse.

Tablica 12.

Udio zaposlenika/ca koje tvrde kako njihovo trenutno radno mjesto uključuje učenje novih stvari. Razlike s obzirom na trajanje usavršavanja u protekloj godini

Bez usavršavanja	88,7%
Do 1 dan	87,5%
2-3 dana	96,4%
4-5 dana	94,5%
Više od 5 dana	95,0%
<b>Ukupno</b>	<b>91,4%</b>

## 7.5. Usavršavanje u RPOO u kontekstu praksi u drugim javnim službama i obrazovanju

Spoznaje o usavršavanju o vrtićima treba dovesti u širi kontekst usavršavanja na hrvatskom tržištu rada, specifičnije, u javnom sektoru ili sektoru obrazovanja. S obzirom na dizajn našeg istraživanja, u mogućnosti smo izvršiti usporedbe dobivenih rezultata sa EWCS istraživanjem iz 2015. godine po pitanju participacije u stručnom usavršavanju koje organizira poslodavac<sup>32</sup>, stručno usavršavanje koje je sufinancirao zaposlenik/ca te usavršavanja na poslu. Kao i u drugim poglavljima, kao širu referentnu skupinu odredili smo sve stručnjake/inje i menadžere/ice u javnom sektoru koji su sudjelovali u EWCS istraživanju (njih 134). Kao užu referentnu skupinu odredili smo podskup stručnjaka/inja i menadžera/ica u javnom sektoru zaposlenih u obrazovanju (njih 44).

Kad je u pitanju stručno usavršavanje koje organizira poslodavac, u vrtićima 2019. godine ono je bilo učestalije u odnosu na javni sektor općenito, ali razlika u odnosu na čitav sektor obrazovanja nije bila statistički značajna. O postojanju „tržišta usavršavanja” u RPOO kazuju nalazi o usavršavanju plaćenom iz vlastitog džepa, gdje je ono dvostruko učestalije u dječjim vrtićima 2019. nego u ostatku javnog sektora (uključujući i djelatnost obrazovanja) 2015. godine. Također, u vrtićima je učestalije i usavršavanje na poslu u odnosu na obje referentne skupine.

→

32

U odnosu na EWCS, anketa primijenjena u vrtićima imala je dodatnu specifičnu česticu o usavršavanjima organiziranim od AZOO-a. Za potrebe usporedbe sa EWCS, kao polaznike usavršavanja u organizaciji poslodavca tretirali smo i sudionike/ce koje su pohađale AZOO usavršavanja.



**Tablica 13.**

Pohađanje pojedinih oblika stručnog usavršavanja tijekom prethodnih 12 mjeseci. Stručnjaci/kinje i menadžeri/ce u vrtićima, javnom sektoru i obrazovanju

	Stručno usavršavanje koje organizira poslodavac	Stručno usavršavanje koje je zaposlenik/ca (su) financirala	Usavršavanje na poslu (suradnici/e, nadređeni/e)
Vrtići (2019.)	74,1%	27,0%	82,5%
Javni sektor – stručnjaci/kinje i menadžeri/ce (EWCS 2015.)	48,1%	12,3%	46,0%
Javni sektor – stručnjaci/kinje i menadžeri/ce u obrazovanju (EWCS 2015.)	63,9%	13,3%	58,7%

Dodatni izvor: EWCS 2015.

Pri tumačenju ovih razlika potreban je dodatni oprez. Naime, izgledno je da su podaci dobiveni u EWCS 2015. za javni sektor nepovoljniji nego što bi bili 2019. godine. Naime, EWCS istraživanje provedeno je u zadnjoj godini duge ekonomske krize, kada je i dostupnost usavršavanja bila manja, a plaće u javnom sektoru niže (što je zaposlenicima/ama ostavljalo manje mjesta za samofinanciranje usavršavanja). Također, u 2015. godini je već šest godina bila na snazi izrazita zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, što ujedno znači i manje potrebe za usavršavanjem na poslu usmjerene novim zaposlenicima/ama.

**Tablica 14.**

Posjet drugoj vrtićkoj (razrednoj) skupini kako biste naučili više

	Vrtići 2019.	TIMSS 2015. (razredna nastava)
Jako često	13,2%	9,3%
Često	20,8%	10,8%
Ponekad	47,7%	46,0%
Nikad ili gotovo nikad	18,4%	33,8%

Dodatni izvor: TIMSS 2015, nastavnički upitnik  
Wald  $F(3,152)=6,03$ ,  $p<0,001$

No utvrđene razlike između RPOO i drugih djelatnosti javnog sektora s obzirom na usavršavanje na radnom mjestu ne mogu se pripisati krizi. Postoje i druge indicije da je kolegijalno usavršavanje u dječjim vrtićima učestalije nego u osnovnoj školi. Uspoređujući česticu instrumenta o suradnji prenesenu iz nastavničkog upitnika u TIMSS istraživanju, u vrtićima smo utvrdili značajno češću praksu posjeta drugoj skupini radi učenja nego je to slučaj sa nastavnicima/ama razredne nastave u osnovnoj školi.

Drugi element vezan uz usavršavanje u kojem je moguće usporediti sa EWCS podacima jest ukupna količina vremena provedena u stručnom usavršavanju kroz proteklu godinu (Tablica 15). Ovdje je slika u vrtićima bitno nepovoljnija nego u javnom sektoru općenito, jer se u potonjem daleko manji broj zaposlenika/ca usavršavao tek simbolički jedan dan, a daleko više njih četiri dana ili više. Drugim riječima, ranije prikazana pozitivna slika zastupljenosti usavršavanja u dječjim vrtićima velikim

dijelom proizlazi iz značajnog dijela zaposlenika/ca dječjih vrtića koje sudjeluju na jednokratnim, jednodnevnim usavršavanjima.

**Tablica 15.**

Ukupno trajanje usavršavanja u organizaciji poslodavca kroz proteklih 12 mjeseci (samo sudionici koji su pohađali takva usavršavanja) – usporedba vrtića i javnog sektora

	do 1 dan	2–3 dana	4–5 dana	više od 5 dana
Vrtići (2019.)	39,7%	29,3%	14,7%	16,3%
Javni sektor – stručnjaci/kinje i menadžeri/ce (EWCS 2015.)	6,2%	29,1%	27,3%	37,4%
Javni sektor – stručnjaci/kinje i menadžeri/ce u obrazovanju (EWCS 2015.)	13,9%	29,2%	21,5%	35,4%

Dodatni izvor: EWCS 2015.

Konačno, s obzirom na prisutnost učenja novih stvari na radnom mjestu (Tablica 16), nisu uočljive razlike na razini statističke značajnosti između stručnjaka/inja u vrtićima, stručnjaka/inja u javnom sektoru ili stručnjaka/inja u obrazovanju, kao ni između ostale radne snage u vrtićima i u javnom sektoru.

**Tablica 16.**

Udio zaposlenika/ca koji tvrde kako njihovo trenutno radno mjesto uključuje učenje novih stvari – usporedba dječjih vrtića i javnog sektora

Vrtići – stručnjaci/kinje i menadžeri/ce (2019.)	90,4%
Javni sektor – stručnjaci/kinje i menadžeri/ce (EWCS 2015.)	90,6%
Javni sektor stručnjaci/kinje i menadžeri/ce u obrazovanju (EWCS 2015.)	88,4%
Vrtići – ostali zaposleni (2019.)	51,7%
Javni sektor – ostali zaposleni (EWCS 2015.)	59,1%

Dodatni izvor: EWCS 2015.

Zaključno, možemo konstatirati kako je pohađanje svih vidova usavršavanja nešto raširenije u dječjim vrtićima nego u ostatku javnog sektora. U slučaju formalnog usavršavanja koje osigurava poslodavac (ili AZOO), ovo proizlazi iz veće zastupljenosti kratkih, jednokratnih, jednodnevnih usavršavanja, dok je zastupljenost zaposlenih sa većim brojem dana usavršavanja manja u dječjim vrtićima nego u javnom sektoru općenito. Udio zaposlenih koji smatraju da uče nove stvari na radnom mjestu u vrtićima ne razlikuje se od ostatka u javnom sektoru.

## 7.6. Razlike u obrascima usavršavanja s obzirom na karakteristike zaposlenih, skupine i dječjih vrtića

Nakon prikaza u kojem smo pružili opći pregled pojedinih aspekata usavršavanja stručnog osoblja u RPOO, u završnom djelu ovog poglavlja detaljnije ćemo proučiti razlike s obzirom na strukturni položaj zaposlenih (radno mjesto, dob, ugovor), karakteristike skupine (uzrast i veličina skupine), kao i karakteristike dječjeg vrtića te JLS-a. Ovim usporedbama pokušat ćemo utvrditi postojanje i izvore nejednakosti u pristupu usavršavanju, što je ključno za njihovo prevladavanje i postizanje ujednačenosti te visoke zastupljenosti u cjelini sustava. U tablicama 17–22 izravno uspoređujemo zastupljenost pojava za pojedine skupine (pri čemu od Tablice 18 uspoređujemo isključivo odgojitelje/ice), dok je u Tablici 23 prikazan logistički regresijski model koji utvrđuje doprinos pojedinih dimenzija kada uzmemo u obzir i ostale.

Tablica 17.  
Razlike u pokazateljima stručnog usavršavanja s obzirom na radno mjesto

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/e, nadređeni/e)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
Odgojitelji/ce	49%	48%	72%	26%	3,0	54%	26%	83%	90%	24%
Stručni suradnici/e	73%	68%	90%	55%	3,1	41%	46%	84%	94%	28%
Ravnatelji/ce	78%	68%	96%	56%	3,4	45%	27%	73%	97%	17%
Wald (p<0,05)	1<2,3	1<2,3	1<2,3	1<2,3	1,2<3	2<1	1,3<2	n.s.	1<3	n.s.
<b>Ukupno</b>	<b>52%</b>	<b>50%</b>	<b>74%</b>	<b>31%</b>	<b>3,1</b>	<b>52%</b>	<b>27%</b>	<b>83%</b>	<b>79%</b>	<b>24%</b>

Kod pojavnosti oblika usavršavanja vidljiva je jasna razlika s obzirom na **radno mjesto** stručnjaka/inja u vrtiću (Tablica 17). Stručni suradnici/e i ravnatelji/ce daleko su češće u promatranoj godini pohađale kako usavršavanja u organizaciji AZOO-a, tako i ona koja je upriličio vrtić. Ukupno je 90% stručnih suradnika/ca i 96% ravnatelja/ica u godini nanočilo usavršavanju koje je organizirala država ili poslodavac, dok je to slučaj za 72% odgojitelja/ica. Također, kada su pohađali usavršavanje, stručni suradnici/e i ravnatelji/ce su dvostruko češće na usavršavanjima provele više od četiri dana nego odgojitelji/ce (55–56% naspram 26%). Ravnatelji/ce u pravilu procjenjuju adekvatnost tih usavršavanja nešto boljom. Sukladno nalazu o rjeđem pohađanju, odgojitelji/ce su nešto češće iskazale kako su propustile određeno usavršavanje koje su namjeravale pohađati – dakle, izgledno je da rjeđe sudjelovanje nije isključivo stvar manjih aspiracija odgojitelja/ica ka usavršavanju.

Kad su u pitanju usavršavanja koja zaposlenici/e plaćaju iz vlastitog džepa, ona su nešto učestalija među stručnim suradnicima/ama gdje postoji veći broj strukovnih organizacija i komora, dok s obzirom na to da za neformalno usavršavanje na radnom mjestu nisu ustanovljene razlike među skupinama zaposlenih. Iako velika većina svih zaposlenih konstatira kako njihovo radno mjesto karakterizira učenje novih stvari, to je češće slučaj kod ravnatelja/ica nego odgojitelja/ica. Također, ne postoje statistički značajne razlike između skupina s obzirom na procjenu da nedostatak usavršavanja otežava adekvatnu provedbu RPOO kurikuluma.

Nakon što smo utvrdili jasnu stratifikaciju u pristupu usavršavanju između ravnatelja/ica i stručnog tima s jedne te odgojitelja/ica s druge strane, daljnje analize razmatrat će isključivo razlike među odgojiteljima/icama koji čine glavninu stručnjaka/inja izravno uključenih u rad s djecom.

Obrasci usavršavanja važno je razmotriti i s obzirom na **dob odgojitelja/ica** (Tablica 18). U kontekstu cjeloživotnog profesionalnog usavršavanja ove bi razlike trebale biti čim manje, iako je izgledno da su potrebe za osnaživanjem kompetencija veće na samom početku karijere, a njihovim osvježavanjem kasnije. To ilustrira i sljedeći iskaz sudionice intervjuja:

“U početku kad sam počela raditi to je bilo savršeno... I sad mi je koristan, a u toj dobi mi je svaki bio koristan.”

Ustanovljene razlike u obrascima usavršavanja između dobnih skupina su prilično male, te ukazuju na veću participaciju odgojitelja/ica srednje dobnе skupine (30–50) u bilo kojem vidu usavršavanja: bilo da ih organizira AZOO, vrtić, plaćaju same, ili se odvija u kontekstu radnog mjesta. Stariji zaposlenici i zaposlenice rjeđe kazuju o propuštenom usavršavanju ili sudjeluju u usavršavanju na vlastiti trošak. S obzirom na kratak staž u sektoru, mlađi odgojitelji/ce češće percipiraju kako uče nove stvari na radnom mjestu, ali se rjeđe od starijih kolega uspijevaju izboriti za sudjelovanje u usavršavanju koje plaća vrtić. Iznenađujuće, mlađi odgojitelji/ce rjeđe sudjeluju i u usavršavanju na radnom mjestu od strane suradnika/ca i nadređenih.

→

Tablica 18.

Razlike u stručnom usavršavanju odgojitelja/ica s obzirom na dob i vrstu ugovora

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/č, nadređeni/č)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
<b>Ukupno</b>	<b>50%</b>	<b>48%</b>	<b>72%</b>	<b>26%</b>	<b>3,0</b>	<b>53%</b>	<b>25%</b>	<b>83%</b>	<b>90%</b>	<b>23%</b>
<b>Dob</b>										
Ispod 30 <sup>1</sup>	47%	43%	70%	25%	3,0	57%	29%	77%	97%	24%
30–50 <sup>2</sup>	52%	51%	75%	28%	3,0	54%	29%	85%	87%	25%
50 i više <sup>3</sup>	43%	43%	64%	22%	3,1	49%	14%	82%	89%	22%
p<0,05	n.s.	1<2	3<2	n.s.	n.s.	n.s.	3<1,2	1<2	2,3<1	n.s.
<b>Vrsta ugovora</b>										
Neodređeno <sup>1*</sup>	54%	53%	77%	26%	3,0	57%	28%	85%	88%	26%
Određeno <sup>2*</sup>	43%	38%	62%	32%	3,1	52%	32%	78%	95%	21%
Wald (p<0,05)	2<1	2<1	2<1	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	2<1	1<2	n.s.

\*Samo zaposlenici/e mlađi od 50

Ovi nalazi o mladima mogu proizlaziti iz marginalizacije (uglavnom mladih) zaposlenika na određeno, odnosno manje sklonosti vrtića i kolega da investiraju u njihovo usavršavanje, što je provjereno zasebnom analizom na odgojiteljima/cama mladim od 50 godina. Ovdje su uočljive veće razlike u sudjelovanju u usavršavanju između zaposlenih na određeno i neodređeno: iako ne kazuju češće kako su propustili željeno usavršavanje, zaposleni na određeno rjeđe sudjeluju u usavršavanju na radnom mjestu kao i na usavršavanjima koje organiziraju AZOO ili poslodavac. Takva je praksa u izravnoj suprotnosti sa odredbama o nediskriminaciji Direktive o radu na određeno vrijeme (1999/70/EZ) integriranih u Zakon o radu (čl. 13. st 4.). Slično govori i sudionica kvalitativnog dijela istraživanja:

“Ne možeš ti, ti si nova, to će netko tko je prije ... Onda sam pitala za napredovanje u struci. Imam već neke uvjete za mentora ... Ne može, tek sam došla, nemam ugovor za stalno, ne može.”

Uočeni hendikep zaposlenih na određeno ostaje i u multivarijatnom modelu kad se uzmu u obzir dob, vrsta skupine i dječjeg vrtića (Tablica 23), dok svaki učinak dobi na sudjelovanje u usavršavanju gubi statističku značajnost.

→

Tablica 19.

Razlike u stručnom usavršavanju odgojitelja/ica s obzirom na vrstu skupine

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/č, nadređeni/č)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
Mješovita skupina sa djecom jasličke i vrtičke dobi <sup>1</sup>	42%	46%	64%	28%	2,9	53%	29%	77%	89%	41%
Jaslice <sup>2</sup>	47%	45%	71%	26%	3,0	57%	25%	82%	91%	26%
Vrtić <sup>3</sup>	52%	49%	74%	26%	3,0	52%	25%	84%	90%	21%
Wald (p<0,05)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	1<3	n.s.	1<2,3

U unificiranom sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, usavršavanje je jednako dostupno, učestalo i prikladno za odgojitelje/ice u vrtičkim i jasličkim skupinama (Tablica 19). Jedino kod zaposlenih koji rade u skupinama izvan pedagoškog standarda, s djecom jasličke i vrtičke dobi, postoje indicije nešto manje učestalog formalnog i neformalnog usavršavanja, kao i poteškoća provedbe kurikuluma uslijed nedostatka adekvatnog usavršavanja.

Iako bi se moglo očekivati kako rad u skupinama većima od standarda (Tablica 20) ostavlja manje mogućnosti za usavršavanje, ovdje uočene razlike nisu velike. Zaposleni u skupinama koje nadilaze pedagoški standard za nekoliko djece češće se usavršavaju na poslu, češće propuštaju vanjsko usavršavanje, te ga ocjenjuju manje adekvatnim od zaposlenih koji rade sa skupinama unutar trenutnog pedagoškog standarda — ali to nije slučaj za najbrojnije skupine odgojitelja/ice koje rade u skupinama koje za više od troje djece nadilaze pedagoški standard. Ove razlike nisu vidljive u multivarijatnom modelu (Tablica 23), dakle vjerojatno je riječ o kompozicijskom efektu drugih ovdje promatranih čimbenika.

Međutim, sukladno ranije učenom problemu raspodjele radnog vremena vezanog uz usavršavanje, vidljivo je kako prisutnost trećeg odgojitelja/ice u skupini otvara veću mogućnost sudjelovanja u usavršavanjima koja plaća vrtić odnosno zaposlenik osobno, omogućava bitno dulje usavršavanje, te otvara više prostora usavršavanju na poslu. U skupinama sa trećim odgojiteljem/icom, radnici i radnice rjeđe raspoznaju nedostatak usavršavanja kao prepreku adekvatnoj provedbi kurikuluma. Većina ovih efekata je robusna i u multivarijatnom modelu (Tablica 23), gdje prisutnost trećeg odgojitelja/ice doprinosi i procjeni adekvatnosti pohađanog usavršavanja.

U multivarijatnom modelu (Tablica 23) analizirana je i potencijalna veza prisustva djece s poteškoćama i iskustva usavršavanja (koja su često potrebna ili usmjerena upravo za ovu skupinu). Međutim, prisustvo djece s poteškoćama nije se pokazalo povezanim s pohađanjem formalnih usavršavanja, iskazanim potrebama ili zadovoljstvom usavršavanjem.

Tek u slučaju prisustva učenika s lakšim poteškoćama odgojitelji rjeđe iskazuju kako pohađaju usavršavanje na poslu, a kod učenika sa većim poteškoćama rjeđe iskazuju kako uče nove stvari na poslu – oboje označava manju mogućnost kolegijalnih i refleksivnih praksi učenja.

Tablica 20.

Razlike u stručnom usavršavanju odgojitelja/ica s obzirom na odstupanje veličine skupine od pedagoškog standarda i prisutnost trećeg odgojitelja/ice

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/e, nadređeni/e)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
Izuzetno veća od DPS (za 7 i više) <sup>1</sup>	52%	47%	75%	26%	3,1	53%	26%	82%	92%	26%
Bitno veća od DPS (za 4-6) <sup>2</sup>	54%	47%	75%	21%	3,0	52%	24%	80%	90%	27%
Nešto veća od DPS (za 1-3) <sup>3</sup>	46%	51%	71%	22%	2,9	63%	20%	89%	86%	22%
Unutar DPS <sup>4</sup>	50%	42%	69%	22%	3,1	45%	25%	82%	90%	19%
Prisutan treći odgojitelj/ica u skupini <sup>5</sup>	52%	57%	75%	42%	3,1	53%	30%	87%	95%	11%
Wald (p<0,05)	n.s.	4<5	n.s.	1,2, 3,4<5	n.s.	n.s.	n.s.	2<3,5	n.s.	1,2, 3<5

Napomena: Ukoliko postoji treći odgojitelj/ica u skupini, sudionik/ca je svrstana u tu kategoriju bez obzira na veličinu skupine

Razlike u pristupu usavršavanju mogu proizlaziti i vrste ustanove, odnosno fizičke lokacije u kojoj zaposlenik/ca radi (Tablica 21). Na ranije prikazanom iskazu, oglašavanje usavršavanja na ploči u središnjem objektu ne čini informaciju dostupnom odgojitelju/ici koja tamo rijetko zalazi, dok ko-lokacija sa stručnim suradnicima/ama ili ravnateljicom doprinosi cirkulaciji informacija. Ovom analizom istražili smo i eventualne razlike u obrascima usavršavanja u privatnim vrtićima.

