**Ožiljci prekarne povijesti na radnim karijerama: odnos blagostanja i uvjeta rada odgojiteljica sa stažem na određeno vrijeme u dječjim vrtićima Hrvatske**

**Jelena Ostojić, Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu**

**Marko Lucić, Hrvatski zavod za zapošljavanje**

**Katarina Jaklin**

**Teo Matković, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu**

1. **UVOD**

(Ne)sigurnost zaposlenja, osim što je značajna determinanta uvjeta rada, ima snažne implikacije na kvalitetu života pojedinaca - povezana je s nižim zadovoljstvom poslom i životom, zdravstvenim problemima, većim brojem pritužbi na mentalno zdravlje i višim rizikom od depresije (Eurofound, 2017a). Unutar konteksta kontinuirane ekspanzije nesigurnih oblika rada u Hrvatskoj, koja se nalazi na mjestu predvodnice u skupini EU28 zemalja po učestalosti privremenih ugovora rada, javni sektor se uobičajeno smatra izuzetkom od takvog stanja stvari. Ipak, sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO), koji čini značajan dio obrazovnog sektora u RH, na temelju studije o uvjetima rada u RPOO-u (Ostojić, 2020), bilježi rezultate sličnije privatnom sektoru u odnosu na učestalost nesigurnog zaposlenja definiranog vrstom ugovora (o radu). Privremena zaposlenost u RH u većoj je mjeri karakteristika mlađih kohorta na tržištu rada (Matković i Ostojić, 2019), kao i unutar RPOO-a (Ostojić, 2020), te predstavlja dominantni oblik novog zapošljavanja. Prema administrativnim izvorima, u 2019. je 79% novozaposlenih, a koji su bili prijavljeni u evidenciju nezaposlenih Hrvatskog zavoda za zapošljavanja, zaposleno putem ugovora na određeno, dok dodatnih 10% nije zaposleno temeljem radnog odnosa (HZZ; Statistika Online). Prema istraživanju Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (2018) radnici koji su iskazali da im se ugovor na određeno vrijeme obnavlja prosječno su pet puta obnavljali takav ugovor. Namjera je ovog rada opisati mehanizme unutar sustava RPOO kojim se produžava nesiguran status zaposlenosti izvan zakonskog ograničenja njegova trajanja, istražiti kako se nesigurnost odražava na uvjete rada i blagostanje zaposlenih te ispitati dugoročni utjecaj rada (staža) u nesigurnim oblicima zaposlenja na blagostanje i doživljaj kvalitete radnih uvjeta. Trajanje statusa nesigurne zaposlenosti je aspekt uglavnom zanemaren u literaturi, što je iznenađujuće jer duže trajanje statusa nesigurne zaposlenosti oblikuje drugačije iskustvo rada, dijelom kroz poziciju u organizaciji djelomično zadanu tim statusom, a dijelom kroz samu produženu neizvjesnost zaposlenosti koja potencijalno ima i štetnije posljedice na blagostanje zaposlenika. Drugim riječima, što je duže ukupno trajanje rada na određeno vrijeme, prekarnost statusa u zaposlenosti, detektirana retroaktivno, je veća te je za pretpostaviti da ima i veće (negativne) posljedice na blagostanje zaposlenih i njihov doživljaj kvalitete radnih uvjeta.

Članak se temelji na sekundarnoj analizi kvantitavnih i kvalitativnih podataka prikupljenih u sklopu istraživanja uvjeta rada u RPOO-u koji je proveo Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske (SOMK), a čiji su rezultati objavljeni u publikaciji *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (Ivšić i Jaklin, 2020). Polazimo od teorijske konceptualizacije nesigurnih oblika rada i pregleda stanja u RPOO-u detektiranog spomenutim istraživanjem. Nakon pregleda literature o odnosu staža i blagostanja zaposlenih, pružamo uvid u konkretne mehanizme reprodukcije nesigurne zaposlenosti u vrtićima kroz iskaze odgojiteljica, da bismo zatim analizirali utjecaj duljine staža na određeno na trenutno blagostanje zaposlenih i na njihov doživljaj kvalitete radnih uvjeta.

**1.1. Periferija rada u vrtićkom sustavu**

Sustav RPOO u najvećoj mjeri dio je javnog sektora što je vjerojatno razlog zbog kojeg se on rijetko problematizira u raspravama o prekarizaciji rada, temi koja je zbog značajnog porasta udjela nestandardne zaposlenosti u posljednjem desetljeću dobila važno mjesto unutar rasprava o radu i zapošljavanju u Hrvatskoj (Matković, 2013; Butković i sur. 2018, Matković i Ostojić, 2019, Tomić 2019 itd.). Međutim, zbog imperativa kontinuiteta u radu (što je karakteristika cijelog obrazovnog sustava), a onda i drugih specifičnosti RPOO-a (koji je u vrlo velikoj mjeri feminiziran te prožet fizički zahtjevnim aktivnostima), otvara se nekoliko pitanja: stvara li postojeći ustroj periferiju zaposlenih te gdje je ona locirana odnosno kroz koje oblike rada i zaposlenosti se manifestira.

Uobičajen pristup pitanjima nesigurnosti u svijetu rada jest kroz koncept prekarne zaposlenosti koja se najčešće manifestira kroz nestandardne oblike rada odnosno kategorije rada koje ne predstavljaju standardni radni odnos. Nesigurnim oblicima zaposlenosti smatraju se svi radni aranžmani koji u različitoj mjeri odstupaju od standardnog radnog odnosa (ILO, 2016.) definiranog kroz ugovore na neodređeno u punom radnom vremenu. Međutim, bit standardne zaposlenosti nije u stalnosti radnog odnosa u punom radnom vremenu, nego u aspektima socijalne zaštite i radnih prava koje takav radni odnos osigurava, odnosno u aspektima zaposlenosti koji podržavaju dekomodifikaciju rada (Rubery i dr., 2018). Dihotomija standardnih i nestandardnih radnih aranžmana važna je zbog detekcije ključnih razlika po pitanju sigurnosti zaposlenosti, ali ne govori puno o razinama prekarnosti koje proizlaze iz trajanja nesigurne zaposlenosti. Za razumijevanje polja nesigurnog plaćenog rada nužna su istraživanja njegove primjene u praksi pojedinih sektora gdje se odvija, odnosno u našem slučaju sustava RPOO.

U kontekstu RPOO-a odmak od standardnog oblika zaposlenosti najčešće predstavljaju ugovori na određeno vrijeme, putem kojih je zaposleno 20% svih zaposlenika u dječjim vrtićima (Ostojić, 2020). Ostali oblici rada, poput agencijskog rada ili pripravničkih radnih aranžmana kroz sustav mjera aktivne politike zapošljavanja u 2019. godini pojavljivali su se iznimno rijetko. Ugovor o radu na određeno vrijeme zakonski se sklapa iznimno, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (NN 93/14, 127/17, 98/19). U praksi, riječ je o ugovorima koji se u pravilu sklapaju za sva nova zapošljavanja[[1]](#footnote-1) te za zapošljavanje tzv. zamjena u sustavu, koje nadoknađuju radnika/cu u odsustvu, i u tom slučaju ti ugovori traju do povratka radnika/ce na njegovo/njezino radno mjesto. Zamjene čine gotovo polovicu (46%) svih zaposlenih putem ugovora na određeno u dječjim vrtićima.

U slučaju primjene ugovora na određeno razina prekarnosti ovisi o brzini i izvjesnosti tranzicije iz rada na određeno u standardni oblik zaposlenja koji je izvjesna karijerna putanja za veći dio novozaposlenih na trenutnom radnom mjestu. Tada rad na određeno predstavlja tzv. “*stepping stone*” prema stalnom radnom odnosu što sugerira i već spomenuti podatak o tome da je privremeni ugovor uvriježen obrazac rada za sve novozaposlene. S druge strane, dio privremeno zaposlenih, bilo na kratkoročne ugovore na određeno, bilo kao zamjene, pripada ukupnoj eksternoj fleksibilnosti sustava - fluktuirajućoj radnoj snazi koja zadovoljava potrebe u razdobljima povećanog radnog intenziteta ili odsustva standardno zaposlenih radnika. Institucija tzv. zamjena u obrazovnom sustavu već je prepoznata kao predmet istraživanja tematiziran u kontekstu prekarnog rada (Liaropoulus 2020; Samaluk 2020; Uchida, Cavanagh i Lane 2020; Živković 2015 itd.).