Kad je u pitanju formalno usavršavanje organizirano od strane AZOO-a ili dječjeg vrtića, sukladno očekivanom zaposlenici/e područnih objekata imaju nešto slabiji pristup nego zaposlenici/e središnjih objekata ili samostalnih vrtića, iako oni koji pohađaju nešto češće provedu na usavršavanju četiri ili više dana u godini. Ovo može biti efekt slabije komunikacije ili veće prostorne udaljenosti usavršavanja za zaposlenike/ce područnih objekata. S druge strane, odgojitelji/ce dječjih vrtića sa područnim objektima, posebno zaposleni u područnim objektima, češće pohađaju usavršavanja koja plaćaju osobno – što može proizlaziti iz toga što se takvi dječji vrtići češće nalaze u većim urbanim centrima gdje je

ponuda takvih usavršavanja veća. Neformalno usavršavanje na poslu također je učestalije u vrtićima s više objekata (i zaposlenih) nego u onim samostalnim – što vjerojatno i objašnjava veću sklonost odgojitelja/ica u potonjima da pohađaju formalna usavršavanja. Ovome je konzistentan i nalaz da odgojitelji/ce u dječjim vrtićima s više objekata češće iskazuju kako su propustili usavršavanje za koje su bili zainteresirani. Konačno, odgojitelji/ce u malim vrtićima s jednim objektom nešto češće vide svoj vrtić kao okružje u kojem uče nove stvari na radnom mjestu. Relativno malobrojni iskazi sudionika/ca iz privatnih vrtića nisu se u dovoljnoj mjeri razlikovali od ostalih da bismo mogli konstatirati razliku na razini statističke značajnosti.

Tablica 21.

Razlike u stručnom usavršavanju odgojitelja/ica s obzirom na vlasništvo i vrstu objekta

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/e, nadređeni/e)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
Javni-središnji objekt <sup>1</sup>	51%	46%	71%	23%	3,0	55%	22%	84%	90%	24%
Javni-područni objekt <sup>2</sup>	43%	45%	67%	31%	3,0	58%	33%	88%	90%	27%
Javni-samostalni vrtić <sup>3</sup>	57%	48%	81%	21%	3,0	45%	12%	68%	94%	22%
Privatni ili vjerski <sup>4</sup>	54%	55%	77%	25%	3,1	45%	22%	79%	86%	18%
Wald (p<0,05)	2<3	n.s.	2<3	n.s.	n.s.	n.s.	3<1<2	3<1,2	n.s.	n.s.

S obzirom na povezanost vrste objekta, razine urbanizacije i veličine skupine, očekivano je da je izdvojeni doprinos vrste objekta u multivarijatnom modelu nešto skromniji kad se ishod kontrolira za druge kovarijate. U multivarijatnom modelu (Tablica 23) u odnosu na zaposlene u središnjim objektima, zaposleni u područnim objektima imaju slabiji pristup AZOO usavršavanjima, ali i češće provode 4+ dana na usavršavanjima, dok odgojitelji/ce u manjim samostalnim vrtićima češće pohađaju usavršavanja koja organiziraju AZOO ili poslodavac, ali se rjeđe usavršavaju na poslu. Zaposleni u privatnim ili vjerskim dječjim vrtićima i kroz ovaj analitički pristup ne manifestiraju različite obrasce od zaposlenih u javnim ustanovama.

Konačno, promatramo li obrasce stručnog usavršavanja odgojitelja/ica s obzirom na razinu urbanizacije i razvijenosti (Tablica 22), koja uvelike određuje financijsku snagu, prostornu dostupnost i ponudu usavršavanja, izdvaja se nekoliko zanimljivih obrazaca.

Prvo, ne postoje statistički značajne razlike s obzirom na učestalost pohađanja AZOO usavršavanja, uključujući potpomognuta područja.

Ovo je sukladno prepoznatim preprekama u vidu popunjenih mjesta na usavršavanjima u velikim urbanim centrima. Drugo, najveći udio odgojatelja/ica pohađa formalna usavršavanja u organizaciji dječjih vrtića i/ili AZOO-a u razvijenim općinama. Dok u potpomognutim područjima vrtić nešto rjeđe plaća usavršavanje odgojiteljima/cama, ukupno gledano usavršavanje organizirano od strane poslodavca ili države manje je rašireno u Gradu Zagrebu i razvijenim gradovima. Konzistentno tome, odgojitelji/ce iz Grada Zagreba češće od ostalih iskazuju kako su propustili neko usavršavanje. S druge strane, među odgojiteljima/cama koje su pohađale usavršavanje, nešto veći broj zagrebačkih odgojitelja/ica usavršavala se četiri dana ili dulje.

Tablica 22.

Razlike u stručnom usavršavanju odgojitelja/ica s obzirom na stupanj razvijenosti i urbanizacije

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/e, nadređeni/e)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
Potpomognuta područja <sup>1</sup>	57%	45%	77%	22%	3,1	43%	10%	72%	92%	19%
Razvijene općine <sup>2</sup>	58%	58%	83%	21%	3,0	42%	13%	68%	92%	18%
Razvijeni gradovi <sup>3</sup>	47%	50%	71%	23%	3,0	50%	24%	88%	88%	23%
Grad Zagreb <sup>4</sup>	48%	41%	69%	34%	3,0	65%	36%	82%	91%	28%
Wald (p<0,05)	n.s.	4<2	3,4<2	n.s.	n.s.	1,2, 3<4	1,2 <3<4	1,2<3; 2<4	n.s.	n.s.

Kad je u pitanju plaćanje usavršavanja iz vlastitih sredstava odgojitelja/ica, ono je vrlo rijetko u potpomognutim područjima i općinama, a učestalije u razvijenijim gradovima i posebno Gradu Zagrebu, barem dijelom i uslijed bitno veće ponude takvih usavršavanja. Isto tako, veći udio odgojitelja/ica se usavršava na radnom mjestu u većim urbanim sredinama gdje dominiraju veći dječji vrtići koji olakšavaju takav prijenos znanja.

Što se tiče kvalitativne dimenzije usavršavanja, s obzirom na razvijenost i urbanizaciju nisu utvrđene statistički značajne razlike u adekvatnosti usavršavanja, učenju novih stvari na radnom mjestu ili adekvatnosti usavršavanja za provedbu kurikuluma.

→

Tablica 23.

Odrednice pojedinih pokazatelja stručnog usavršavanja odgojitelja/ica

	Pohađala usavršavanje u organizaciji AZOO	Pohađala usavršavanje koje je organizirao ili platio vrtić	U organizaciji vrtića ili AZOO-a	4+ dana usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Adekvatnost usavršavanja kroz AZOO/vrtić	Propušteno usavršavanje	Pohađanje usavršavanja plaćenog vlastitim sredstvima	Pohađanje usavršavanja na poslu (suradnici/e, nadređeni/e)	Učenje novih stvari na radnom mjestu	Nedostatak usavršavanja otežava provedbu kurikuluma
<b>KARAKTERISTIKE ZAPOSLENIH</b>										
<b>Dob odgojitelja/ice (30–50 god ref. kategorija)</b>										
Do 30 godina	-0,10	-0,11	-0,14	-0,44	0,10	0,26	0,19	-0,12	1,32*	0,17
Iznad 50 god	-0,30	-0,35	-0,59*	-0,09	0,13	-0,48**	-0,82***	-0,20	0,12	-0,49
<b>Vrsta ugovora (Ugovor na neodređeno ref. kategorija)</b>										
Ugovor na određeno	-0,48*	-0,77**	-0,89**	0,21	0,10	-0,34	0,08	-0,43	0,67	-0,51
<b>KARAKTERISTIKE SKUPINE</b>										
<b>Vrsta skupine (Jaslice ref. kategorija)</b>										
Mješovita skupina jasličke i vrtičke dobi	-0,00	0,45	0,18	0,64	0,08	0,10	0,82	-0,16	0,65	1,10
Vrtić	0,32	0,06	0,16	0,38	0,18	-0,22	0,23	0,08	0,74*	-0,19
<b>Odstupanje veličine skupine od pedagoškog standarda (Unutar DPS-a ref. kategorija)</b>										
Nešto veća od DPS (za 1–3)	-0,47*	0,76*	0,34	0,29	-0,04	0,08	-0,06	0,12	0,47	0,43
Bitno veća od DPS (za 3–6)	0,12	0,09	0,30	0,48	0,10	0,32	-0,09	-0,23	0,30	0,15
Izuzetno veća od DPS (za 7 ili više)	-0,48	0,63	0,35	0,38	0,09	0,15	0,23	0,30	0,45	0,38
<b>Prisutnost djece s poteškoćama u skupini (Bez djece s poteškoćama ref. kategorija)</b>										
Lakše poteškoće	-0,02	-0,00	0,09	0,10	-0,05	0,41	-0,43	-0,71**	0,02	0,05
Teže poteškoće	0,11	0,07	0,04	-0,32	-0,15	0,24	-0,05	0,01	-1,04*	0,32
Prisutan treći odgojitelj/ica	0,18	0,58**	0,28	0,87**	0,19*	-0,16	-0,03	0,36	0,58	-0,70*
<b>KARAKTERISTIKE DJEČJEG VRTIĆA</b>										
<b>Vlasništvo i vrsta objekta (Javni-središnji objekt ref. kategorija)</b>										
Javni-područni objekt	-0,48*	-0,02	-0,30	0,58**	-0,02	-0,04	0,46	0,25	-0,27	0,17
Javni-samostalni vrtić	0,23	0,14	0,75*	0,06	-0,06	-0,13	-0,33	-0,66*	0,24	0,24
Privatni ili vjerski vrtić	0,29	0,33	0,24	0,36	0,12	-0,46	-0,35	-0,46	-0,62	-0,66
<b>Stupanj razvijenosti i urbanizacije (Grad Zagreb ref. kategorija)</b>										
Potpomognuta područja	-0,07	0,34	0,27	-0,32	0,00	-0,73	-1,31***	-0,44	-0,32	-0,20
Razvijene općine	0,12	0,85*	0,67	-0,52	-0,07	-0,70*	-1,13**	-0,35	-0,40	-0,36
Razvijeni gradovi	-0,41	0,50	-0,10	-0,33	-0,06	-0,54	-0,58*	0,54	-0,56	0,02
Regresijski model	logit	logit	logit	logit	OLS	logit	logit	logit	logit	logit
N	950	950	953	635	659	859	935	942	948	955

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001

## 7.7. Zaključna razmatranja o usavršavanju u RPOO

Usavršavanje je jedna od ključnih odrednica kvalitete procesa u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju. Općenito, raznorodnost modaliteta i širina participacije u stručnom usavršavanju u RPOO u Hrvatskoj su povoljni, posebno u kontekstu indicija o drugim segmentima javnog sektora. Međutim, slika je bitno manje povoljna kad se promatra količina vremena provedena u usavršavanju (većina odgojitelja/ica usavršava se tek jedan dan ili manje godišnje), učestalost snošenja troškova od strane samih zaposlenika/ca (od usavršavanja čije pohađanje sami financiraju do neisplate dnevnica i putnih troškova), često nezadovoljene potrebe za usavršavanjem (posebno u Zagrebu), privilegiranost pristupa ravnatelja/ica i stručnih suradnika/ca, te slabiji pristup usavršavanju zaposlenih u područnim objektima i zaposlenih na određeno. Prepreke pristupu su raznorodne: od najčešće navodenog nedostatka kapaciteta u postojećim usavršavanjima, preko cijene, udaljenosti, nedostatka vremena, manjka potpore poslodavca i netransparentnih praksi alokacije usavršavanja, do neprikladnosti forme ili sadržaja usavršavanja.

Većina prepreka se može prevladati izravno slijedeći ILO-ove preporuke za dostojanstven rad u RPOO: poželjno je povećati kapacitete usavršavanja koje organizira AZOO, zatim osigurati veći teritorijalni doseg i veća izdvajanja na razini osnivača kako bi dječji vrtići mogli priuštiti programe (te putne troškove, smještaj i dnevnice kada su potrebni). Već bi se ovakvim intervencijama moglo prevladati oko dvije trećine poteškoća o kojima su sudionici/e izvijestili. Zajamčeni (ili obavezni) dani za usavršavanje, prikladna organizacija rada i transparentni kriteriji alokacije usavršavanja uklonili bi i značajan dio organizacijskih prepreka, te bi i uz trenutnu razinu interesa zaposlenih i dostupnu ponudu usavršavanja omogućila bitno šire sudjelovanje u odnosu na postojeće stanje. Učinak usavršavanja mogao bi se multiplicirati kroz kolegijalnu potporu i fleksivne prakse razmjenom iskustava unutar i između vrtića. Također, bitno povoljnije iskustvo mogućnosti usavršavanja u skupinama gdje je prisutan treći odgojitelj/ica ukazuje na potencijale učenja i fleksibilnosti koji se otvaraju angažmanom većeg broja odgojitelja u skupini.

Međutim ovakve intervencije se ne mogu adekvatno provesti isključivo na razini pojedinih dječjih vrtića – oni koji su imali kapaciteta već su uveli takve prakse. Za nacionalni doseg, potrebno je osigurati dodatne resurse (AZOO-u infrastrukturu, dječjim vrtićima novčane resurse za pohađanje i ljudske resurse za zamjene), kao i prava na usavršavanja zadana normativno ili kolektivnim ugovorom. Financijski izvještaji javnih dječjih vrtića između 2016. i 2018. ukazali su na to da su troškovi usavršavanja zaposlenih (uključujući troškove službenih putovanja) iznosili između 8 i 10 mil. HRK odnosno oko 0,4% proračuna (Matković i sur., 2020), što je bitno niže od 1% izdvajanja u ovu svrhu preporučenih od strane ILO. Resursi Erasmus+ programa i projekata Europskog socijalnog fonda ovdje mogu biti dobrodošao dodatak, ali bez adekvatne koordinacije postoji rizik da oni povećaju nejednakosti između dječjih vrtića koji imaju i nemaju pristup usavršavanju.

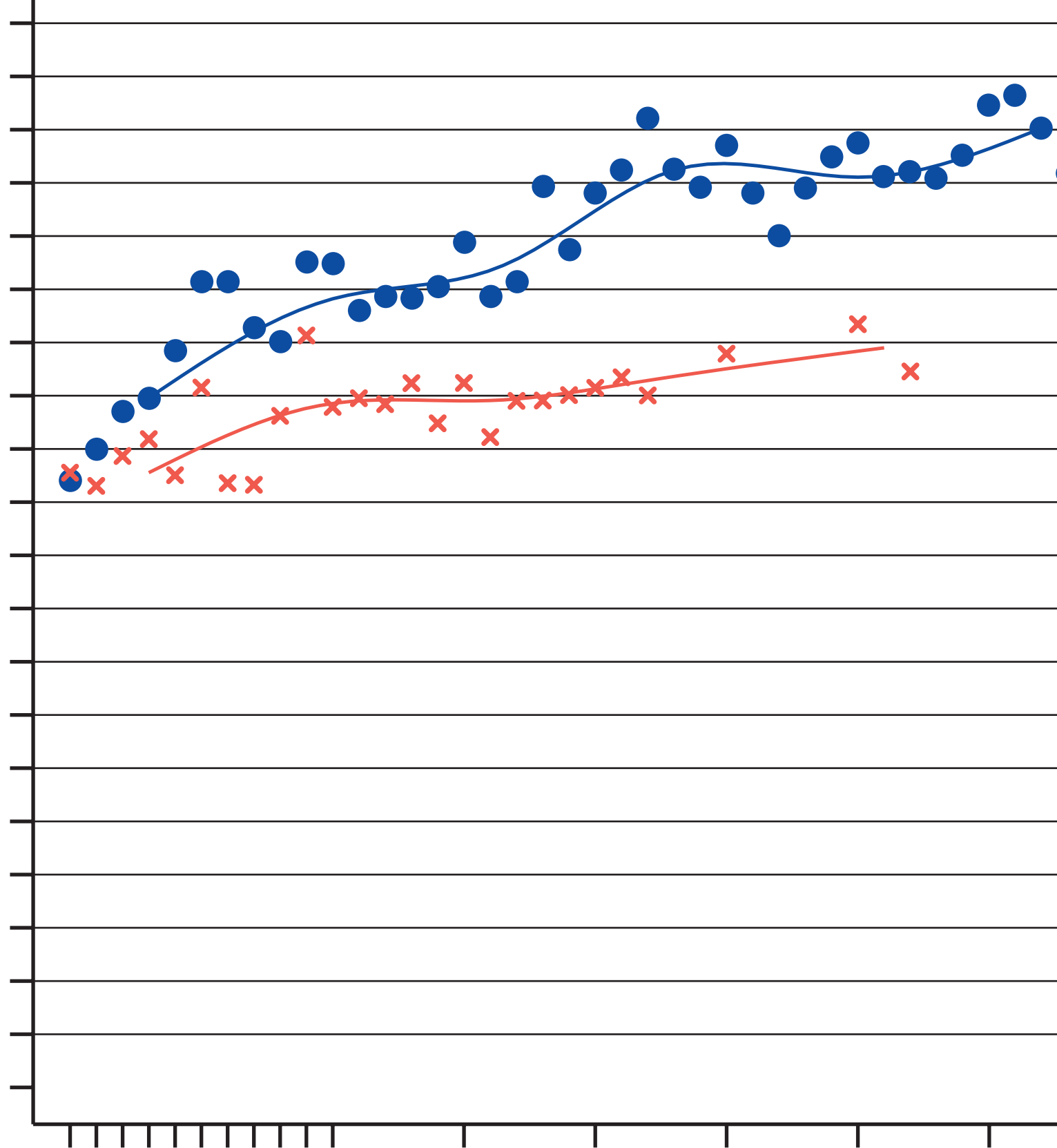
## Literatura

- Bouillet, D. (2017). Croatia—ECEC Workforce Profile. U: Oberhuemer, P. i Schreyer, I. (ur.): *Workforce Profiles in Systems of Early Childhood Education and Care in Europe*. State Institute of Early Childhood Research. Dostupno na: [www.seeepro.eu/English/Country\\_Reports.htm](http://www.seeepro.eu/English/Country_Reports.htm) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Egert, F. (2015). *Meta-analysis on the impact of in-service professional development programs for preschool teachers on quality ratings and child outcomes* [Inaugural Dissertation, Fakultät Humanwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität]. Dostupno na: [https://fis.uni-bamberg.de/bitstream/uniba/39875/1/EGERTFranziskaDissek\\_A3a.pdf](https://fis.uni-bamberg.de/bitstream/uniba/39875/1/EGERTFranziskaDissek_A3a.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- European Commission. (2014). *Proposal for key principles of a quality framework for early childhood education and care. Report of the working group on early childhood education and care under the auspices of the European Commission*. European Commission. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/archive/documents/ecec-quality-framework_en.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Preporuka vijeća o visokokvalitetnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, izd. ST/9014/2019/INIT OJ C 189 (2019). Dostupno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Eurydice. (2019). *Key data on early childhood education and care in Europe: 2019 edition*. DG EAC, EACEA and
- Eurydice. Dostupno na: [http://publications.europa.eu/publication/manifestation\\_identifier/PUB\\_EC0319375ENN](http://publications.europa.eu/publication/manifestation_identifier/PUB_EC0319375ENN) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Gabršček, S. i Roeders, P. (2013). *Analiza postojećeg AZOO sustava stručnog usavršavanja odgojno-obrazovnih radnika i procjene potreba za stručnim usavršavanjem odgojno-obrazovnih radnika*. Agencija za odgoj i obrazovanje. Dostupno na: [https://www.azoo.hr/images/pkssuor\\_dokumenti/130429\\_C1\\_Analiza\\_AZOO\\_INSETT\\_system\\_TNA\\_fin\\_compl\\_HR.pdf](https://www.azoo.hr/images/pkssuor_dokumenti/130429_C1_Analiza_AZOO_INSETT_system_TNA_fin_compl_HR.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Glavina, E. i Sindik, J. (2012). Utječe li dodatna edukacija odgojitelja o socijalnoj kompetenciji na učestalost prosocijalnog i agresivnog ponašanja djece predškolskog uzrasta. *Zbornik instituta za pedagoška istraživanja*, 44(1): 180–195.
- Markussen-Brown, J., Juhl, C. B., Piasta, S. B., Bleses, D., Højen, A. i Justice, L. M. (2017). The effects of language-and literacy-focused professional development on early educators and children: A best-evidence meta-analysis. *Early Childhood Research Quarterly*, 38: 97–115. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2016.07.002>
- Matković, T. (2020). *Analysis of structure, outreach and intensity of project-based ECEC investment in Croatia (2017–2018). Companion document 2 to the report "A study on governance and financing of pre-primary education in Croatia"*. Oxford policy management.
- Matković, T., Visser, M., Stropnik, N. i Williams, C. (2020). *A Study on the Governance and Financing of Pre-primary Education in Croatia*. Oxford policy management.

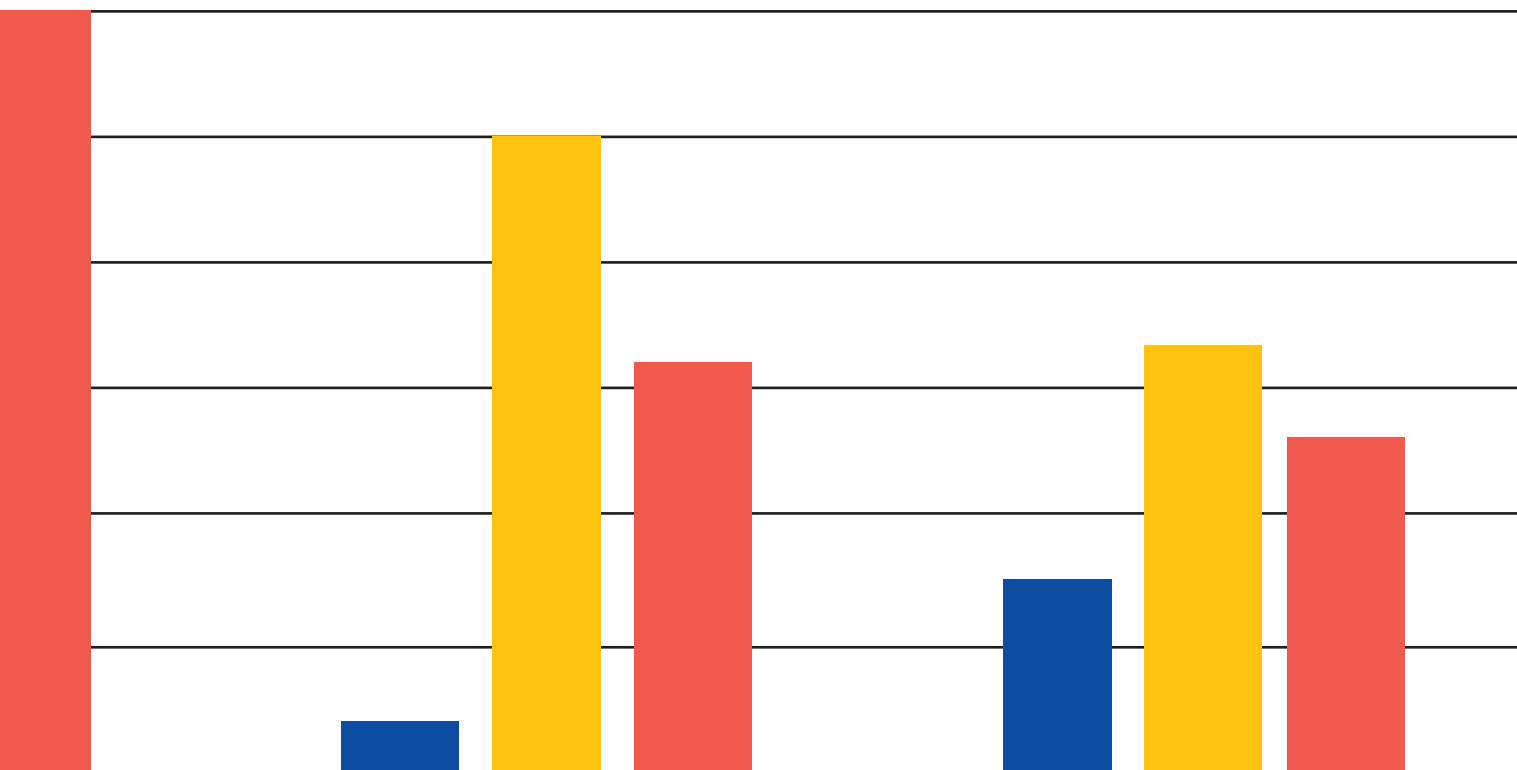
- Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel. (2014). *ILO policy guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel: Meeting of Experts on Policy Guidelines on the Promotion of Decent Work for Early Childhood Education Personnel, Geneva, 12–15 November 2013*. ILO. Dostupno na: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_236528.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_236528.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Molinuevo, D. i Ahrendt, D. (2015). *Early childhood care: Accessibility and quality of services*. Eurofound. Dostupno na: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1512en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1512en.pdf) (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- OECD. (2018). *Engaging young children: Lessons from research about quality in early childhood education and care*. OECD. Dostupno na: <http://www.oecd.org/education/engaging-young-children-9789264085145-en.htm> (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Peeters, J., Budginaite, I., Hauari, H., Cameron, C., Lazzari, A., Peleman, B. i Siarova, H. (2015). *Early childhood care: Working conditions, training and quality of services : a systematic review*. Eurofound. Dostupno na: <http://dx.publications.europa.eu/10.2806/69399> (Pristupljeno: 15.05.2020.)
- Vujičić, L. (2008). Research and Improvement of One's Own Practice—A Way to the Development of Teachers' /Preschool Teachers' Practical Competence. Online Submission

#### Baze podataka

- Eurofound (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. *4th Edition*. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>



# 8. Radnička participacija u dječjim vrtićima



Radnička participacija je termin kojim smo obuhvatili dva različita mehanizma radničkog sudjelovanja u odlučivanju i zastupanja vlastitih interesa na radnom mjestu – kolektivnog, odnosno putem izabranih predstavnika i individualno. Kolektivni oblici participacije odnose se na pravo radnika/ca na zastupanje vlastitih interesa i sudjelovanje u odlučivanju putem izabranih predstavnika, sindikata i radničkih vijeća. S druge strane, u individualnim oblicima radničke participacije radnici i radnice su kao pojedinci uključeni u procese suodlučivanja na radnom mjestu, bilo putem iznošenja vlastitih stavova o tome što se odvija na radnom mjestu, ili utjecajem na radnu okolinu i djelokrug rada. Individualnu radničku participaciju smatramo komplementarnom kolektivnom zastupanju radnika/ca. Radi se o dvije važne, ali ne i zamjenjive razine radničke participacije na radnom mjestu.

Poglavlje je strukturirano na sljedeći način: nakon prikaza oblika i rasprostranjenosti kolektivnih i individualnih oblika radničke participacije, fokusirano se bavimo prisustvom i djelovanjem sindikata u RPOO. Zatim raspravljamo o odrednicama sindikalne gustoće te o karakteristikama sindikalnog članstva, kao i o razlozima i preprekama učlanjivanju u sindikat. Osim samog članstva, analiziramo aktivnost i zadovoljstvo sindikalnog članstva radom sindikata. Poglavlje završavamo prikazom pokrivenosti kolektivnim ugovorima u RPOO.

## 8.1. Prisutnost kolektivnih i individualnih mehanizama radničke participacije na radnom mjestu

### 8.1.1. Kolektivni mehanizmi radničke participacije na radnom mjestu

Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) u RH definira dva mehanizma koji omogućuju reprezentaciju radnika/ca na radnom mjestu – sindikate i radnička vijeća. Iako s različitim mandatima, pravima i obavezama, i sindikati i radnička vijeća služe kao poluge sudjelovanja radnika/ca u odlučivanju u organizaciji te zastupanja i promoviranja njihovih prava i interesa. Radnička vijeća namijenjena su zastupanju interesa svih zaposlenih na određenim radnim mjestima, no njihova ograničenja proizlaze iz toga što je njihovo osnivanje moguće u organizacijama s najmanje 20 zaposlenih i što je njihova uloga uglavnom savjetodavna. Sindikati pak, strogo formalno gledano, zastupaju interese svojih članova/ica, ali su jedini koji mogu kolektivno pregovarati za poboljšanje materijalnih i drugih prava zaposlenih putem kolektivnih ugovora te su jedini koji imaju pravo organizirati industrijske akcije poput štrajka.

Ukupno gledano, 71% zaposlenih u RPOO-u radi u dječjim vrtićima gdje djeluje sindikat kao mehanizam zastupanja radnika i radnica. No, budući da sindikati ne djeluju u anketiranim vrtićima čiji su osnivači privatne osobe ili vjerske zajednice, radi se isključivo o zaposlenima u dječjim vrtićima čiji je osnivač JLS, odnosno javnim vrtićima. Budući da u gotovo 70% javnih dječjih vrtića djeluje sindikat, 87% zaposlenih u javnom sektoru RPOO-a imaju priliku na taj način biti zastupani bez da “od nule” osnivaju sindikalnu podružnicu (Tablica 1).



Tablica 1.

Udio zaposlenih i dječjih vrtića u kojima djeluju sindikati prema vrsti osnivača, stupnju razvijenosti JLS-a i veličini dječjeg vrtića<sup>33</sup>

	Udio zaposlenih u dječjim vrtićima u kojima djeluju sindikati	Udio dječjih vrtića u kojima djeluju sindikati
<b>Javni dječji vrtići</b>	<b>87,4%</b>	<b>69,0%</b>
<b>Stupanj razvijenosti JLS-a</b>		
Potpomognuta područja	62,2%	56,3%
Razvijene općine	56,2%	50,0%
Razvijeni gradovi	88,2%	84,2%
Grad Zagreb	100,0%	100,0%
<b>Veličina vrtića</b>		
Manje od 20 zaposlenih	26,1%	26,3%
20 – 49 zaposlenih	62,0%	80,0%
50 – 100 zaposlenih	100,0%	100,0%
Više od 100 zaposlenih	100,0%	100,0%
<b>Privatni i vjerski dječji vrtići</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>
<b>Ukupno</b>	<b>70,8%</b>	<b>50,6%</b>

Kad govorimo o javnom sektoru, veličina dječjeg vrtića važan je prediktor prisustva sindikata. Dječji vrtići u kojima je zaposleno manje od 20 osoba samo su u 26% slučajeva sindikalizirani, dok već u sljedećoj kategoriji (20 do 49 zaposlenih) postotak sindikaliziranih vrtića raste na 80%, a u velikim dječjim vrtićima on iznosi 100%. Stupanj razvijenosti pojedinog JLS-a ne objašnjava razliku u prisutnosti sindikata u pojedinim dječjim vrtićima. Niži udio sindikaliziranih vrtića u potpomognutim područjima i razvijenim općinama naspram iznadprosječnog u razvijenim gradovima i gradu Zagrebu uglavnom je odraz veličine vrtića u tim područjima.

Prisutnost radničkih vijeća u dječjim vrtićima mjerena je na isti način kao i prisutnost sindikata. No, za razliku od podataka o postojanju sindikata, zaposlenici/e u dječjim vrtićima uglavnom se nisu slagali u procjeni postoji li ili ne radničko vijeće na njihovom radnom mjestu.<sup>34</sup> Temeljem takvog nesuglasja zaposlenih u istim vrtićima, možemo jedino

33 Budući da su podaci dobiveni na razini pojedinaca, postojalo je određeno neslaganje ispitanika/ca o postojanju sindikata u dječjem vrtiću u kojem rade. Podaci u tablici su dobiveni tako što smo o postojanju sindikata zaključivali na razini dječjeg vrtića, ovisno o udjelima odgovora zaposlenih unutar istog vrtića. Ukoliko je 80% ili više sudionika/ca istraživanja koji rade u određenom dječjem vrtiću imalo isti odgovor, ta vrijednost je dodijeljena dječjem vrtiću, odnosno svim sudionicima/ama koji rade u tom vrtiću. Tim pristupom za određeni broj dječjih vrtića nismo sa sigurnošću mogli odrediti djeluju li ili ne sindikati u tom vrtiću, preciznije 5% dječjih vrtića u kojima radi 1,6% anketiranih zaposlenih.

34 Ako primijenimo iste kriterije za formiranje varijable o postojanju radničkog vijeća kao što smo učinili u slučaju sindikata (fusnota iznad), ispada da radnička vijeća nisu oformljena ni u jednom dječjem vrtiću koji je sudjelovao u istraživanju (ni u jednom slučaju se 80% zaposlenika/ca istog vrtića nije složilo oko toga postoji li radničko vijeće u vrtiću u kojem rade).

zaključiti da su radnička vijeća, ako i postoje u dječjim vrtićima, uglavnom manje prepoznata i vidljiva u svom radu od sindikata. Tome može pridonijeti i činjenica da ako radničko vijeće nije oformljeno, sindikalni povjerenik/ca preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, što može dovesti i do zbunjivanja samih radnika/ca oko postojanja tog instituta.

Osim kolektivnih načina zastupanja radnika/ca i njihovih interesa putem sindikata i radničkih vijeća, zanimalo nas je postoje li u dječjim vrtićima redoviti sastanci na kojima radnici/e mogu izraziti svoja mišljenja o onome što se događa u organizaciji. Takav oblik radničke participacije na radnom mjestu ima manje od polovice zaposlenih (41%). Iako su razlike razvidne s obzirom na osnivača, postojanje sindikata i veličinu ustanove (Tablica 2), uz kontrolu veličine vrtića kao statistički značajne razlike pokazuju se samo one s obzirom na osnivača i prisutnost sindikata u dječjem vrtiću. Preciznije, zaposleni u javnim vrtićima bez sindikata imali su gotovo dvostruko veće šanse da na njihovim radnim mjestima postoji takav tip redovitih sastanaka u odnosu na zaposlene u javnim vrtićima u kojima djeluje sindikat. Za zaposlene u privatnim i vjerskim vrtićima takve šanse su gotovo četverostruko veće u odnosu na zaposlene u javnim dječjim vrtićima sa sindikatom. Razlika između zaposlenih u javnim vrtićima bez sindikata i onih u privatnim i vjerskim vrtićima nije značajna na razini značajnosti od 95%, nego tek na razini od 90%<sup>35</sup>. Čini se da je u dječjim vrtićima gdje ne postoje sindikati (bez obzira na vrstu vlasništva) radnička participacija, u nedostatku formalnijih i institucionaliziranih oblika, primarno svedena na ovaj tip sudjelovanja.

Tablica 2.

Udio zaposlenih koji na radnom mjestu imaju „redovite sastanke na kojima zaposlenici mogu izraziti svoja mišljenja o onome što se u dječjem vrtiću u kojem su zaposleni događa” s obzirom na karakteristike vrtića u kojemu rade

	Udio zaposlenih koji imaju sastanke	P> t *
<b>Osnivač dječjeg vrtića/ prisutnost sindikata</b>		
Javni dječji vrtići sa sindikatom	34,2%	(referentna kategorija)
Javni dječji vrtići bez sindikata	53,0%	0,016
Privatni i vjerski dječji vrtići	62,9%	0,000
<b>Veličina dječjeg vrtića</b>		
Manje od 20 zaposlenih	57,5%	(referentna kategorija)
20 – 49 zaposlenih	49,5%	0,847
50 – 100 zaposlenih	34,7%	0,512
Više od 100 zaposlenih	33,7%	0,205
<b>Ukupno</b>	<b>40,9%</b>	

\* p-vrijednosti se odnose na multivarijantni logistički model s prikazanim prediktorima

**Tablica 3.**

Usporedba udjela odgojitelja/ica koji na radnom mjestu imaju „redovite sastanke na kojima zaposlenici mogu izraziti svoja mišljenja o onome što se u dječjem vrtiću u kojem su zaposleni događa” s obzirom na objekt u kojem rade

	Udio odgojitelja/ica koje imaju sastanke	$P >  t ^*$
Samostalni dječji vrtić	61,5%	(referentna kategorija)
Centralni objekt višeeobjektnog vrtića	29,2%	0,002
Područni objekt višeeobjektnog vrtića	37,5%	0,039
<b>Ukupno</b>	<b>39,7%</b>	

\* p-vrijednosti se odnose na multivarijantni logistički model s prikazanim prediktorima uz kontrolu veličine vrtića te osnivača i prisutnost sindikata

Iako je veličina dječjeg vrtića mjerena brojem zaposlenih slab prediktor postojanja sastanaka, snažna razlika postoji ako gledamo tip dječjeg vrtića s obzirom na broj objekata. Na razini značajnosti od 95%, odgojitelji/ce<sup>36</sup> u samostalnim dječjim vrtićima, uz kontrolu za veličinu, osnivača i prisutnost sindikata, češće imaju pristup sastancima na kojima mogu izraziti mišljenje o onome što se u dječjem vrtiću događa od zaposlenih u dječjim vrtićima koji imaju više objekata (Tablica 3). Budući da razlika između odgojitelja/ca koje rade u područnim objektima i onih koje rade u centralnim objektima nije statistički značajna<sup>37</sup>, možemo zaključiti da je ovakav tip radničke participacije prisutniji u manjim organizacijskim jedinicama – dječjim vrtićima koji funkcioniraju kao samostalni objekti, odnosno gdje svi zaposleni rade na istoj lokaciji.

Nekonzistencija u odgovorima na ovo pitanje među različitim skupinama zaposlenih u istom vrtiću navodi na zaključak da nije nužno riječ o postojanju spomenutih sastanaka, nego o razlikama u pristupu zaposlenika/ca tim sastancima. Ravnatelj/ice u najvećoj mjeri (80%) navode postojanje redovitih sastanaka u dječjim vrtićima u kojima rade te se u tome statistički značajno, na razini značajnosti od 95%, razlikuju od svih ostalih skupina radnika/ca. Nakon ravnateljica, na ovo pitanje su u najvećoj mjeri pozitivno odgovorile stručne suradnice (51%), potom odgojiteljice (40%), a tek u manjoj mjeri ostalo osoblje u dječjim vrtićima, no oni se na istoj razini značajnosti međusobno ne razlikuju (Tablica 4). Ovakva struktura odgovora može vrlo lako zrealiti hijerarhijsku strukturu unutar dječjih vrtića. Drugačije rečeno, moguće je da sastanci postoje, ali ih radnici/e takvima ne vide, odnosno ne misle da su to zaista sastanci na kojima mogu slobodno izražavati svoje mišljenje o događajima u organizaciji.

<sup>36</sup> Ova analiza uzima u obzir samo odgojitelje/ice jer su one jedina skupina zaposlenih kojima je postavljeno ovo pitanje.

<sup>37</sup>  $F(1, 68) = 2.40$ ;  $\text{Prob} > F = 0.1260$

**Tablica 4.**

Usporedbe udjela zaposlenih koji na radnom mjestu imaju „redovite sastanke na kojima zaposlenici mogu izraziti svoja mišljenja o onome što se u dječjem vrtiću u kojem su zaposleni događa” s obzirom na vlastitu profesiju<sup>1</sup>

	Udio zaposlenih koji imaju sastanke	
Odgojitelj/ica	40,4% <sup>1</sup>	<sup>12</sup> F(1, 68) = 1.83; $\text{Prob} > F = 0.1810$
Stručni suradnik/ca	51,0% <sup>2</sup>	<sup>13</sup> F(1, 68) = 1.32; $\text{Prob} > F = 0.2541$
Ostali zaposleni/e	35,7% <sup>3</sup>	<sup>14</sup> F(1, 68) = 69.18; $\text{Prob} > F = 0.0000$
Ravnatelj/ica	79,7% <sup>4</sup>	<sup>25</sup> F(1, 68) = 3.17; $\text{Prob} > F = 0.0794$
<b>Ukupno</b>	<b>40,9%</b>	<sup>24</sup> F(1, 68) = 10.49; $\text{Prob} > F = 0.0019$ <sup>34</sup> F(1, 68) = 45.15; $\text{Prob} > F = 0.0000$

### 8.1.2. Prisutnost individualnih mehanizama radničke participacije

Nastavno na neformalne oblike participacije u vidu redovitih sastanaka, individualni mehanizmi radničke participacije predstavljaju oblike radničkog utjecaja na odluke i organizaciju vlastitog radnog mjesta koji također nisu nužno formalizirani te zavise o organizacijskoj kulturi ili direktnom odnosu poslodavca i radnika/ce. Ona je ovdje mjerena kroz slaganje sa sljedećim tvrdnjama: „Savjetuju se s vama prije postavljanja ciljeva za Vaš rad”, „Uključeni ste u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u vrtiću u kojem radite“ i „Možete utjecati na odluke koje su važne za vaš posao“<sup>38</sup>.