Da bismo zahvatili razine nesigurnosti rada unutar sustava RPOO, za što nije dostatna uobičajena dihotomija na standardne i nestandardne ugovore o radu, poslužit ćemo se modelom jezgre i periferije (Kalleberg, 2003), konceptualnim pristupom koji nastoji prepoznati heterogenost među nestandardnim oblicima rada uzimajući standardne ugovore o radu kao jezgru zaposlenosti s najsigurnijim uvjetima rada, dok povećanje nesigurnosti radnih aranžmana predstavlja odmak od jezgre prema periferiji rada. Taj pristup poslužio je kao model za analize povezanosti uvjeta rada i zdravlja između stalno i privremeno zaposlenih (Waenerlund et al., 2011; Aronsson, Gustafsson i Dallner, 2002) na način da os jezgra-periferija opisuje radne uvjete koji postaju sve nepovoljniji što su radni aranžmani dalje od jezgre zaposlenosti prema kriterijima poput trajanja ugovora, ali i prema mogućnostima razvoja vještina, sudjelovanja u donošenju odluka na radnom mjestu te podršci od strane nadređenih. U tom smislu vremenski produženo trajanje zaposlenosti u nesigurnom statusu predstavlja i povećanu prekarnost rada.

U sustavu RPOO jezgru zaposlenih čine odgojiteljice s ugovorima na neodređeno vrijeme čiji status u zaposlenosti možemo smatrati poželjnim, standardnim ishodom na tržištu rada, dok ugovori na određeno vrijeme s definiranim trajanjem predstavljaju odmak od jezgre koji je s dužim trajanjem, odnosno većim brojem privremenih ugovora, veći. No unatoč fokusu na trajanje nesigurne zaposlenosti i posljedice koje po blagostanje i kvalitetu rada ono ostavlja, ne treba izgubiti iz vida da dugotrajna standardna zaposlenost zbog karakteristika posla može na radnike i radnice također imati negativan utjecaj. Ispitivanje dugoročnih posljedica staža i na jezgru zaposlenih u sustavu RPOO neophodno je za razumijevanje uvjeta rada odgojiteljica, jer je riječ o zanimanju koje se povezuje s većim rizikom od zdravstvenih problema u odnosu na čitav javni sektor u Hrvatskoj, kao i u odnosu na sva zanimanja stručnjaka u RH (Lucić, 2020).

**1.2 Odnos staža i blagostanja vezanog uz rad**

Pri razmatranju odnosa radnog staža i blagostanja vezanog uz rad, u “blagostanje vezano uz rad” svrstavamo širok raspon aspekata, od općenitog zadovoljstva radnim uvjetima do zdravstvenog stanja u dijelu u kojem na njega utječe rad. Pritom se vodimo konceptualizacijom “zdravlja i blagostanja” u Europskom istraživanju radnih uvjeta (Eurofound, 2017b). U istraživanjima odnosa tako shvaćenog blagostanja i rada dominiraju perspektiva organizacijske psihologije i istraživanja menadžmenta i organizacije. U tim okvirima, ističe se “sagorijevanje na poslu” (*burnout*) kao relativno često i detaljno istraživan predmet, s posebno čestim fokusom na radnike u obrazovanju i zdravstvene radnike, što je reflektirano i u domaćim istraživanjima (npr. Slišković, Burić i Knežević, 2016; Ljubotina i Friščić, 2014; Koludrović, Jukić i Reić Ercegovac, 2009). Razumijevanje fenomena sagorijevanja na poslu te njegovih rizičnih i zaštitnih faktora je od velike neposredne važnosti u praksi upravljanja kadrovima, posebno u uslužnim sektorima (kamo spadaju i zdravstvo i obrazovanje), gdje je sagorijevanje na poslu češće (Watts i Robertson, 2010). Međutim, razmatranja odnosa rada i blagostanja mimo “kliničke definicije” sagorijevanja na poslu kao događaja koji valja predvidjeti i spriječiti relativno su rijetka, a još su rjeđa istraživanja odnosa rada i blagostanja u dinamičkoj perspektivi (Dobrow Riza, Ganzach i Liu, 2018). Postoje neka istraživanja “kumuliranog učinka” dobi i staža na blagostanje u SAD-u (Ronen, 1978; Warr, 1992; Dobrow Riza, Ganzach i Liu, 2018). Ronen (1978) je našao kvadratnu povezanost staža i zadovoljstva poslom, u obliku slova U, što znači da je zadovoljstvo poslom bilo negativno povezano sa stažem u ranim godinama karijere, dok je u kasnim godinama karijere zadovoljstvo poslom bilo pozitivno povezano s više staža. Slični tome su nalazi Petera Warra (1992) koji je ustanovio da je blagostanje vezano uz rad bilo najniže kod srednjih dobnih skupina. U hrvatskom sustavu RPOO također je uočena kvadratna povezanost staža u sustavu s indikatorima blagostanja (Lucić, 2020). Dobrow Riza i suradnici (Dobrow Riza, Ganzach i Liu, 2018) naglašavaju da su istraživanja povezanosti staža i dobi sa zadovoljstvom poslom ipak nekonkluzivna, dok u svojoj sekundarnoj analizi podataka iz dvaju velikih američkih longitudinalnih istraživanja nalaze da je zadovoljstvo poslom negativno povezano sa stažem u istoj organizaciji, ali raste s dobi pod uvjetom da se promijeni poslodavac, što objašnjavaju time da promjena poslodavca obično znači prelazak na bolje radne uvjete gdje se ističe pozitivan utjecaj veće plaće na zadovoljstvo poslom.