Iako u Tablici 5. vidimo naizgled velike razlike s obzirom na broj zaposlenih, na razini značajnosti od 95%, značajne su samo razlike s obzirom na osnivača i prisutnost sindikata u dječjem vrtiću. Radnici i radnice u javnim dječjim vrtićima u kojima postoji sindikat, uz kontrolu veličine i tipa dječjeg vrtića s obzirom na broj objekta, rjeđe iskazuju prisutnost individualnih oblika radničke participacije, od zaposlenih u dječjim vrtićima u kojima ne postoji sindikat (u slučaju prve tvrdnje samo u odnosu na zaposlene u privatnim i vjerskim dječjim vrtićima). Interpretacijski okvir za razumijevanje ovakvih rezultata može biti dvojak. Sindikalno organiziranje može predstavljati upravo odgovor na niske razine uključenosti radnika/ca u odlučivanje na vlastitom radnom mjestu, kroz proces uključivanja u procese poboljšanje organizacije rada na vlastitom radnom mjestu ili kroz utjecaj na odluke ili savjetovanja prije postavljanja ciljeva za nečiji rad. S druge strane, to može ukazivati na prebacivanje takvih oblika radničke participacije na formalne predstav-nike/ce radnika i radnica u dječjim vrtićima u kojima postoji sindikat, primjerice na sindikalne povjerenike/ce.

→

Tablica 5.

Uključenost u donošenje odluka na poslu prema navedenim tvrdnjama, udio zaposlenih prema radnom mjestu, osnivaču/prisutnosti sindikata i veličini dječjeg vrtića koji su na navedene tvrdnje odgovorili „uvijek“ ili „većinu vremena“ (%)

	„Savjetuju se s vama prije postavljanja ciljeva za Vaš rad“ (%)	P> t *	„Uključeni ste u poboljšanje organizacije rada ili radnih procesa u vrtiću u kojem radite“ (%)	P> t *	„Možete utjecati na odluke koje su važne za vaš posao“ (%)	P> t *
<b>Radno mjesto</b>						
Odgovitelji/ce	41,0	(referentna kategorija)	43,0	(referentna kategorija)	33,6	(referentna kategorija)
Stručni suradnici/e	70,7	0,000	68,2	0,001	55,6	0,002
Ostalo osoblje	54,2	0,001	45,6	0,381	33,6	0,954
<b>Osnivač / prisutnost sindikata</b>						
Javni vrtići sa sindikatom	38,6	(referentna kategorija)	37,1	(referentna kategorija)	28,5	(referentna kategorija)
Javni vrtići bez sindikata	66,8	0,130	66,5	0,004	47,9	0,001
Privatni i vjerski vrtići	68,4	0,014	66,1	0,005	52,4	0,010
<b>Veličina dječjeg vrtića</b>						
Manje od 20 zaposlenih	65,9	(referentna kategorija)	64,4	(referentna kategorija)	46,7	(referentna kategorija)
20 – 49 zaposlenih	62,3	0,926	55,7	0,687	45,7	0,571
50 – 100 zaposlenih	35,5	0,042	34,9	0,131	26,8	0,527
Više od 100 zaposlenih	40,0	0,121	40,8	0,345	31,3	0,967

\* p-vrijednosti se odnose na multivarijantni logistički model s prikazanim prediktorima uz kontrolu veličine vrtića te osnivača i prisutnost sindikata

Osim prema navedenim karakteristikama dječjih vrtića, odgovori se razlikuju i prema profesijama zaposlenih. Za sve tri tvrdnje odgovori odgojiteljica i stručnih suradnica se značajno razlikuju (Tablica 5). Samo 41% odgojiteljica smatra da se uvijek ili većinu vremena savjetuju s njima prije postavljanja ciljeva za njihov rad, dok to isto smatra značajno veći broj stručnih suradnika/ca, ali i ostalog osoblja. Određeni oblik frustracije zbog manjka dvosmjerne komunikacije ili nedostatka podrške „nadređenih“ prema odgojiteljicama potkrjepljuju i nalazi kvalitativnog dijela istraživanja. Primjerice odgojiteljica koja je radila u privatnom vrtiću kaže: „postoji jako veliki jaz između stručnog tima i odgajateljica jer zaista ne dobivaš podršku nego dobivaš upute i naredbe“. Sličan stav iznosi i odgojiteljica zaposlena u javnom dječjem vrtiću: „Odnos ravnateljice

prema nama, pedagoginje, stručnog tima, zapravo cijele te uprave... oni misle da su tu da bi s nama upravljali, a ne da bi nam pomagali. Malo su krivo shvatili svoju ulogu“. Među ostalim zaposlenima, kao i među odgojiteljica/cama, značajno je manji udio onih koji su uvijek ili većinu vremena uključeni u procese poboljšanja organizacije ili mogu utjecati na odluke koje su važne za njihov posao nego kod stručnih suradnika/ca.

Zaključno, podaci ukazuju na izrazitu ovisnost oblika radničke participacije o karakteristikama dječjeg vrtića, prvenstveno o vlasništvu, tipu dječjeg vrtića s obzirom na broj objekta i prisutnosti sindikata. Rad u javnim, posebice većim javnim dječjim vrtićima, omogućava radničku participaciju i utjecaj na vlastite uvjete rada putem sindikata i sindikalnih povjerenik/ca, dok radnici/e u privatnim i vjerskim dječjim vrtićima nisu sindikalno organizirani te nemaju pristup pravima koja s time dolaze (poput besplatne pravne podrške, kolektivnog pregovaranja, zaštite od otkaza za sindikalne povjerenike/ce). S druge strane, radnici/e u dječjim vrtićima u kojima postoji sindikat rijeđe iskazuju da mogu utjecati na odluke važne za vlastiti rad ili da su uključeni u procese poboljšanja organizacije rada na svom radnom mjestu kroz neformalne i individualne mehanizme prakse radničke participacije. Time se i potencijalne intervencije za unapređenje radničke participacije na radnom mjestu razlikuju s obzirom na tip osnivača i broj objekata. Posebno je zabrinjavajuća činjenica da nizak postotak odgojiteljica navodi postojanje sastanaka na kojima mogu izraziti svoje mišljenje, ili utjecati na poboljšanje organizacije rada, ako uzmemo u obzir da se u dječjim vrtićima održavaju Odgojiteljska vijeća – periodični sastanci namijenjeni svom stručnom osoblju, na kojem bi se, između ostalog, trebao pružiti okvir za iznošenje mišljenja i sudjelovanje u poboljšanju organizacije rada.

## 8.2. Sindikati i njihovo članstvo u RPOO

### 8.2.1. Sindikalna gustoća

Glavni pokazatelj na temelju kojeg uspoređujemo industrijske odnose u pojedinim sektorima i/ili državama je sindikalna gustoća. Sindikalna gustoća je udio sindikalnih članova/ica u ukupnom broju zaposlenih. Na razini RH, prema istraživanju provedenom u 2014. godini, ona je iznosila 26% — u javnom sektoru 60%, a znatno manje, samo 15%, u privatnom sektoru (Bagić, 2015). Rezultati dobiveni ovim istraživanjem ukazuju na to da je sindikalna gustoća u sektoru RPOO-a 36% — podaci segregirani po osnivaču dječjih vrtića ukazuju da u javnim vrtićima sindikalna gustoća iznosi 44%, dok u privatnim vrtićima sindikalna organiziranost ne postoji (Tablica 6). Ako uzmemo u obzir samo javni sektor, odnosno ako usporedimo sindikalnu gustoću u javnim vrtićima sa sindikalnom gustoćom u ostatku javnog sektora RH, vidimo da sindikalna organiziranost u RPOO-u zaostaje za ostatkom javnog sektora. No razina sindikalne gustoće u RPOO nije uniformna u svim javnim dječjim vrtićima, već se statistički značajno razlikuje s obzirom na stupanj razvijenosti i urbanitet JLS-a i veličinu dječjeg vrtića. U potpomognutim područjima sindikalna je gustoća statistički značajno viša nego u razvijenim gradovima, uključujući i Grad Zagreb. Razlika je naglašenija ako promatramo samo zaposlene u vrtićima gdje postoji sindikat, s gotovo 40 postotnih

bodova razlike između zaposlenih u potpomognutim područjima i onima koji rade u dječjim vrtićima Grada Zagreba. S obzirom na veličinu vrtića u javnom sektoru, radnici/e u dječjim vrtićima s manje od 20 zaposlenih su značajno manje sindikalno organizirani naspram zaposlenih u većim vrtićima. No kada se sindikalno organiziraju, odnosno kada postoji sindikat u vrtiću, sindikalna gustoća u manjim vrtićima je izraženija nego što je to slučaj u velikim organizacijama (Tablica 6).

**Tablica 6.**  
Sindikalna gustoća prema obilježjima dječjih vrtića – osnivaču i razvijenosti / urbanitetu jedinice lokalne samouprave

	Sindikalna gustoća (svi dječji vrtići)	P> t *	Sindikalna gustoća (dječji vrtići u kojima djeluje sindikat)
Javni dječji vrtići	44,4%		49,8%
<b>Stupanj razvijenosti JLS-a</b>			
Potpomognuta područja	54,5%	(referentna kategorija)	79,3%
Razvijene općine	31,3%	0,051	53,5%
Razvijeni gradovi	47,7%	0,021	53,5%
Grad Zagreb	40,2%	0,004	40,2%
<b>Veličina dječjeg vrtića</b>			
Manje od 20 zaposlenih	18,7%	(referentna kategorija)	66,6%
20 – 49 zaposlenih	41,9%	0,011	65,8%
50 – 100 zaposlenih	46,6%	0,001	46,6%
Više od 100 zaposlenih	48,5%	0,003	48,5%
Privatni ili vjerski dječji vrtići	0,0%		0,0%
<b>Ukupno</b>	<b>35,6%</b>		<b>49,8%</b>

\* p-vrijednosti se odnose na multivarijantni logistički model (kriterij: članstvo u sindikatu u javnim dječjim vrtićima, prediktori: stupanj razvijenosti JLS-a i veličina dječjeg vrtića)

Izostanak sindikalno organiziranih radnika/ca u privatnim vrtićima nije neočekivan s obzirom na to da smo u prethodnom odjeljku utvrdili da u privatnim vrtićima ne djeluju sindikati. Iako prema medijskim izjavama sindikalnih čelnika/ca<sup>39</sup> postoje individualni članovi/ce sindikata iz privatnih vrtića, na razini svih dječjih vrtića taj broj je statistički nevidljiv. Pritom se tu ne radi o specifičnosti ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja jer je niska sindikalna gustoća karakteristična za čitav privatni sektor, pogotovo u mikro i malim poduzećima. Glavni prediktori sindikalnog članstva u privatnom sektoru su veličina poduzeća i godina osnivanja – članovi sindikata u privatnom sektoru uglavnom su osobe s dugim stažem u velikim poduzećima osnovanima u socijalizmu koja su kasnije privatizirana (Bagić, 2010). Budući da privatni dječji vrtići uglavnom spadaju u kategorije mikro i malih organizacija, po tom se

kriteriju ne razlikuju toliko od ostatka privatnog sektora u RH — u 2009. godini, za koju postoje zadnji dostupni podaci, sindikalna gustoća u malim poduzećima (do 49 zaposlenih), a koja su osnovana nakon 1991. godine, iznosila je 3% (Bagić, 2010). Međutim, većina novoosnovanih dječjih vrtića su privatni te je njihov broj između 2004. i 2016. godine porastao za 161%, odnosno sa 132 privatna vrtića na 345, dok je u istom vremenskom periodu broj javnih porastao za 11% (Dobrotić i sur., 2018). Iako takva stopa rasta nije kontinuirana (najveća ekspanzija dogodila se između 2004. i 2010. godine), broj zaposlenih u dječjim vrtićima u privatnom sektoru raste, a s njim i skupina radnika i radnica u RPOO koju sindikati gotovo uopće ne zastupaju.

U pitanjima o sindikatima, zaposleni u privatnim vrtićima ukazuju na manjak informiranosti o djelovanju sindikata te nerijetko i skepsu o postojanju mogućnosti sindikalnog organiziranja u privatnim vrtićima, što je razvidno kroz odgovore poput: „Pa nema sindikata kad je privatni vrtić, ja ne znam jel to uopće postoji... Ne znam jel' oni smiju imat sindikate u privatnim vrtićima.” ili „Uopće ne znam o sindikatima jer smo mi privatni vrtić pa nismo ni imali kontakta s njima.“. S obzirom na rastući broj ustanova RPOO u privatnom sektoru, kao i nezanemariv broj zaposlenih u njima, potpuni izostanak aktivnosti sindikata izrazito je negativna pojava.

### 8.2.2. Karakteristike (ne)članova/ica sindikata u RPOO

Osim ukupnih podataka o sindikalnoj gustoći, rezultati istraživanja omogućili su nam i analizu karakteristika članstva (i nečlanova/ica) sindikata u RPOO. Bez obzira na to o je li riječ o javnom ili privatnom sektoru, karakteristike sindikalnog članstva u RPOO-u ne razlikuju se od onih na razini RH (Bagić, 2010). Natprosječno su sindikalizirani zaposleni stariji od 50 godina, kao i radnici/e koji rade više od 10 godina u istom dječjem vrtiću, dok je sindikalna gustoća mladih radnika/ca i onih koji rade manje od 5 godina u istom dječjem vrtiću ispodprosječna (Tablica 7). To možemo ilustrirati iskazom jedne sudionice kvalitativnog dijela istraživanja:

„Od početka sam članica sindikata. To vam je tak bilo normalno upisati se odmah u sindikat... to su bile 80-e, bilo je nenormalno ako se nisi upisao u sindikat kad si došao.”

→

Tablica 7.

Sindikalna gustoća prema obilježjima zaposlenika/ca (dob, staž u dječjem vrtiću u kojem trenutno rade, zanimanje, vrsta ugovora u radu) svih zaposlenih u RPOO i zaposlenih u javnim dječjim vrtićima

	Sindikalna gustoća (javni dječji vrtići)	P> t *	Sindikalna gustoća (svi zaposleni)
<b>Dob</b>			
Do 30 godina	25,9%	(referentna kategorija)	16,2%
30 – 50 godina	42,9%	0,792	33,9%
više od 50 godina	53,3%	0,377	48,2%
<b>Stož u vrtiću u kojem trenutno rade</b>			
do 5 godina	23,4%	(referentna kategorija)	15,4%
5 – 9 godina	47,2%	0,163	38,0%
10 – 19 godina	55,9%	0,025	48,0%
više od 20 godina	57,0%	0,164	56,7%
<b>Zanimanje</b>			
Odgojitelj/ica	49,9%	(referentna kategorija)	40,1%
Stručni suradnik/ca	17,7%	0,006	13,2%
Ostali zaposleni/e	36,8%	0,005	29,9%
<b>Vrsta ugovora o radu</b>			
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	50,7%	(referentna kategorija)	41,7%
Ugovor o radu na određeno vrijeme	16,1%	0,001	11,9%
<b>Ukupno</b>	<b>44,4%</b>		<b>35,6%</b>

\* p-vrijednosti se odnose na multivarijatnu logistički model (kriterij: članstvo u sindikatu u javnim dječjim vrtićima) s prikazanim prediktorima

Iako je samo četvrtina mladih od 30 godina, a više od polovice radnika/ca starijih od 50 godina u javnim dječjim vrtićima sindikalno organizirana, dob nije statistički značajan prediktor. Dio razlike u sindikalnoj gustoći po dobnim skupinama možemo objasniti razlikama u stažu<sup>40</sup>, a kao snažan prediktor pojavljuje se vrsta ugovora o radu. Ako gledamo javni sektor, sindikalna gustoća iznosi 51% za zaposlene na neodređeno, a samo 16% kod zaposlenih putem ugovora o radu na određeno vrijeme. Razlika u sindikalnoj gustoći prema ugovoru o radu nije specifičnost RPOO-a, već je i ta razlika utvrđena na razini sindikalnog članstva u RH (Bagić, 2010). Iako nestabilnost radnog odnosa zaposlenih na određeno, i iz perspektive sindikata i zaposlenih na određeno, čini takav odnos izgled neisplativim (ni jedni ni drugi nemaju interesa dugoročno ulagati u suradnju s obzirom na kratkotrajnost i nestabilnost radnog odnosa), takav pristup dugoročno je vrlo štetan. Čak i da zanemarimo kako je upravo ranjivim i nesigurno zaposlenim radnicima/ama potrebna najveća zaštita, trendovi ekspanzije udjela rada na određeno u ukupnoj zaposlenosti u RH (vidi poglavlje 5. „Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u

40 Staž u dječjem vrtiću donekle objašnjava razliku u sindikalnoj gustoći s obzirom na dob, iako nekonzistentno. Naime, izgledi za bivanjem članom/icom sindikata razlikuju se jedino između onih koji rade između 10 i 20 godina u istom dječjem vrtiću i onih koji rade manje od 5 godina (p<0.05).

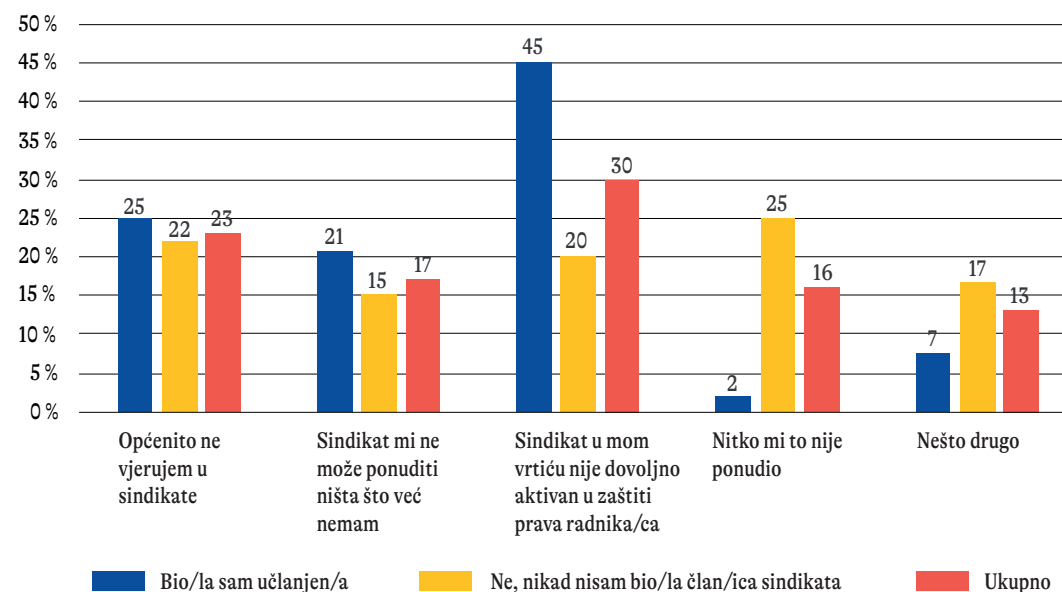
dječjim vrtićima“) jasno govore kako je potrebna strategija privlačenja članova/ica iz tih redova, ali i snažniji angažman sindikata po pitanju sigurnosti zaposlenja zbog dugoročnije održivosti sindikata.

Različite struke unutar ustanova RPOO-a prilično se razlikuju po sindikalnoj gustoći. Najizraženija razlika je između sindikalne gustoće odgojitelja/ica (50% u javnom sektoru) i stručnih suradnika/ca (18%), iako je statistički značajna i razlika između odgojitelja i drugih zaposlenih u javnim dječjim vrtićima (Tablica 6). Budući da odgojiteljice čine najveći broj zaposlenih, moguće je da su zbog toga u fokusu sindikalnog djelovanja sindikata u sektoru. Niska sindikalna gustoća stručnih suradnika/ca može se potencijalno objasniti iskustvima odgojitelja koje su u više navrata tijekom intervjua navodile kako stručne suradnice, zajedno s ravnateljima/cama, smatraju nadređenima u vrtićima u kojima rade. Bez obzira na to što stručne suradnice/e nisu direktni poslodavci u dječjim vrtićima, njihov percipirani status može predstavljati prepreku njihovom angažmanu u sindikatu u kojem većinu čine upravo odgojitelji/ce.

### 8.2.3. Razlozi za neučlanjivanje u sindikat

Nečlanovi sindikata mogli su se izjasniti jesu li nekad bili članovi sindikata ili nisu nikad bili članovi sindikata. 58% nečlanova sindikata u ustanovama gdje postoje sindikati nisu nikad bili članovi sindikata, dok su preostalih 42% bivši, “razočarani” članovi sindikata<sup>41</sup>.

Slika 1. Radnici/e u RPOO koji nisu članovi/ice sindikata prema razlozima neučlanjivanja u sindikat (%)



41 Napomena, sudionici/e istraživanja koji su na pitanje o postojanju sindikata u dječjem vrtiću u kojem rade odgovorili negativno nisu bili pitani zašto nisu članovi sindikata.

Kao glavni razlog zašto nisu članovi sindikata najveći broj nečlanova/ica (30%) navodi kako sindikat u njihovom vrtiću nije dovoljno aktivan u zaštiti prava radnika/ca. Zatim, silaznim slijedom, 23% nečlanova/ica navodi kako „Općenito ne vjeruje u sindikate”, a njih 17% smatraju da “im sindikat ne može pružiti ništa što već nemaju”. Dodatnih 16% nečlanova navodi kako nisu članovi iz jednostavnog razloga što im to nitko nije ponudio, dok je za 13% glavni razlog neučlanjivanja „nešto drugo” (Slika 1). Najveću razliku između onih koji su nekada bili članovi/ice sindikata i onih koji nikada nisu bili članovi/ice nalazimo u odgovoru „Sindikat nije dovoljno aktivan u zaštiti prava radnika/ca”, što smatra čak 45% bivših članova/ica naspram 20% onih koji nikada nisu bili članovi sindikata. Bivši članovi/ice u većoj mjeri smatraju kako im sindikat ne može ponuditi ništa što već nemaju, što navodi na zaključak da su razočarani radom sindikata. Radnici/e koji nisu nikad bili članovi/ice sindikata najčešće kao glavni razlog navode da im to nitko nije ponudio, dok sličan udio onih koji su nekada bili i onih koji nisu nikada bili članovi navodi da općenito ne vjeruje u sindikate. Odgovori radnika/ca koji nikad nisu bili članovi sindikata govore u prilog potrebi snažnijeg i aktivnijeg djelovanja sindikata na privlačenju novih članova, posebno kroz aktivno učlanjivanje, snažniju komunikaciju o postojećim sindikalnim aktivnostima te o potencijalnim prednostima koje mogu ostvariti kao članovi sindikata.

Određeni dio od 13% nečlanica koje su navele da nisu članice sindikata zbog „nekog drugog razloga” taj su razlog i navele. Grubom analizom možemo izdvojiti tri skupine odgovora koji ne potpadaju u jednu od skupina gore navedenih razloga. Prvu skupinu čine osobe koje još uvijek razmišljaju hoće li se učlaniti ili se nalaze u procesu učlanjivanja. Drugi tip odgovora odnosi se na nestabilnost radnog odnosa, tj. rad na ugovor na određeno vrijeme ili druge nesigurne oblike rada. Primjeri takvih odgovora jesu „*bila sam zaposlena kao pripravnica preko SOR-a, a sada sam na ugovor na određeno, a nakon isteka ugovora odlazim*”, zatim „*Imam ugovor na određeno, a o mom daljnjem zaposlenju odlučuju u gradu. Grad ima dugovanja koja radnici potražuju i zbog toga su imali prosvjed. Ostalo povežite.*” te „*radni odnos na određeno, idući poslodavac ne mora biti u predškolskom odgoju*”. Ostatak odgovora navodio je samo „*ugovor na određeno*” ili „*zamjena*”. Ovi odgovori dosta dobro ilustriraju ranije opisanu situaciju sa sindikalnom gustoćom s obzirom na vrstu ugovora o radu (Tablica 7). Treća skupina odgovora „Nešto drugo” detaljnije govori o razlikama u sindikalnoj gustoći s obzirom na struku. Neki od ispitanika/ca na sljedeći su način opisali zašto nisu članovi/ice: „*sindikat vode odgojitelji, a imamo različite potrebe trenutno*” ili „*sindikat zastupa samo prava odgojitelja*” ili „*tehničko osoblje kao manjina u kolektivu najslabije prolazi vezano za uvjete koji se traže*” ili „*smatram da sindikat ne štiti ravnopravno prava svih radnika, već su fokusirani na najbrojniji kadar – odgojitelje*“.

## 8.2.4. Aktivnost sindikalnog članstva i zadovoljstvo radom sindikata

Važna komponenta sindikalnog članstva je i aktivnost sindikalnog članstva, stavka koja omogućuje djelovanje i mobilizacijski potencijal sindikata. Prema podacima iz ankete, 12% sindikalnog članstva u proteklih 12 mjeseci nije sudjelovalo ni u jednoj od predloženih sindikalnih aktivnosti, dok je 50% ukupnog članstva sudjelovalo u samo dvije aktivnosti ili manje (Tablica 7). Niska aktivnost sindikalnog članstva je neočekivana

s obzirom na to da su moguće aktivnosti uključivale i one koje zahtijevaju minimalnu “aktivaciju” sindikalnog članstva – poput komunikacije sa sindikalnim povjerenikom/com i komunikacije s ostalim članovima sindikata. Ovo su ujedno i aktivnosti u kojima je sudjelovao najveći broj članova sindikata – 71% članova komuniciralo je s drugim članovima sindikata, a 62% sa sindikalnim povjerenikom/com. Osim neaktivnosti članstva, taj podatak sugerira i nisku razinu aktivnosti pojedinih sindikalnih povjerenika/ca koji 12 mjeseci nisu ni na koji način komunicirali sa članstvom u podružnicama, niti su ih informirali o radu sindikata. Na društvenim mrežama i web stranicama, rad sindikata pratilo je 53% članstva. Ako izuzmemo te tri aktivnosti, i fokusiramo se na formalnije sindikalne aktivnosti, preciznije aktivnosti koje se direktnije odnose na sindikalno djelovanje – bilo funkcioniranja sindikata u obliku sudjelovanja na sastancima ili sudjelovanja u prosvjedima i sindikalnim akcijama te edukacijama, postotak je značajno niži. Tek nešto više od polovice članstva (55%) sudjelovalo je na minimalno jednoj od navedenih formalnijih sindikalnih aktivnosti u posljednjih 12 mjeseci. Manje od polovice članica sudjelovalo je na sindikalnim sastancima, a sindikalne edukacije obuhvatile su samo 9% članstva (Tablica 8). Bagić (2010) u istraživanju provedenom 2009. godine na reprezentativnom uzorku RH nalazi da čak 60% članova/ica sindikata nije sudjelovalo niti u jednoj aktivnosti svog sindikata u periodu od 12 mjeseci, no popis aktivnosti razlikuje se od onoga u našem istraživanju. Jedina usporediva aktivnost je sudjelovanje u sindikalnim sastancima – 2009. godine na razini RH samo 16% članova/ica je sudjelovalo na sindikalnim sastancima u periodu od 12 mjeseci prije provedbe istraživanja, dok je u RPOO 50% članova/ica navelo isto. Budući da je dinamika kolektivnog pregovaranja u RPOO specifična zbog potrebe pregovaranja sa svakim pojedinim JLS-om, ona zahtijeva višu razinu aktivnosti članova/ica od primjerice situacije gdje se pregovara na granskim razinama. Također, višoj razini aktivnosti može pridonijeti i to što su u kolektivnim ugovorima u RPOO ostala materijalna prava poput božićnica, regresa i sl. prepuštena godišnjem pregovaranju prije donošenja budžeta pojedinog JLS-a.

Tablica 8. Sudjelovanje na aktivnostima vezanima uz rad sindikata u proteklih 12 mjeseci s obzirom na vrstu aktivnosti i broj aktivnosti (%)

VRSTA AKTIVNOSTI	Udio članova/ica koje su sudjelovale u aktivnostima	BROJ AKTIVNOSTI	Udio članova/ica koje su sudjelovale u aktivnostima
Komunikacija s drugim članovima sindikata	71,3%	0	12,1%
Komunikacija sa sindikalnim povjerenikom/com	62,4%	1	17,2%
Praćenje aktivnosti sindikata putem društ. mreža/web stranica	53,1%	2	20,1%
Sindikalni sastanci	49,6%	3	18,7%
Prosvjedi i druge sindikalne akcije	31,4%	4	17,6%
Sindikalne edukacije	8,5%	5	12,2%
		6	2,2%

Usprkos niskoj aktivnosti, sindikalno članstvo je uglavnom zadovoljno radom sindikata – preciznije 46% članica uglavnom je zadovoljno ili u potpunosti zadovoljno radom sindikata, dok je 22% uglavnom ili u potpunosti nezadovoljno. Ostatak, njih 32% “nije niti zadovoljno, niti nezadovoljno”. Zadovoljniji članovi sindikata su u prosjeku sudjelovali na više različitih aktivnosti sindikata<sup>42</sup> u posljednjih 12 mjeseci od nezadovoljnih članova sindikata – članice sindikata koje su u potpunosti zadovoljne radom sindikata sudjelovale su u prosjeku na 4,0 aktivnosti, dok su u potpunosti nezadovoljne članice u prosjeku sudjelovale na 1,4 aktivnosti. Ovi nalazi govore u prilog tome da su sudjelovanje i aktivnost u radu sindikata potencijalni izvor zadovoljstva radom sindikata te mogu poslužiti kao poticaj sindikatima u smjeru izgradnje participativnijih struktura i veće aktivacije članstva.

Nalazi kvalitativnog istraživanja nam daju dublji uvid u razloge (ne) zadovoljstva radom sindikata. Sudionice koje su izrazile pozitivne stavove spram sindikata govorile su o proaktivnosti sindikata te uključenosti u rad i procese odlučivanja, kao i o transparentnosti u poslovanju poput:

„Ja nisam godinama bila u našem (sindikatu) jer su članovi sindikata bili ravnateljica, stručni tim i svi, to vam je bilo bezveze, forme radi. Onda kad je došla nova kolegica koja je počela konkretno raditi i transparentno, i o svemu nas obavještava sam se učlanila i zadovoljna sam, vide se pomaci.”

Na istom tragu govori i druga odgojiteljica: „Zadovoljna sam. Stvarno se radilo i napravili su. I stiskali su grad da se potpiše kolektivni ugovor. Kad god imamo poteškoće, javimo se njima i dobijemo i pravnu pomoć i sve što trebamo napraviti. Sta god.“. S druge strane, iz razgovora je razvidno i nezadovoljstvo zbog manjka aktivnosti: „Mi čak nismo ni imali veliki sastanak koji treba imati godišnji, a već drugu godinu nemamo taj sastanak sindikata jer naša (...) povjerenica... Ne znamo šta je s njom, gdje je, uglavnom...“, ali i nezadovoljstva načinom provedbe pojedinih aktivnosti: „Mi smo sad ušle, bile smo u sindikatu di se radilo mutno... Aneksi neki, potpisivanje bez našeg saznanja, nismo imale pojma, normalno da je došlo do razočarenja i van iz sindikata.“.

### 8.3. Pokrivenost kolektivnim ugovorima

Sklapanje kolektivnih ugovora isključivo je pravo sindikata i jedini dostupni mehanizam za kolektivno pregovaranje o plaćama i drugim materijalnim pravima, kao i o radnom vremenu, organizaciji rada te o drugim radnim i socijalnim pravima radnika/ca. Kolektivni ugovori omogućavaju radnicima/ama da zajednički, preko svojih predstavnika/ca u sindikatima, ugovore povoljnija prava nego što su propisana u individualnim ugovorima o radu ili Zakonom o radu. Prednost ugovaranja prava kolektivnim ugovorima naspram individualnih ugovora ili pravilnika o radu je veća jer se radi o pravnom dokumentu koji ne može biti jednostrano izmijenjen.

Kolektivno pregovaranje u RPOO specifično je zbog nadležnosti jedinica lokalne samouprave nad financiranjem dječjih vrtića što znači da onemogućava jedinstveni kolektivni ugovor (granski kolektivni ugovor)

42 Odnosi se na aktivnosti prikazane u tablici 8.

kojim bi se obuhvatili svi zaposleni u sektoru<sup>43</sup>, već se kolektivno pregovara fragmentirano, sa svakim pojedinim osnivačem dječjih vrtića, odnosno JLS-om.

Pokrivenost kolektivnim ugovorima je pokazatelj koji mjeri udio zaposlenih pokrivenih kolektivnim ugovorom u ukupnom broju zaposlenih neke države, sektora ili sl. Taj pokazatelj uglavnom je veći od sindikalne gustoće jer se kolektivni ugovori nediskriminatorno primjenjuju na sve zaposlene na koje se odnose (npr. svi zaposleni u dječjim vrtićima istog osnivača), bez obzira na to jesu li članovi sindikata ili ne. Prema konzervativnoj procjeni, zbog neslaganja sudionika oko postojanja kolektivnog ugovora u ustanovama u kojima rade, pokrivenost kolektivnim ugovorima u sektoru RPOO iznosi 53%<sup>44</sup> (Tablica 9). Isključimo li privatni sektor zbog izostanka sindikata koji jedini mogu sklopiti kolektivni ugovor s poslodavcem<sup>45</sup>, u javnom sektoru pokrivenost kolektivnim ugovorima iznosi 65%. Na razini RH, 2014. godine također je 53% zaposlenih bilo pokriveno kolektivnim ugovorima (Bagić, 2016)<sup>46</sup>.

→

43 Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju nalaže da se na utvrđivanje i obračun plaća, naknada i drugih prihoda radnika dječjih vrtića koje su u vlasništvu JLS-a ili RH primjenjuju propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještenika zaposlenih u osnovnom školstvu ako su ti propisi povoljniji za radnike (čl. 51 NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19). No koliko se navedeni članak primjenjuje u praksi prilikom određivanja plaća i drugih materijalnih prava zaposlenih u javnom sektoru RPOO pitanje je koje zahtijeva daljnje istraživanje. Neusklađenost koeficijenta, kao i različiti mehanizmi određivanja osnovice sugeriraju da su plaće često ovisne o budžetskim mogućnostima nadležne jedinice lokalne samouprave.

44 S obzirom na značajan broj neslaganja radnika/ca unutar istog dječjeg vrtića o obuhvaćenosti kolektivnim ugovorom, a zbog činjenice da se radi o objektivnom pokazatelju (zaposlenici pojedinog vrtića ili jesu ili nisu obuhvaćeni kolektivnim ugovorom), sljedeće procjene napravljene su temeljem dodjeljivanja vrijednosti sudionicima s obzirom na porcijanje pojedinih odgovora unutar istog vrtića. Ukoliko je više od 2/3 zaposlenih u istom vrtiću odgovorilo pozitivno, ta vrijednost je dodijeljena svim zaposlenima u tom dječjem vrtiću. Ako je manje od 1/3 zaposlenih odgovorilo pozitivno svim zaposlenima u dječjem vrtiću dodijeljena je vrijednost 0, odnosno nepokrivenost kolektivnim ugovorima. Tim pristupom za određeni broj vrtića nismo sa sigurnošću mogli odrediti postoji li kolektivni ugovor ili ne, preciznije za 25% dječjih vrtića u kojima radi 16% zaposlenih.

45 Iako nisu potpisnici kolektivnog ugovora, u Zadru se plaće odgojiteljice u privatnim dječjim vrtićima koje sufinancira grad utvrđuju na način i u visini kako se utvrđuje plaća odgojiteljica u javnim ustanovama (potpisnicama kolektivnog ugovora).

46 U navedenom istraživanju, autor je dobio pristup svim važećim kolektivnim ugovorima te prikupio podatke o broju zaposlenih na koje se odnose (Bagić, 2016.).

Tablica 9.  
Pokrivenost kolektivnim ugovorima (udio zaposlenih i udio dječjih vrtića)

	Pokrivenost kolektivnim ugovorima (udio zaposlenih)	P> t *	Pokrivenost kolektivnim ugovorima (udio dječjih vrtića)
Javni dječji vrtići	65,2%		38,0%
<b>Stupanj razvijenosti JLS-a</b>			
Potpomognuta područja	34,0%	(referentna kategorija)	31,3%
(Općine)	26,1%		22,2%
(Gradovi)	42,0%		42,9%
Razvijene općine	17,4%	0,234	18,8%
Razvijeni gradovi	54,2%	0,209	36,8%
Grad Zagreb	100,0%	—	100,0%
<b>Veličina dječjeg vrtića</b>			
Manje od 20 zaposlenih	21,7%	(referentna kategorija)	21,1%
20 – 49 zaposlenih	19,0%	0,937	25,0%
50 – 100 zaposlenih	78,3%	0,147	61,5%
Više od 100 zaposlenih	83,3%	0,040	83,3%
Privatni i vjerski dječji vrtići	0,0%		0,0%
<b>Ukupno</b>	<b>52,8%</b>		<b>27,9%</b>

\* p-vrijednosti se odnose na multivarijantni logistički model (kriterij: pokrivenost kolektivnim ugovorom u javnim dječjim vrtićima, prediktori: stupanj razvijenosti JLS-a i veličina dječjeg vrtića)

Prema istom istraživanju, pokrivenost kolektivnim ugovorima u javnom sektoru, uključujući i zaposlene u lokalnim i regionalnim samoupravama, iznosi 88%, dok je pokrivenost zaposlenih u središnjoj državi, odnosno onih čije se plaće i ostala materijalna prava pokrivaju iz državnog proračuna potpuna (Bagić, 2016). Ako pokrivenost kolektivnim ugovorima u RPOO uspoređujemo s tim podacima, možemo zaključiti da je pokrivenost u sektoru na razini pokrivenosti kolektivnim ugovorima u RH, a daleko od potpune pokrivenosti javnih služba koji su regulirane na državnoj razini (poput primjerice ostatka obrazovnog sektora).

U Tablici 9 vidimo da se pokrivenost kolektivnim ugovorima razlikuje s obzirom na stupanj razvijenosti i status JLS-a. Ispodprosječna pokrivenost kolektivnim ugovorima prisutna je u JLS-ovima koji spadaju u potpomognuta područja i razvijene općine. No pokrivenost u dječjim vrtićima čiji osnivači spadaju u skupinu Potpomognutih područja poprilično se razlikuje između općina i gradova. Zaposleni/e u gradovima u potpomognutim područjima, iako i dalje ispodprosječno pokriveni, bliži su udjelu pokrivenosti kolektivnim ugovorima zaposlenih u razvijenim gradovima. Možemo zaključiti da je upravo u općinama (bez obzira na razvojni status JLS-a) najniža pokrivenost kolektivnim ugovorima, dok je u gradovima, bez obzira na razinu razvijenosti pokrivenost veća. Pokrivenost kolektivnim ugovorima u razvijenim gradovima bliska je pokrivenosti na razini sektora (uključujući

vrtiće javnih i drugih osnivača), dok je pokrivenost u Zagrebu potpuna jer kolektivni ugovori obuhvaćaju sve zaposlene u vrtićima kojima je osnivač Grad Zagreb.

Gorenavedene razlike objašnjava veličina vrtića koja je jedini statistički značajan prediktor. Zaposleni u dječjim vrtićima koji imaju više od 100 zaposlenih imaju veće izgleda biti pokriveni kolektivnim ugovorima nego zaposleni u vrtićima s manje od 50 zaposlenih. Budući da dječji vrtići u potpomognutim područjima spadaju isključivo u mikro i male ustanove (do 50 zaposlenih) dok one u razvijenim gradovima i Zagrebu dominantno ulaze u kategoriju srednjih i velikih organizacija (iznad 50 zaposlenih), niža pokrivenost kolektivnim ugovorima u potpomognutim područjima i razvijenim općinama rezultat je veličine vrtića u tim sredinama. Decentraliziranost sustava kolektivnog pregovaranja u ranom i predškolskom odgoju zbog nadležnosti lokalnih samouprava nad sustavom zahtijeva pregovaranje sa svakim pojedinim osnivačem, što iziskuje značajne financijske i ljudske resurse. Logično je onda da se ti resursi više usmjeravaju u područja gdje potpisivanje kolektivnog ugovora obuhvaća veći broj radnika/ca – odnosno u kolektivno pregovaranje u većim gradovima / dječjim vrtićima.

Iako nam samo postojanje kolektivnih ugovora ne govori puno o razini prava ugovorenih u njima, podaci o pokrivenosti kolektivnim ugovorima zapravo nam ukazuju na posljedice decentralizacije sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Ovisnost sklapanja kolektivnih ugovora o veličini vrtića ukazuje na to da su zaposleni u manjim vrtićima, koji su češće u manjim sredinama (općinama), u nepovoljnijoj poziciji naspram onih koji rade u velikim dječjim vrtićima jer su u većoj mjeri isključeni iz mogućnosti poboljšanja vlastitih materijalnih prava putem kolektivnih ugovora.