Dok su istraživanja povezanosti blagostanja i radnog staža zaposlenih bez obzira na tip radnog odnosa rijetka, istraživanja kumuliranog učinka prekarne zaposlenosti na blagostanje još su rjeđa, kao što Benach i suradnici naglašavaju u svom pregledu istraživanja odnosa prekarne zaposlenosti i zdravlja (Benach i dr., 2014). Pronašli smo samo dva rada koji donekle odgovaraju tako postavljenom okviru istraživanja. Burchell (2011) je istraživao povezanost percipirane sigurnosti zaposlenja i psihološkog blagostanja prema rezultatima British Household Panel Survey u razdoblju od 1991. do 1995. godine te je uočio izraziti pad psihološkog blagostanja kod onih koji su na početku imali dojam da je zaposlenje sigurno, no kasnije su promijenili svoju percepciju sigurnosti zaposlenja. Burchell je temeljem tog nalaza sugerirao da je dinamika razina stresa i anksioznosti kod nesigurno zaposlenih drugačija nego kod dugotrajno nezaposlenih - dok se kod dugotrajno nezaposlenih psihološko blagostanje nakon nekog vremena počinje “oporavljati” (rasti), što se tumači prilagodbom, kod nesigurno zaposlenih bi prvi trenutak percepcije nesigurnosti zaposlenja mogao predstavljati šok s trajnijim posljedicama na psihološko blagostanje. Clarke i suradnici (2007) u svom su kvalitativnom istraživanju utjecaja nesigurne zaposlenosti na stres i zdravlje uspoređivali iskaze kanadskih radnika u takvom statusu prema dobnim skupinama te su pronašli samo ograničenu potkrepu hipotezi da je za prekarne radnike “na sredini karijere” (25-50 godina starosti) nesigurnost zaposlenja najstresnija.

Sumarno, malobrojna istraživanja odnosa radnog staža i blagostanja upućuju na pad blagostanja u prvim godinama karijere i u odsustvu mogućnosti napredovanja odnosno u slučaju ostanka kod istog poslodavca. Prema našim saznanjima premalo je istraživanja učinka trajanja statusa nesigurne zaposlenosti na blagostanje da bi se moglo zaključivati o različitom utjecaju radnog staža u nestandardnoj i standardnoj zaposlenosti na blagostanje radnika. Sektorski specifična istraživanja o toj problematici prema našim saznanjima ne postoje. Tako ne postoje niti istraživanja odnosa “prekarne povijesti” i blagostanja u RPOO-u, gdje je u kontekstu hrvatskog javnog sektora nesigurna zaposlenost relativno česta te je time u hrvatskom RPOO-u od većeg značaja pretpostavljeni veći negativni utjecaj staža u nestandardnoj zaposlenosti u odnosu na utjecaj staža u standardnoj zaposlenosti. Cilj ovog članka je adresirati taj nedostatak u literaturi.

**1.3 Istraživačka pitanja i ciljevi**

Kako je opisano ranije u tekstu, u sustavu RPOO s obzirom na vrstu ugovora o radu možemo govoriti o razmjerno velikoj skupini zaposlenih u nestandardnim oblicima rada. Da bismo dublje istražili prekarnost povezanu s privremenom zaposlenošću odgojiteljica kao ključnog zanimanja u sustavu RPOO, fokusirali smo se na vremensku dimenziju privremenog rada odnosno perpetuaciju ugovora na određeno kao mehanizma zadržavanja osoba u statusu nesigurne zaposlenosti te implikacija takvog (produženog) statusa na blagostanje i kvalitetu rada.

Osim pitanja o kvaliteti radnih uvjeta i blagostanju s obzirom na (ne)sigurnost zaposlenosti, također nas zanima je li negativan učinak staža u nesigurnim oblicima zaposlenosti veći nego učinak staža u standardnoj zaposlenosti. Drugim riječima, pitamo se “troše” li godine provedene u nesigurnoj zaposlenosti u većoj mjeri nego godine provedene u standardnoj zaposlenosti u sustavu RPOO te da li su razlike vidljive prema indikatorima blagostanja i kvalitete radnih uvjeta.