## 8.4. Zaključak

Ako se vratimo na početak, odnosno podjelu na kolektivne i individualne oblike radničke participacije, možemo zaključiti da se mogućnost bivanja zastupanima ili sudjelovanja u odlučivanju na radnom mjestu razlikuje s obzirom na karakteristike dječjih vrtića. Iako zaposleni u privatnim i vjerskim dječjim vrtićima češće sudjeluju u organizaciji rada na vlastitim radnim mjestima, oni/e nisu sindikalno organizirani i pokriveni kolektivnim ugovorima. U javnim dječjim vrtićima, a posebice velikim javnim vrtićima (iznad 50 zaposlenih), radnici/e uglavnom imaju pristup sindikatima i, posljedično, utjecaj na vlastita radnička prava i uvjete rada kroz kolektivno pregovaranje. Zaposleni u javnim dječjim vrtićima u kojima ne djeluju sindikati (a koji su odreda ispod 50 zaposlenih), kao i u privatnim i vjerskim dječjim vrtićima, češće imaju pristup neformalnim i individualnim oblicima radničke participacije. Stoga bi potencijalne intervencije u sustav sa ciljem unaprjeđenja radničke participacije na radnom mjestu trebale uzeti u obzir navedene razlike – neformalni sastanci na kojima zaposleni izražavaju svoje mišljenje ne mogu zamijeniti sindikalno djelovanje, ali samo postojanje sindikata u dječjim vrtićima ne nadomješta potrebu za direktnim sudjelovanjem u odlučivanju na radnom mjestu. U pogledu rada sindikata u RPOO-u, sindikalno članstvo je, slično sindikalnom članstvu u Hrvatskoj, koncentrirano među starijim



zaposlenima, odgojiteljicama i zaposlenima na neodređeno. Zbog toga je nužna jača aktivacija sindikata po pitanju nesindikaliziranih skupina radnika/ca u RPOO s naglaskom na ulazak u privatne vrtiće, kao i jačanje svijesti da je pravo na sindikalno organiziranje pravo svih zaposlenih, a ne samo onih u zaposlenih na neodređeno u javnom sektoru. Podaci o kolektivnim ugovorima ukazuju na znatno nižu pokrivenost kolektivnim ugovorima nego što je to u ostatku javnog sektora u RH, što uglavnom proizlazi iz već spomenute dinamike kolektivnog pregovaranja prisutnog u RPOO. Ipak, potrebno je ponovo naglasiti da su neke skupine zaposlenih u javnom sektoru, prvenstveno u malim vrtićima i općinama, rijetko obuhvaćeni kolektivnim ugovorima. Sustav kolektivnog pregovaranja neodvojiv je od sustava funkcioniranja i financiranja sustava RPOO te postavlja određene prepreke za sindikalno organiziranje, kao i unutar-sektorsku organizaciju solidarnosti zbog različitih pozicija zaposlenih s obzirom na gradove i općine u kojima rade.

## Literatura

- Bagić, D. (2010). *Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba*. Doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet.
- Bagić, D. (2015). Učenje po uzoru: usporedba obilježja industrijskih odnosa u Kraljevini Norveškoj i Republici Hrvatskoj. U: Dijana Šobota (ur.): *Dijalogom do uspjeha. Kako može (još) bolje: uvidi, zaključci i preporuke projekta "Jačanje tripartitnog socijalnog dijaloga u Re-publici Hrvatskoj"*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Hrvatska udruga poslodavaca. Dostupno na: [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/dijalogom-do-uspjeha-uvidi-zakljucci-i-preporuke-projekta.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/dijalogom-do-uspjeha-uvidi-zakljucci-i-preporuke-projekta.pdf) (Pristupljeno: 15.04.2020.)
- Bagić, D. (2016). Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva. U: Barjašić Špiler, L. i Radeka, I. (ur.): *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH (108–160)*. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. Dostupno na: [https://issuu.com/nszvo/docs/matica-finalna-spot\\_n](https://issuu.com/nszvo/docs/matica-finalna-spot_n) (Pristupljeno: 15.04.2020.)
- Dobrotić, I., Matković, T. i Menger, V. (2018). *Analiza dostupnosti, kapaciteta i financiranja sustava ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja*. Zagreb: Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.
- Eurofound (2017.), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju. (Narodne novine, NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19)
- Zakonu o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19)

# 9. Plaće u dječjim vrtićima

+

○

+

+

+

+

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

Iako su plaće u javnom sektoru, koji je dominantan u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju te u osnovnom i srednjem obrazovanju, uvelike određene razinom obrazovanja i stažem zaposlenika, RPOO je značajno decentraliziraniji sustav u odnosu na osnovnoškolsko obrazovanje. Iako je Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 98/19) u javnim vrtićima (čiji je osnivač JLS) određena primjena propisa o plaćama i naknadama koji vrijede u osnovnom školstvu, ako su oni povoljniji za radnike i radnice u vrtiću (čl. 51, st. 1), određivanje plaće u javnim dječjim vrtićima naposljetku je u domeni osnivača — pojedinih JLS. To znači da plaće u većoj mjeri ovise o osnivačima vrtića, odnosno o jedinicama lokalne samouprave te potpisanim kolektivnim ugovorima u slučaju javnih vrtića. U ovom poglavlju prikazujemo razlike plaća s obzirom na osnivača vrtića i razinu razvijenosti jedinice lokalne samouprave gdje vrtić spada, kao i s obzirom na karakteristike radnica. Plaće također uspoređujemo između onih vrtića gdje je kolektivni ugovor potpisan i onih gdje kolektivni ugovor nije potpisan, odnosno između onih gdje postoji sindikat i onih gdje ne postoji.

Prije analiza plaća unutar sustava RPOO, stavljamo ih u kontekst plaća i iskazanih materijalnih poteškoća kućanstava u javnom sektoru RH te istražujemo kako su plaće i zadovoljstvo plaćom odgojitelja i nastavnika/ca u višim razredima osnovne škole povezani s organizacijskom i profesionalnom predanošću.

## 9.1. Plaće i materijalne poteškoće zaposlenih u vrtićima u odnosu na javni sektor RH

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, prosječna neto plaća zaposlenih u RPOO u 2019. godini iznosila je 5.706 HRK<sup>47</sup>, što je bilo za oko 1.100 HRK niže u odnosu na prosječnu plaću u cjelokupnoj djelatnosti obrazovanja i za oko 1.800 HRK niže u odnosu na prosječne plaće u javnoj upravi i obrani te u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (DZS, Priopćenje 9.1.1/12, 19.2.2020.). Djelatnosti u javnom sektoru heterogene su prema iznosima prosječne plaće s obzirom na razinu obrazovanja zaposlenih, kao i prema samoj kompoziciji zaposlenih s obzirom na razinu obrazovanja. Prikaz plaća po razinama obrazovanja u djelatnostima javnog sektora dao je Matković (2020) i u ostatku odlomka izlažemo podatke iz tog prikaza. Radnici i radnice sa srednjim ili osnovnim obrazovanjem činili su 2018. godine oko 40% zaposlenih u sustavu RPOO, što je bio oko dvostruko veći udio u odnosu na onaj u djelatnostima osnovnog i srednjeg obrazovanja, a pritom su u 2017. godini prosječne satnice zaposlenih u RPOO s osnovnom ili srednjom školom bile nešto više u odnosu na istu skupinu zaposlenih po razini obrazovanja u djelatnostima osnovnog i srednjeg obrazovanja (za oko 5, odnosno 7 HRK više). S druge strane, radnici i radnice s visokim obrazovanjem relativno su rijetki u sustavu RPOO (nešto manje od 10% naspram nešto manje od 70% u osnovnom i srednjem obrazovanju) jer odgojitelji najčešće imaju završenu višu stručnu spremu ili stručni studij, nasuprot nastavnicima u

47

U našem uzorku utežanom na populaciju, prosječna plaća iznosi 5.619 HRK, a u neutežanom uzorku 5.564 HRK.

osnovnim i srednjim školama koji najčešće imaju završeno visoko obrazovanje, odnosno sveučilišni diplomski studij. Budući da se koeficijenti na kojima se temelje plaće zaposlenika uvelike razlikuju između ovih razina obrazovanja u javnom sektoru generalno, većinu razlike u prosječnoj plaći između RPOO i školstva može se razumjeti kroz razliku u razini obrazovanja zaposlenih. Međutim, i ponad ovog izvora sektorske razlike, u javnim vrtićima i za zaposlene sa stručnim studijem i prvostupnike/ce, kao i za zaposlene s drugim stupnjem sveučilišnog studija, prosječne satnice u RPOO su za oko 5 KN niže nego za zaposlene iste razine obrazovanja u osnovnom i srednjem školstvu.

U 4. poglavlju ove studije kažemo da ne postoje razlike u iskazanim poteškoćama pri „spajanju kraja s krajem“ kućanstava u usporedbi svih zaposlenih RPOO i svih zaposlenih u javnom sektoru, ali stručnjaci/kinje unutar RPOO iskazuju veće materijalne poteškoće u usporedbi bilo sa svim stručnjacima/kinjama u RH, bilo samo sa stručnjacima/kinjama u javnom sektoru.

Materijalno blagostanje zaposlenih u RPOO lošije je i na razini kućanstva u odnosu na stručnjake/inje u RH. Iskazani i lošiji materijalni položaj stručnjaka/inja u RPOO u odnosu na ostale stručnjake/inje u RH te na stručnjake/inje u javnom sektoru ogleda se i u zadovoljstvu plaćom: dok je 48% svih stručnjaka/inja te 58% stručnjaka/inja u javnom sektoru RH nezadovoljno plaćom, čak je 71% odgojitelja/ica iskazalo neslaganje s tvrdnjom „Uzevši u obzir svoj trud i postignuća, smatram da sam odgovarajuće plaćen“.

## 9.2. Povezanost plaća i zadovoljstva plaćom odgojitelja i nastavnika/ca s organizacijskom i profesionalnom predanošću

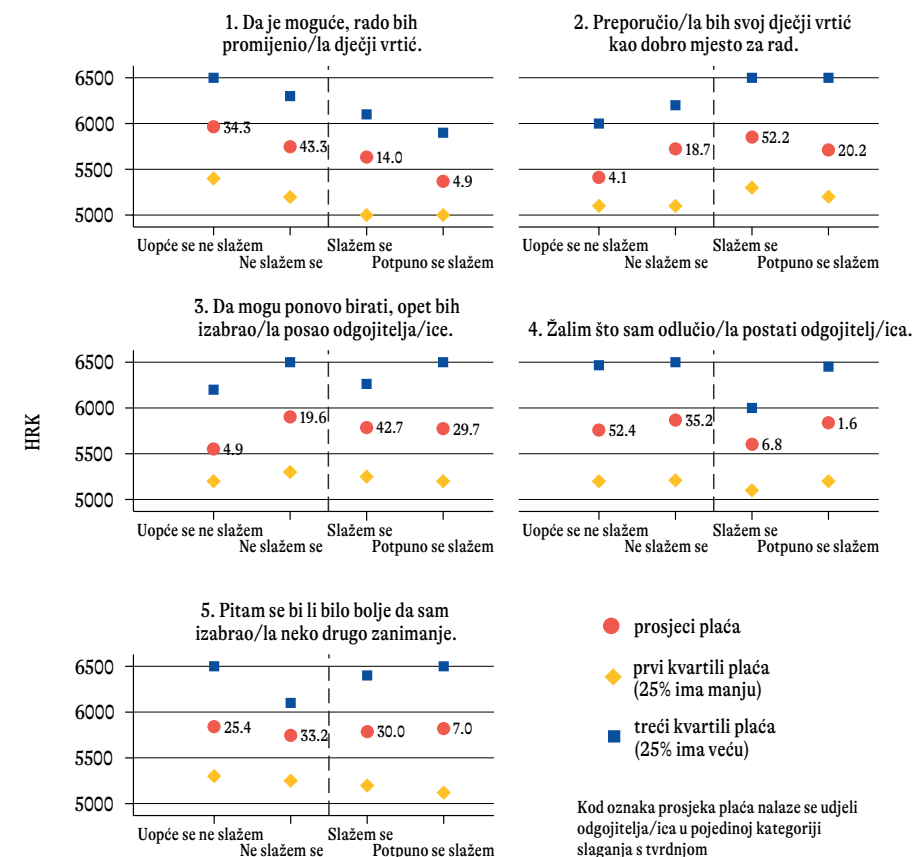
Nalazi iz prethodnog odjeljka izdvajaju plaće kao jedno od područja poželjnog poboljšanja radnih uvjeta odgojiteljica, pogotovo s obzirom na Preporuke Vijeća Europe koje navode ponudu primjerenijih plaća kao jedan od načina privlačenja boljeg i kvalificiranijeg osoblja u dječje vrtiće (C189/12). Vođeni tim nalazima i Preporukama, ispitujemo povezanost razine plaća s organizacijskom i profesionalnom predanošću, to jest s vezanošću profesionalnih želja ili planova za trenutni dječji vrtić i za odgojiteljstvo kao profesiju (Slika 1). Među česticama zadovoljstva poslom prikazanim na Slici 2 u 4. poglavlju o blagostanju zaposlenih, odabrali smo pet čestica koje sadržajno odgovaraju instrumentima za mjerenje organizacijske i profesionalne predanosti (usp. Juaneda-Ayensa i dr., 2017), pri čemu se prve dvije prikazane čestice tiču predanosti organizaciji (gornji red na Slici 1), a preostale tri predanosti profesiji (srednji i donji red na Slici 1).

Prosječna plaća je značajno povezana jedino s namjerom ili željom za napuštanjem dječjeg vrtića te sa sklonošću preporučivanja svoje ustanove kao dobrog mjesta za rad (gornji red na Slici 1), dakle s predanošću organizaciji, a ne profesiji. Uz kontrolu za stupanj urbaniteta i razinu razvijenosti JLS te za ukupni staž u sustavu RPOO, oni koji se potpuno slažu da bi rado promijenili dječji vrtić kad bi bilo moguće imali su prosječno 405 HRK manju plaću u odnosu na one koji se uopće ne slažu, dok su oni koji se potpuno slažu da bi preporučili svoj vrtić kao dobro mjesto

za rad imali u prosjeku za 284 HRK veću plaću u odnosu na one koji se uopće ne slažu<sup>48</sup>.

Promatramo li umjesto objektivnog iznosa plaće zadovoljstvo plaćom i njegovu povezanost s organizacijskom te profesionalnom predanošću, nalazimo značajnu povezanost zadovoljstva plaćom sa svim česticama kako organizacijske, tako i profesionalne predanosti, kako kod odgojitelja/ica, tako i kod nastavnika/ca (Slika 2 i Slika 3)<sup>49</sup>. Na primjer, među odgojiteljima/cama zadovoljnim plaćom, oko 10% iskazalo je namjeru ili želju da promijene vrtić, dok je tu namjeru ili želju iskazalo 25% odgojitelja/ica nezadovoljnih plaćom. Slično tome, nešto manje od polovice odgojitelja/ica nezadovoljnih plaćom pitalo se “bi li bilo bolje da su izabrale neko drugo zanimanje”, dok je među odgojiteljima/cama zadovoljnim plaćom nešto više od petine propitivalo svoj izbor zanimanja. Ovi su odnosi kod nastavnika/ca (Slika 3) vrlo slični nalazima kod odgojitelja/ica.

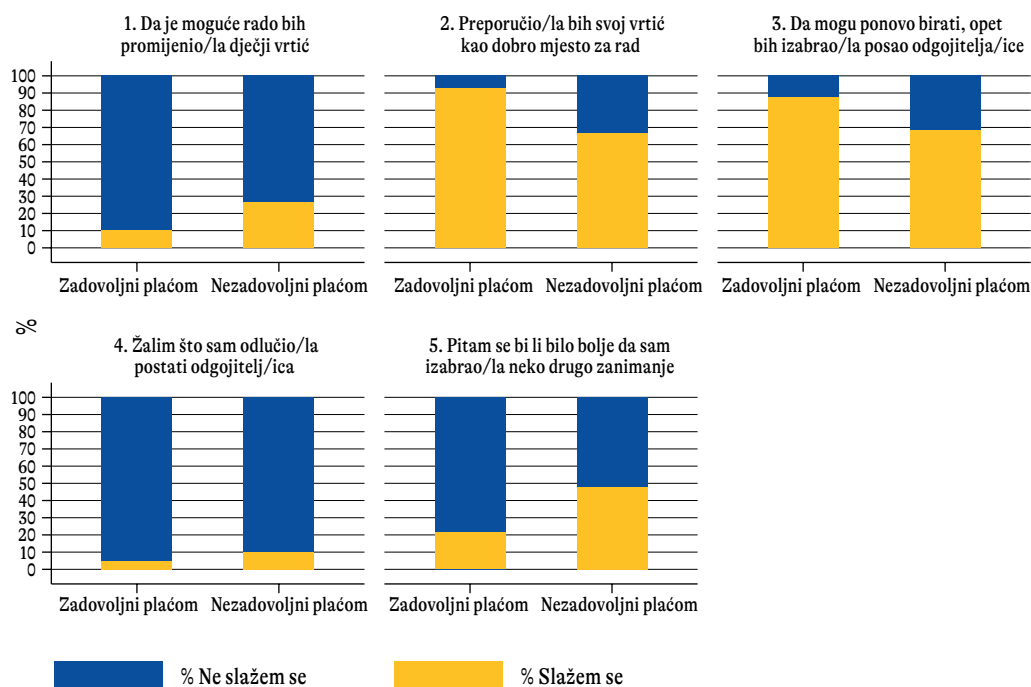
Slika 1. Odnos plaće i organizacijske te profesionalne predanosti odgojitelja/ica (bez onih s 50 ili više godina)



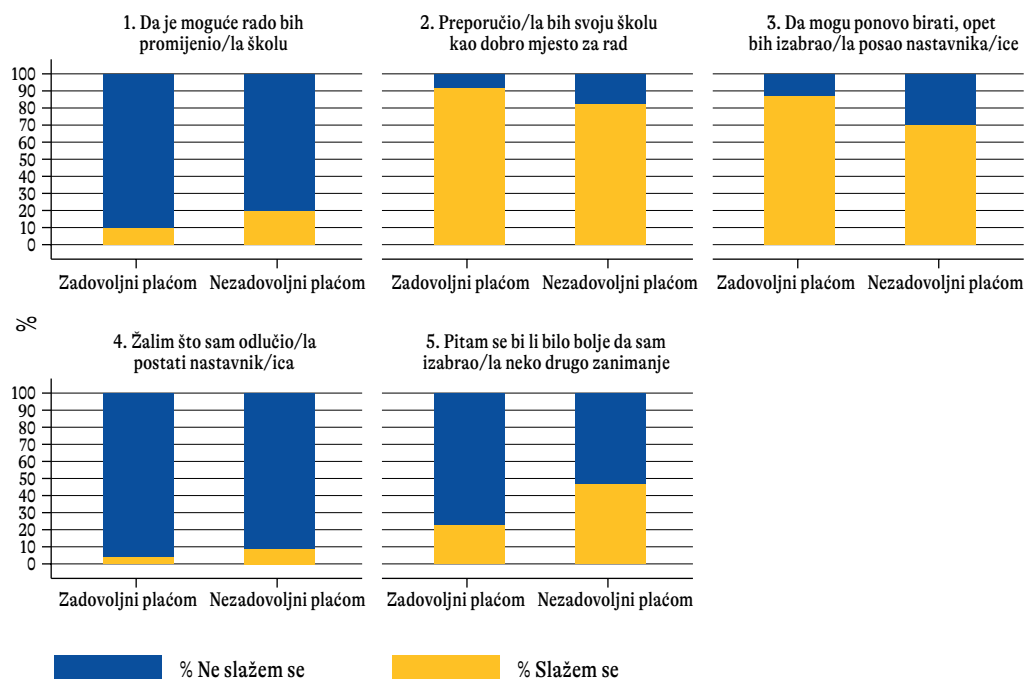
48 Plaća se pokazala značajno povezanom samo s ove dvije čestice, uz kontrolu za ukupan staž u sustavu RPOO te za stupanj urbaniteta i razinu razvijenosti jedinice lokalne samouprave u nizu regresija plaća na ta obilježja i promatrani aspekt profesionalne ili organizacijske predanosti, bez odgojiteljica s 50 ili više godina.

49 Sve su povezanosti zadovoljstva plaćom i slaganja s tvrdnjama (hi-kvadrati) na Slici 2 i Slici 3 značajne na razini pouzdanosti od 95%.

**Slika 2.**  
Odnos zadovoljstva plaćom odgojitelja/ica i organizacijske te profesionalne predanosti (bez onih s 50 ili više godina)



**Slika 3.**  
Odnos zadovoljstva plaćom nastavnika/ica i organizacijske te profesionalne predanosti (bez onih s 50 ili više godina)



Ipak, gotovo polovica odgojitelja/ica nezadovoljnih plaćom među onima koji ne bi napustili dječji vrtić kad bi to bilo moguće, kao i među onima koji ne žale odluku da postanu odgojitelji/ce, govore o potencijalnoj ulozi drugih čimbenika (uvjeta rada te obilježja ustanova i zaposlenika) u organizacijskoj i profesionalnoj predanosti unatoč prevladavajućem nezadovoljstvu plaćom. Na isti zaključak navodi i oko 45% nezadovoljnih plaćom među onima koji se ne pitaju bi li bilo bolje da izabrali neko drugo zanimanje. Ovaj se nalaz poklapa s nalazima studije uvjeta rada u njemačkom RPOO (Schreyer i Krause, 2016), koja je našla da su organizacijska i profesionalna predanost zaposlenika/ca sustava njemačkog RPOO bitno nesvodive na zadovoljstvo radnim uvjetima. Naime, u usporedbi s ostalim zanimanjima i sektorima, osoblje njemačkog RPOO iskazalo je relativno visok stupanj organizacijske i profesionalne predanosti, no i relativno nizak stupanj zadovoljstva radnim uvjetima — pogotovo plaćom među ostalim radnim uvjetima — te visok stupanj stresa na poslu. To istraživanje, međutim, nije odvojeno ispitivalo povezanost zadovoljstva plaćom i zadovoljstva drugim radnim uvjetima s organizacijskom i profesionalnom predanošću. Je li zadovoljstvo ukupnim radnim uvjetima značajno povezano s organizacijskom i profesionalnom predanošću neovisno o iznosu plaće i zadovoljstvu plaćom? To je pitanje relevantno ako želimo raščlaniti utjecaj zadovoljstva plaćom i zadovoljstva drugim radnim uvjetima na organizacijsku predanost zaposlenih. Da bismo na njega odgovorili, u poduzorku odgojitelja/ica mlađih od 50 godina proveli smo zasebne logističke regresije svih pet relevantnih čestica — dviju čestica organizacijske predanosti, o sklonosti napuštanju vrtića i preporučivanju svog vrtića kao dobrog mjesta za rad te triju čestica profesionalne predanosti, o propitivanju svog odabira profesije — na obilježja ustanova i zaposlenika te na zadovoljstvo plaćom i zadovoljstvo radnim uvjetima (Tablica 1). Na razini pouzdanosti od 95%, zadovoljstvo ukupnim radnim uvjetima, kao i zadovoljstvo plaćom, pokazali su se značajno povezanim s organizacijskom i profesionalnom predanošću neovisno jedno o drugome te neovisno o obilježjima ustanova i zaposlenih u četiri od pet slučajeva.

Tablica 1.

Logističke regresije čestica organizacijske i profesionalne predanosti na zadovoljstvo plaćom i zadovoljstvo radnim uvjetima te na kontrolna obilježja vrtića i zaposlenih (neprikazane procjene); granični učinci

Čestice organizacijske i profesionalne predanosti (1 = Slažem se/Potpuno se slažem) Granični učinci (SE)					
	Da je moguće rado bih promijenio/la vrtić	Preporučio/la bih svoju školu kao dobro mjesto za rad	Da mogu ponovo birati, opet bih izabrao/la posao odgojitelja/ice	Žalim što sam odlučio/la postati odgojitelj/ica	Pitam se bi li bilo bolje da sam izabrao/la neko drugo zanimanje
“Uzevši u obzir moj trud i postignuća, smatram da sam odgovarajuće plaćen/a” (Ref: Potpuno se slažem/Uglavnom se slažem)					
Uglavnom se ne slažem / Uopće se ne slažem	0,07*	-0,16***	-0,13**	0,03	0,17**
	(0,04)	(0,04)	(0,04)	(0,03)	(0,05)
Niti se slažem, niti se ne slažem	0,04	-0,14***	-0,11*	0,07*	0,12*
	(0,04)	(0,04)	(0,05)	(0,03)	(0,06)
“Ukupno gledajući, jeste li vrlo zadovoljni, zadovoljni, ne baš zadovoljni ili uopće niste zadovoljni radnim uvjetima na ovom radnom mjestu u dječjem vrtiću u kojem radite?” (Ref.: Vrlo zadovoljan-a/Zadovoljan-a)					
Ne baš zadovoljan-a/ Uopće nisam zadovoljan-a	0,34***	-0,42***	-0,18***	0,06**	0,23***
	(0,04)	(0,05)	(0,05)	(0,02)	(0,05)
N	929	921	937	926	920

+p<,1, \*p<,05, \*\*p<,01, \*\*\*p<,001; Procjene i standardne pogreške računane su s obzirom na klusterski uzorak (uzorkovanje vrtića a ne zaposlenika).

Među odgojiteljicama koje su iskazale namjeru ili želju napuštanja vrtića dvostruko je manje onih zadovoljnih plaćom nego među odgojiteljicama koje nisu iskazale tu namjeru ili želju. Namjera napuštanja vrtića razmjerno snažno i značajno je povezana s razinom plaće, što podcrtava negativnu ulogu trenutnih razina plaća u privlačenju i zadržavanju kadra. Na to je upozorilo više sudionica kvalitativnog istraživanja, pri čemu su istaknule razlike u plaćama s obzirom na JLS u kojima rade. Ravnateljica u jednom dječjem vrtiću iz potpomognutih područja kaže:

“Plaće nisu u skladu s poslom koji obavljamo. Iako smo mi sad, otkad sam ja ravnatelj, dobili povišice, izborila sam se da svatko dobije nekih 400 – 500 povišenje plaće. ali još uvijek to nije... Zato što prevelik je nesrazmjer u plaćama između nas i vrtića u gradu, a da ne govorim o Zagrebu. A posao je isti. Mislim da je to najveći problem, pogotovo za mlade ljude koji uopće razmišljaju o tom poslu, da bi se uopće upisali na taj fakultet... Mislim da im je to najveći problem što vi obavljate isti posao, ali ovisi gdje ga obavljate i tako ćete biti plaćeni.”

Slično navodi i zaposlenik javnog vrtića na drugom kraju Hrvatske:

“Mlada kvalitetna cura je došla, volio bi je zadržati i na neodređeno... ali u svim okolnim gradovima/općinama treba defektolog, a tamo je neto plaća od 1.000 do

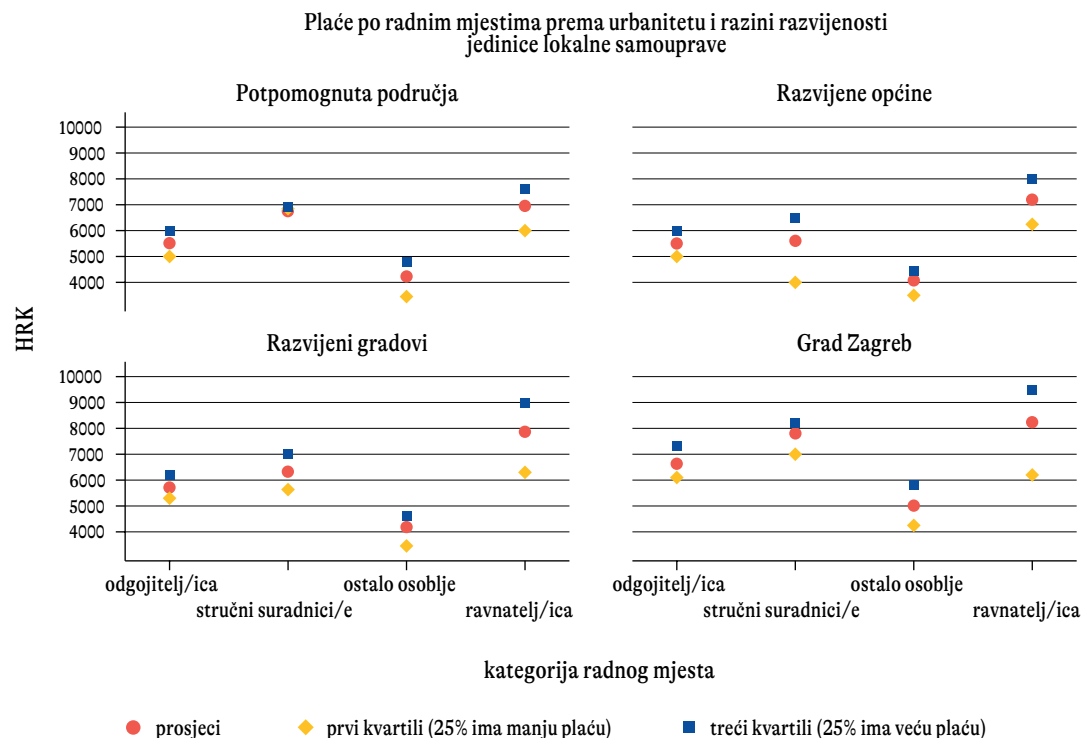
1.200 kuna neto viša. Pitam se tko bi ostao? Ja prvi ne bih. Digla krila i otišla. Zbog niskih plaća gubimo kadar. Ja svih upozoravam, kažem i ravnatelju i na zboru djelatnika firme, rekao sam to i ovima u upravi grada — otvorite oči, ako ne dižete plaće, ostat ćete bez ovoga kadra, a mi idemo prema penziji. Tko će vam ovdje raditi? Vi možete djelatnost zatvoriti, nećete imati koga zaposliti. Shvatite na vrijeme.”

### 9.3. Plaće u dječjim vrtićima prema stupnju urbaniteta i razini razvijenosti JLS-a, vrsti osnivača te obilježjima zaposlenika/ca

Kao što je citirana sudionica kvalitativnog istraživanja primijetila, prosječne plaće zaposlenih u dječjim vrtićima u Gradu Zagrebu veće su nego u ostatku Hrvatske bez obzira na kategoriju radnog mjesta (Slika 4). Prosječne plaće odgojitelja/ica veće su za oko 1.000 – 1.200 HRK u Gradu Zagrebu nego u ostatku Hrvatske, a u ostatku Hrvatske razmjerno se malo razlikuju prema stupnju urbaniteta, odnosno razini razvijenosti: u potpomognutim područjima, razvijenim općinama i razvijenim gradovima prosječne su plaće odgojiteljica, redom, iznosile oko 5.180, 5.260 i 5.370 HRK. Slično vrijedi i za ostalo osoblje: prosječna plaća ostalog osoblja u Gradu Zagrebu veća je za oko 800 – 900 HRK u odnosu na ostatak Hrvatske, a prosječne plaće ostalog osoblja u ostatku Hrvatske gotovo se uopće ne razlikuju prema stupnju urbaniteta, odnosno razini razvijenosti. To međutim ne znači da druge karakteristike JLS ne tumače razlike. U javnim vrtićima zakonski je otvorena mogućnost različitih plaća ovisno o JLS-u u kojem se dječji vrtić nalazi, iako je određena primjena propisa o plaćama za OŠ ako su oni “povoljniji za radnike” u vrtićima. Stoga je relevantno spomenuti da je među javnim vrtićima u uzorku u kojima je odgovorilo barem 30% zaposlenih odgojiteljica, odnosno barem 5 odgojiteljica, najmanja prosječna plaća izvan Grada Zagreba iznosila oko 4.600 HRK, a najveća oko 6.400 HRK. U narednom ćemo odjeljku ispitati razliku u plaćama odgojiteljica s obzirom na prisutnost sindikata i postojanje kolektivnih ugovora u javnim vrtićima, a u ostatku ovog odjeljka bavit ćemo se razlikama u plaćama s obzirom na vrstu osnivača i obilježja zaposlenih.

→

Slika 4. Odnos plaća s obzirom na radno mjesto i razinu urbaniteta i razvijenosti JLS-a

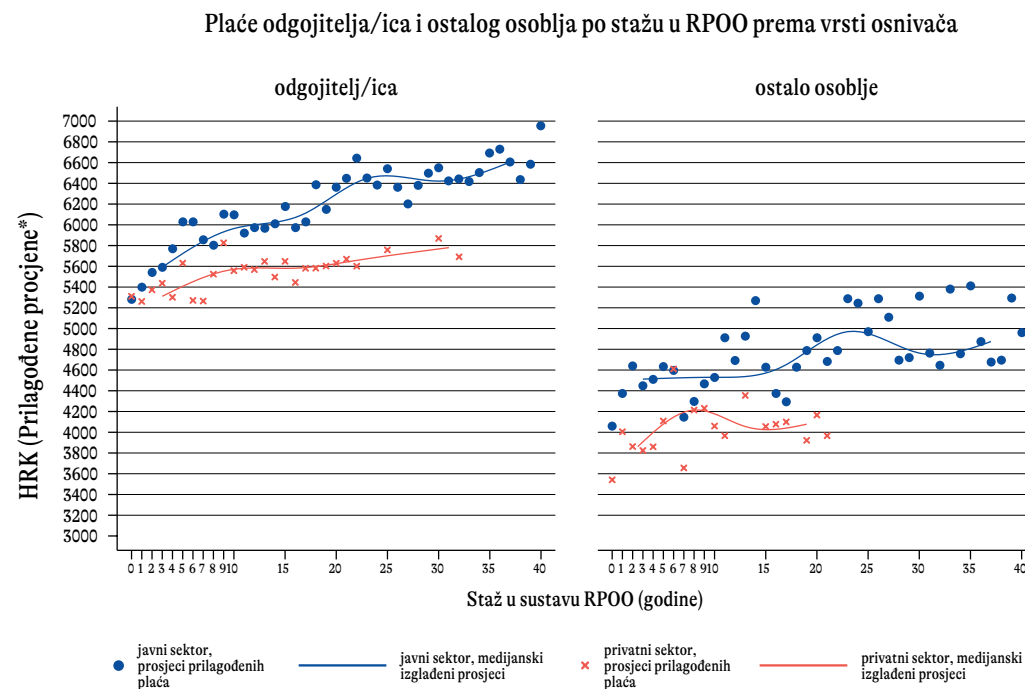


Napomena: samo puno radno vrijeme i ugovori o radu.

Stož je relevantan čimbenik plaće, pogotovo u javnim vrtićima, što vjerojatno objašnjava u kolektivnim ugovorima uobičajen dodatak na plaću od 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Taj dodatak, osim što je prisutan u zakonima koji određuju visinu plaće u određenim državnim i javnim službama, često je upisan i u kolektivne ugovore kako u javnom sektoru, tako i u privatnom (Bagić, 2016). Radi stavljanja u kontekst analize u nastavku, podsjećamo na međupovezanost pojedinih obilježja ustanova i zaposlenih (v. poglavlje 2.2. „O populaciji, planiranom i realiziranom uzorku“). Konkretno, prilikom usporedbe prosječnih plaća u javnim i u privatnim vrtićima, treba uzeti u obzir da se u privatnim vrtićima nalaze mlađi zaposlenici/e, s manje staža. Također treba uzeti u obzir i da su odgojitelji/ce privatnih vrtića s više staža podzastupljene u Gradu Zagrebu: 13 i 14% odgojitelja/ica zaposlenih u privatnim vrtićima u kategorijama navršenog staža 6–10 i 11–19 godina nalazi se u Zagrebu, dok se među odgojiteljima/cama privatnih vrtića u dvjema nižim kategorijama staža (do 2 i 2–5 godine navršenog staža) 37 i 25% njih nalazi u Zagrebu. Stoga, prvo, na Slici 5 dajemo istovremeni pogled na razlike u plaćama prema ukupnom navršenom stažu u sustavu RPOO i prema vrsti osnivača (za odgojitelje/ice na lijevom panelu, a za ostalo osoblje na desnom panelu). Drugo, prikazane procjene prosjeka plaća prilagođene su za razlike u sastavu promatranih subpopulacija s obzirom na prikazana obilježja (staž, vrstu osnivača i kategoriju radnog mjesta) te s obzirom na karakteristike

JLS i vrstu ugovora o radu, u mjeri u kojoj su ta obilježja povezana s plaćom.<sup>50</sup>

Slika 5. Odnos plaća odgojitelja/ica i ostalog osoblja s obzirom na staž i osnivača dječjeg vrtića



Napomena: samo puno radno vrijeme i ugovori o radu.

\*Procjene su prilagođene za razlike u promatranim obilježjima, urbanitetu i razini razvijenosti JLS te vrsti ugovora o radu.

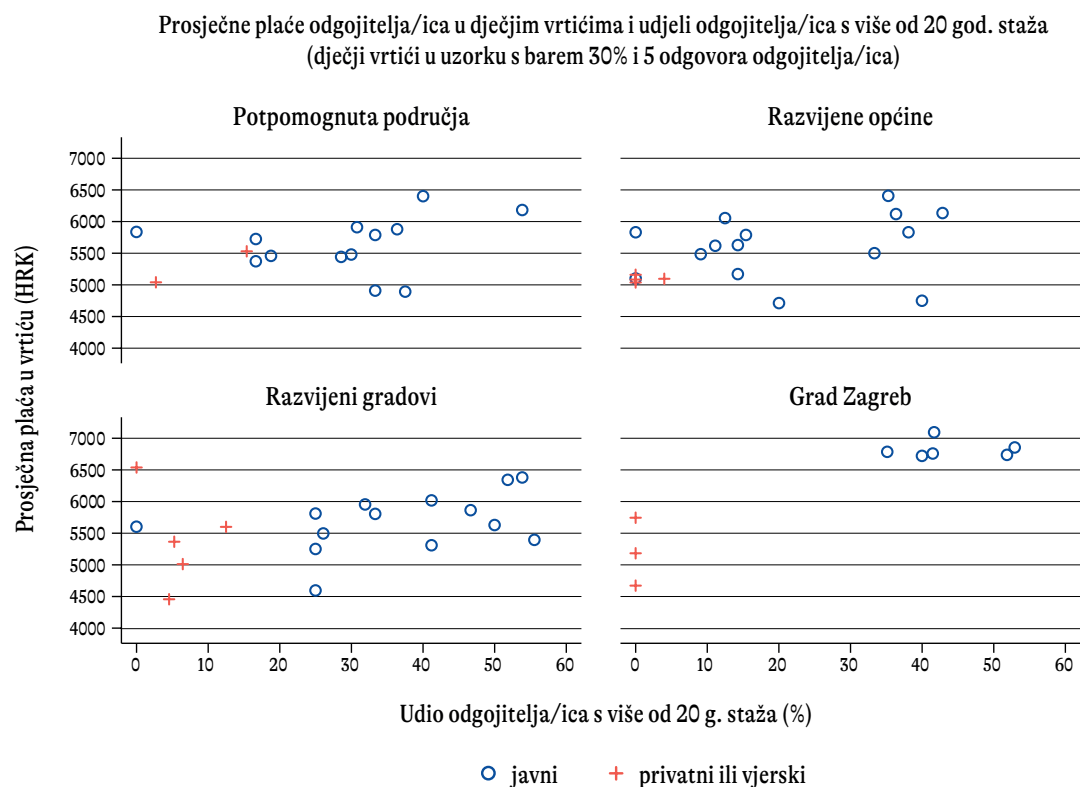
Vidljivo je da su plaće odgojitelja/ica u privatnim vrtićima (crvena linija na lijevom panelu) niže u odnosu na plaće odgojitelja/ica u javnim vrtićima (plava linija na lijevom panelu) bez obzira na navršeni staž u RPOO, ne računajući prvu godinu staža kada nema razlike. U privatnim vrtićima je prosječna plaća odgojitelja/ica razmjerno slabo povezana sa stažem u sustavu. Razlika u prosječnoj plaći “početnika/ca” (s još nenavršenom prvom godinom staža u sustavu) i odgojitelja/ica s 10 godina staža u privatnim vrtićima iznosi nešto manje od 400 kn, dok u javnim vrtićima odgojitelji/ice s 10 godina staža u sustavu imaju u prosjeku oko 800 kn veću plaću u odnosu na kolege/ice koje nisu još navršile prvu godinu staža. U skupini odgojitelja/ica s 5–15 godina staža u sustavu prosječna

50

U ovom i daljnjim prikazima s prilagođenim procjenama plaća prilagodba znači da su prikazani prosjeci zapravo prosjeci predviđenih plaća iz regresije plaća na spomenuta obilježja zaposlenika i ustanova, utežani na populaciju. To znači da je, u računu, plaća svakog sudionika zamijenjena zbrojem regresijskih koeficijenata pripadajućih njegovim obilježjima te obilježjima ustanove i JLS, dakle zbrojem prosječnih doprinosa obilježja većoj ili manjoj plaći. Time se procjene prilagođavaju za razlike u sastavu promatranih subpopulacija prema njihovim obilježjima, u mjeri u kojoj su ta obilježja povezana s plaćom.

se plaća u javnim vrtićima malo razlikuje po stažu, a u privatnima nimalo. Dodatna godina staža najveću razliku u prosječnoj plaći odgojitelja/ica javnih vrtića nosi, osim u prvom dijelu karijere u RPOO, između 15. i 23. godine staža u RPOO. Prosječna plaća ostalog osoblja nije sustavno povezana sa stažem u sustavu, iako prosječna plaća ostalog osoblja u javnim vrtićima s 25 i više godina staža u RPOO jest nešto veća u odnosu na skupinu do 10 godina staža.

Slika 6.



U tumačenju varijacija prosječnih plaća odgojitelja/ica na razini vrtića treba uzeti u obzir nejednak sastav vrtića prema stažu, što zapravo čini starost radnog kolektiva karakteristikom vrtića, koja je povezana s prosječnom plaćom u javnim vrtićima (Slika 6). Međutim, na Slici 6 su također razvidne razmjerno velike varijacije u prosječnim plaćama odgojitelja/ica bez obzira na starost kolektiva unutar pojedinih kategorija stupnja urbaniteta i razine razvijenosti. Primjerice, u razvijenim gradovima (donji lijevi panel Slike 6) postoji razlika od oko 1.300 kn u prosječnoj plaći dvaju vrtića koji oba imaju oko četvrtinu odgojitelja/ica s više od 20 godina staža, te razlika od oko 1.600 HRK između dvaju vrtića koji imaju 37–40% odgojitelja/ica s više od 20 godina staža (gornji lijevi panel Slike 6.). Samo su u Gradu Zagrebu, čije su javne ustanove RPOO obuhvaćene istim kolektivnim ugovorom, prosječne plaće u javnim vrtićima neraspršene.

U sljedećem ćemo odjeljku na razini zaposlenika/ca ispitati razlike u plaćama s obzirom na postojanje sindikata i kolektivnog ugovora u vrtićima.

## 9.4. Plaće u vrtićima prema postojanju sindikata i kolektivnog ugovora

U Tablici 2 nalazi se usporedba prosječnih plaća prilagođenih za staž na nacionalnoj razini prema vrsti osnivača te postojanju sindikata i kolektivnih ugovora u javnim vrtićima, posebno za odgojitelje/ice i za ostalo osoblje. U slučaju ostalog osoblja, prilagodili smo procjene za staž u trenutnom vrtiću a ne za staž u sustavu, s obzirom da se ponj u njihovom slučaju nije pokazao sustavno povezanim s plaćom (v. Sliku 5) kao i s obzirom da nam 21% ostalog osoblja nije odgovorilo na pitanje o ukupnom stažu u RPOO (što je i sa svoje strane indicacija da ga ta kategorija zaposlenika/ca ne smatra važnim). Pokazuje se da se prosječne plaće odgojitelja/ica u javnim vrtićima u kojima ne postoji sindikat ne razlikuju statistički značajno u odnosu na prosječne plaće odgojitelja/ica u privatnim vrtićima. Na razini pouzdanosti od 95%, prosječne plaće odgojitelja/ica u vrtićima s potpisanim kolektivnim ugovorom (KU) bile su značajno više u odnosu na prosječnu plaću odgojitelja/ica u privatnim vrtićima (za oko 650 HRK). Nije bilo statistički značajne razlike između prosječne plaće odgojitelja/ica ovisno o tome je li u vrtiću potpisan KU (u javnim dječjim vrtićima u kojima postoji sindikat), dok u slučaju ostalog osoblja jest. Naime, prosječna je plaća ostalog osoblja u vrtićima s potpisanim KU bila za oko 500 HRK veća u odnosu na ostalo osoblje u vrtićima koji nemaju KU uz postojeći sindikat.

Tablica 2. Prosječne plaće zaposlenika/ica po radnim mjestima (HRK) prilagođene za staž (u slučaju ostalog osoblja, za staž u vrtiću)

	Javni, nema sindikata	Javni, ima sindikata, nema KU	Javni, postoje sindikat i KU	Privatni ili vjerski	N	Statistiki regresijskih modela
Odgojiteljice	5,291 a**b***	5,990 a**c+	6,249 b***d*	5,601 c+d*	870	F(7, 48) = 27,2***; R <sup>2</sup> = 0,28
Ostalo osoblje	3,677 a**b***f+	4,225 a**e**	4,766 b***e**	4,326 f+	332	F(7, 42) = 4,7***; R <sup>2</sup> = 0,10

Bilješke: Procjene prosječnih plaća iz regresija plaća na vrstu osnivača, postojanje sindikata i kolektivnog ugovora te staž posebno po kategorijama radnog mjesta; abcdef — Waldovi testovi razlika parova regresijskih koeficijenata (podudarajuća slova a-f ispod procjena prosjeka plaća označavaju par u usporedbi): +p < ,1, \*\*p < ,05, \*\*\*p < ,01, \*\*\*\*p < ,001.

Međutim, treba uzeti u obzir da su svi zagrebački javni vrtići pokriveni sindikatom i kolektivnim ugovorom, a prosječne plaće u Gradu Zagrebu veće su u odnosu na ostatak Hrvatske (Slika 4). U regresijskoj analizi plaća priloženoj ovom poglavlju, uz kontrolu za kategoriju urbaniteta i razvijenosti, kategoriju radnog mjesta, staž u sustavu i vrstu ugovora o radu, pri čemu dakle prilagođavamo procjene i za pripadnost vrtića Gradu Zagrebu, zaposlenici javnih vrtića u kojima je aktivan sindikat imali su značajno veće plaće u odnosu na zaposlenike javnih vrtića bez sindikata (između 400 i 650 HRK).

S obzirom na velike razlike između Grada Zagreba i ostatka Hrvatske, te radi detaljnijeg uvida u plaće u ostatku Hrvatske s obzirom na postojanje sindikata i KU, nadalje smo analizirali i razlike u prosječnim plaćama odgojiteljica prema postojanju sindikata i kolektivnih

ugovora te vrsti osnivača posebno po kategorijama stupnja urbaniteta i razvijenosti (Tablica 3, procjene prilagođene za staž kao i u prethodnoj tablici).

Ni u jednoj kategoriji urbaniteta i razvijenosti prosječna plaća odgojitelja/ica u javnim dječjim vrtićima bez sindikata nije se statistički značajno razlikovala od prosječne plaće u privatnim vrtićima. U svim kategorijama urbaniteta i razvijenosti, prosječna plaća u javnim vrtićima sa sindikatom, ali bez potpisanog KU, statistički se značajno razlikovala u odnosu na javne vrtiće bez sindikata (u slučaju razvijenih općina, pri nižem standardu pouzdanosti, 90%). U razvijenim gradovima, prosječne plaće odgojitelja/ica u javnim vrtićima u kojima postoji sindikat bile su statistički značajno veće u odnosu na javne vrtiće bez sindikata, ali ne i u odnosu na privatne vrtiće. U razvijenim općinama, odgojiteljska prosječna plaća vrtića obuhvaćenih KU nije se statistički značajno razlikovala od javnih vrtića bez sindikata ni od privatnih vrtića (iako je apsolutna razlika procijenjenih prosjeka između privatnih vrtića i javnih obuhvaćenih KU bila najveća upravo u razvijenim općinama), dok suprotno vrijedi za javne vrtiće obuhvaćene sindikatom, bez potpisanog KU. Također i u potpomognutim područjima, prosječna plaća u javnim vrtićima u kojima je aktivan sindikat, ali nije potpisan KU značajno se razlikuje i od prosječne plaće u javnim vrtićima bez sindikata i od prosječne plaće u privatnim vrtićima. Međutim, niti u potpomognutim područjima prosječna plaća u vrtićima u kojima uz sindikat postoji i KU nije se statistički značajno razlikovala od prosječne plaće u javnim vrtićima bez sindikata (dok se razlikovala od prosječne plaće u privatnim vrtićima).

Tablica 3.  
Prosječne plaće odgojitelja/ica (HRK) po kategorijama urbaniteta i razvijenosti (osim Zagreba) prilagođene za staž

	Javni, nema sindikata	Javni, ima sindikata, nema KU	Javni, postoje sindikat i KU	Privatni ili vjerski	N	Statistiki regresijskih modela
Potpomognuta područja	5,281 a**	5,879 a**c***	5,580 d*	5,065 c***d*	130	F(7, 5) = 7,9*; R <sup>2</sup> = ,12
Razvijene općine	5,354 a+	5,920 a+c*	5,719	5,073 c*	126	F(7, 4) = 8,7*; R <sup>2</sup> = ,39
Razvijeni gradovi (osim Zagreba)	5,203 a**b***	6,013 a**	5,731 b***	5,547	395	F(7, 7) = 1,7**; R <sup>2</sup> = ,20

Bilješke: Procjene prosječnih plaća iz regresija plaća na vrstu osnivača, postojanje sindikata i kolektivnog ugovora te staž posebno po kategorijama radnog mjesta; abcdef — Waldovi testovi razlika parova regresijskih koeficijenata (podudarajuće slovo pored procijenjenog prosjeka označava par): +p < ,1, \*\*p < ,05, \*\*\*p < ,01, \*\*\*\*p < ,001.

Prvi, očekivani nalaz koji izdvajamo je da su unutar javnih vrtića, bez obzira na kategoriju urbaniteta i razvijenosti i s prilagodbom za kompoziciju prema stažu, najniže prosječne plaće odgojitelja/ica u onim javnim vrtićima u kojima nije aktivan sindikat. Drugi, neočekivani nalaz je da se od prosječne plaće u javnim vrtićima bez sindikata više razlikovala prosječna plaća u vrtićima koji uz aktivan sindikat nemaju sklopljen KU nego plaća u onima koji su obuhvaćeni KU. Razlika plaće u dječjim

vrtićima obuhvaćenima KU u odnosu na javne vrtiće bez sindikata nije bila značajna u potpomognutim područjima i razvijenim općinama, a jest u razvijenim gradovima koji nisu Zagreb. S druge strane, bez obzira na statističku značajnost, procjene prosječne plaće konzistentno su (u svim kategorijama urbaniteta i razvijenosti) niže u vrtićima obuhvaćenima KU u odnosu na sindikalno pokrivene vrtiće bez KU.

Što zaključiti? Zaključak da je KU u Hrvatskoj (ako izuzmemo Zagreb) “uteg” na plaće u dječjim vrtićima s aktivnim sindikatom ne može se izvući jer nikome nije u interesu da se kolektivnim ugovorom ugovore niže plaće u odnosu na inicijalne (neposredno prije sklapanja KU). Gledamo li nastojanje sindikata u sklapanju kolektivnog ugovora kao trošak koji se ne bi poduzimao kada za to ne bi postojao razlog, razumno je pretpostaviti da su u dječjim vrtićima danas obuhvaćenima KU postojale posebne okolnosti koje su potaknule sindikat na poduzimanje tog troška, a među tim okolnostima mogla bi biti i razmjerno niska inicijalna plaća, koja niti uz sklapanje KU nije uhvatila korak s plaćama u dječjim vrtićima gdje je sindikat aktivan, a nema KU. Nedostatak podataka o inicijalnim plaćama odnosno nedostatak longitudinalnih podataka o plaćama i datumima potpisivanja KU sprečava nas da testiramo hipotezu da su se KU sklapali tamo gdje su inicijalne plaće bile niske. Pitanje čimbenika “selekcije” sindikalno pokrivenih ustanova RPOO u kolektivno pregovaranje, kao i možda važnije, a ovdje nedotaknuto pitanje učinka kolektivnog pregovaranja na plaće u dugoročnoj perspektivi, ostaje za buduća, posebna istraživanja.

## 9.5. Sažetak (ključni nalazi)

### Prosječna plaća u RPOO

Prosječna plaća u RPOO od oko 5.700 HRK za oko je 1.100 HRK niža u odnosu na plaću u obrazovanju te za oko 1.800 HRK niža od plaće u djelatnostima koje čine većinu javnog sektora (DZS, Priopćenje 9.1.1/12, 19.2.2020.), u prvom redu zbog obrazovne kompozicije. Naime, u odnosu na djelatnosti osnovnog i srednjeg obrazovanja, u RPOO je dvostruko veći udio zaposlenih sa srednjim i bez srednjeg obrazovanja te je oko sedam puta manji udio osoblja sa završenim sveučilišnim diplomskim studijem (Matković, 2020). Završen diplomski studij nosi viši koeficijent složenosti poslova u osnovnim školama, a koeficijenti složenosti poslova u osnovnim školama zakonski su referentni okvir za plaće u javnom (dominantnom) dijelu RPOO.

### Materijalne poteškoće u usporedbi s javnim sektorom RH

Obrasci razlika u prosječnoj plaći s obzirom na razinu obrazovanja korespondiraju usporedbi iskazanih materijalnih poteškoća u RPOO i u drugim skupinama zaposlenih u RH. Naime, nije nađena razlika u iskazanim poteškoćama pri „spajanju kraja s krajem” kućanstva u usporedbi svih zaposlenih u RPOO i svih zaposlenih u javnom sektoru, ali stručnjaci/kinje unutar RPOO iskazale su veće materijalne poteškoće kućanstva u usporedbi bilo sa svim stručnjacima/kinjama u RH, bilo samo sa stručnjacima/kinjama u javnom sektoru.



## Zadovoljstvo plaćom te organizacijska i profesionalna predanost

Dok je 48% svih stručnjaka/inja te 58% stručnjaka/inja u javnom sektoru RH nezadovoljno plaćom, čak je 71% odgojitelja/ica iskazalo neslaganje s tvrdnjom "Uzevši u obzir svoj trud i postignuća, smatram da sam odgovarajuće plaćen/a".

Razina plaće pokazala se značajno povezanom s organizacijskom predanošću, dok se zadovoljstvo plaćom pokazalo značajno povezanom sa svim aspektima kako organizacijske, tako i profesionalne predanosti (npr. udio nezadovoljnih plaćom među onima koji razmišljaju o napuštanju vrtića u kojemu rade bio je dvostruko veći u odnosu na one koji nisu iskazali tu namjeru ili želju). Međutim, ukupno nisko zadovoljstvo plaćom reflektiralo se u nalazu da je i među odgojiteljima/cama koje ne razmišljaju o napuštanju vrtića gotovo polovica bila nezadovoljna plaćom, što ostavlja neobjašnjenim dobar dio varijance organizacijske i profesionalne predanosti. Relativno nisko zadovoljstvo radnim uvjetima, posebice plaćom, u obrazovnim djelatnostima nije osobitost Hrvatske. Primjerice u Njemačkoj je nisko zadovoljstvo radnim uvjetima koincidiralo s nešto višom organizacijskom i profesionalnom predanošću u obrazovanju naspram drugih djelatnosti.

## Prosječna plaća s obzirom na karakteristike ustanove i zaposlenika/ca

Prosječna plaća odgojitelja/ica je u dječjim vrtićima Grada Zagreba bila veća u odnosu na potpomognuta područja, druge razvijene gradove i razvijene općine, za oko 1.000 – 1.200 HRK, dok se slabo razlikovala između navedenih triju kategorija urbaniteta i razvijenosti. Za razliku od Grada Zagreba, u tim trima kategorijama dječji vrtići su izrazito varirali prema starosti radnog kolektiva, odnosno udjelu odgojiteljica s više od 20 godina staža, što je dijelom objasnilo varijacije u prosječnim plaćama na razini vrtića.

Plaća je u privatnim vrtićima niža u odnosu na javne vrtiće, bez obzira na razliku u strukturi zaposlenih prema stažu, odnosno mlađe osoblje u privatnim dječjim vrtićima.

Prosječna plaća odgojitelja/ica javnih vrtića bez sindikata nije se značajno razlikovala od onih privatnih vrtića, bez obzira na razlike u stažu, urbanitetu i razini razvijenosti.

Na nacionalnoj razini, uz kontrolu za pripadnost vrtića Gradu Zagrebu gdje u svim javnim vrtićima vrijedi (isti) kolektivni ugovor, prosječna je plaća značajno veća u vrtićima u kojima postoji sindikat u odnosu na javne vrtiće bez sindikata, bez obzira na sklopljen KU.

Međutim, u potpomognutim područjima i razvijenim općinama, razlika prosječne plaće u vrtićima s KU i one u javnim vrtićima bez sindikata nije se pokazala značajnom (u razvijenim gradovima jest). Dok se ovaj iznenađujući nalaz može djelomice pripisati manjim poduzorcima, konzistentno niže procjene prosječne plaće u vrtićima obuhvaćenima KU u odnosu na vrtiće koji uz aktivan sindikat nemaju sklopljen KU iziskuju tumačenje. Mi ga ovdje nudimo u vidu pretpostavke da su plaće u vrtićima sa sklopljenim KU inicijalno bile niže u odnosu na ostale sindikalno pokrivene vrtiće, što je bila okolnost koja je nagnala sindikat da poduzme trošak kolektivne akcije u nastojanju da postigne KU. Nedostatak podataka o inicijalnim plaćama odnosno nedostatak longitudinalnih

podataka o plaćama i datumima potpisivanja KU sprečava nas da testiramo tu hipotezu. Pitanje čimbenika "selekcije" sindikalno pokrivenih ustanova RPOO u kolektivno pregovaranje, kao i možda važnije, a ovdje ipak nedotaknuto pitanje učinka kolektivnog pregovaranja na plaće u dugoročnoj perspektivi, ostaje za buduća, posebna istraživanja.

## Literatura

- Bagić, D. (2016). Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva. U: Lucija Barjašić Špiler and Igor Radeka (ur.) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH* (108–160). Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. Dostupno na: [https://issuu.com/nsvvo/docs/matica-finalna-spot\\_n](https://issuu.com/nsvvo/docs/matica-finalna-spot_n) (Pristupljeno 9. 4. 2020.)
- Council Recommendation of on High-Quality Early Childhood Education and Care Systems, no. ST/9014/2019/INIT OJ C 189 (2019). Dostupno na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.189.01.0004.01.ENG&toc=OJ:C:2019:189:TOC) (Pristupljeno 9. 4. 2020.)
- Državni zavod za statistiku (2020). Priopćenje: Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za prosinac 2019. Broj 9.1.1/12. od 19. veljače 2020. Dostupno na: [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2019/09-01-01\\_12\\_2019.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/09-01-01_12_2019.htm) (Pristupljeno 9. 4. 2020.)
- Juaneda-Ayensa, E., Clavel San Emeterio, M. i González-Menorca, C. (2017). Person-Organization Commitment: Bonds of Internal Consumer in the Context of Non-profit Organizations. *Frontiers in Psychology*. 8 (1227). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01227>
- Matković, T. (2020). Plaće u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj: Srednjoročne promjene (2003. – 2017.). U: Radeka, I. i Šepak-Robić, I. (ur.): *Odnos plaća u javnom i privatnom sektoru u Hrvatskoj* (49–96). Matica hrvatskih sindikata.
- Schreyer, I. i Krause, M. (2016). Pedagogical staff in children's day care centres in Germany—links between working conditions, job satisfaction, commitment and work-related stress. *Early Years*, 36(2): 132–147.
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju. (Narodne novine, NN 10/97, 107/07, 94/13, 98/19)

## Baze podataka

- Eurofound (2017). *European Working Conditions Survey, 2015*. [data collection]. 4th Edition. UK Data Service. SN: 8098, <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-4>
- OECD (2018). *The Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018*. [data collection]. Dostupno na: <https://www.oecd.org/education/talis/talis-2018-data.htm>

## Prilog — regresijska analiza plaća s obzirom na obilježja ustanova i zaposlenih

	Odgojitelji/ce B (SE)	Svi zaposleni B (SE)
Odgojitelji/ce		(referentna kategorija)
Stručni suradnici/e		934*** (169)
Ostalo osoblje		-1.439*** (80)
Ravnateljice		1.689*** (326)
Ugovor na neodređeno	(referentna kategorija)	(referentna kategorija)
Ugovor na određeno	-313** (105)	-360*** (92)
Staż u RPOO do 1 godine	(referentna kategorija)	(referentna kategorija)
Staż u RPOO 2–5 godina	563* (219)	288 (179)
Staż u RPOO 6–10 godina	448* (220)	132 (169)
Staż u RPOO 11–19 godina	581** (08)	346* (165)
Staż u RPOO više od 20 godina	971*** (193)	710*** (128)
Javni vrtići bez sindikata	(referentna kategorija)	(referentna kategorija)
Javni vrtići sa sindikatom, bez KU	649*** (175)	660*** (178)
Javni vrtići s KU	416* (180)	531** (193)
Privatni i vjerski vrtići	-108 (263)	112 (293)
Potpomognuta područja	(referentna kategorija)	(referentna kategorija)
Razvijene općine	172 (134)	140 (169)
Razvijeni gradovi	191 (133)	158 (121)
Grad Zagreb	1,099*** (143)	1,005*** (131)
_cons	4,659*** (255)	4,845*** (237)
<i>N</i>	870	1.222
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,47	0,55

Bilješke: \**p* < ,05, \*\**p* < ,01, \*\*\**p* < ,001; Procjene i standardne pogreške računane su s obzirom na klasterški uzorak (uzorkovanje vrtića, a ne zaposlenih).

**KORISNIK PROJEKTA**

Sindikata obrazovanja, medija i  
kulture Hrvatske (SOMK)

**ADRESA**

Trg kralja Petra Krešimira IV,  
br. 2, 10000 Zagreb

**TELEFON**

01 4655 063

**WEB**

<https://somk.hr/>

Za više informacija

o EU fondovima:

[www.strukturnifondovi.hr](http://www.strukturnifondovi.hr)