U ovom članku odgovorit ćemo na postavljena istraživačka pitanja te proširiti interpretaciju dodatnim uvidima koje smo stekli unutar kvalitativne istraživačke dionice o percepciji odgojiteljica o njihovoj (vlastitoj) sigurnosti posla kao i razlikama u percepciji sigurnosti zaposlenja jezgre i periferije zaposlenih u sustavu RPOO. Naša osnovna hipoteza je da se produženi staž u nesigurnoj zaposlenosti u sustavu RPOO negativno odražava na indikatore kvalitete radnih uvjeta i blagostanja odgojiteljica .

**2. PODACI I METODE**

Istraživanje na kojem se temelji ovaj članak provedeno je u sklopu projekta „Unapređenje kvalitete socijalnog dijaloga kroz razvoj i jačanje administrativnih i stručnih kapaciteta“ koji je provodio SOMK u partnerstvu s Bazom za radničku inicijativu i demokratizaciju (BRID), a financirano je od strane Europske unije iz Europskog socijalnog fonda (ESF) (Ivšić i Jaklin, 2020). Ukupni realizirani uzorak anketne dionice istraživanja, koja je provedena između ožujka i svibnja 2019. godine, brojao je 2.023 sudionika iz 79 vrtića. Radilo se o jednofaznom klasterskom uzorku svih zaposlenika vrtića u RH pri čemu su klasteri bili dječji vrtići. Uzorak za ovdje prikazane analize dobiven je ograničavanjem samo na odgojitelje/ice i to s 50 godina starosti i mlađe (N=1.040) zbog zanemarive pojavnosti ugovora na određeno vrijeme među odgojiteljima/icama starijima od 50 godina. Analiza je ograničena samo na odgojitelje/ice kako zbog specifičnih zahtjeva odgojiteljskog posla koji su relativno snažno povezani s kvalitetom radnih uvjeta i blagostanjem zaposlenih (Jaklin i Lucić, 2020; Lucić, 2020), tako i zbog dizajna upitnika koji nam je omogućavao razlikovanje staža preko ugovora na neodređeno i preko ugovora na određeno vrijeme samo za odgojitelje/ice među svim kategorijama radnih mjesta u vrtiću. Konačna veličina uzoraka za analizu ponešto se razlikovala za svaki pojedini indikator kvalitete radnih uvjeta i blagostanja zaposlenih (zavisnih varijabli) jer je varirao broj sudionika s valjanim odgovorima na pitanja uključena u analizu .

U prikazane regresijske analize uključeni su ukupan radni staž u RPOO-u preko ugovora na određeno i preko ugovora na neodređeno vrijeme, kao nezavisne varijable u središtu interesa. Među tzv. kontrolne varijable uključen je tip trenutnog ugovora (neodređeno, određeno s definiranim trajanjem, određeno kao zamjena). To znači da su procjene povezanosti staža na određeno i na neodređeno sa svakom od zavisnih varijabli prilagođene za povezanost tipa trenutnog ugovora s istom zavisnom varijablom. Kao ostale kontrolne varijable uključene su i sljedeće karakteristike posla, pretpostavljeno povezane s radnim opterećenjem, pa tako i s kvalitetom radnih uvjeta te blagostanjem zaposlenih: odstupanje redovne odgojne skupine u kojoj sudionik radi od Državnog pedagoškog standarda (DPS) (NN 63/2008; Matković i Ivšić 2020) prema dobnom sastavu i broju upisane djece, prisutnost djece s lakšim ili težim poteškoćama u razvoju, prisutnost osobnog/e asistenta/ice za djecu s poteškoćama u razvoju, prisutnost trećeg odgojitelja te dobni sastav skupine bez obzira na DPS (ista dob, susjedne dobi, 3 ili više različitih dobi). Iz ukupnog uzorka odgojiteljica do 50 godina starosti, 83 ih je isključeno iz regresijske analize (svake zavisne varijable) zbog nedostajućih vrijednosti na bilo kojoj od navedenih nezavisnih varijabli.

Kvalitativni podaci dobiveni su provedbom 20 polustrukturiranih intervjua od listopada do prosinca 2019. godine, za koje je izrađen protokol provedbe s definiranim tematskim cjelinama u skladu s temom istraživanja. Većina sudionika/ca bile su odgojiteljice (14), a sudjelovale su i 2 ravnateljice i 4 zaposlena koji spadaju u skupinu ostalog osoblja. Među intervjuiranim sudionicama istraživanja bile su zastupljene osobe svih dobnih kategorija, većina ih je (bila) zaposlena u javnim vrtićima (17), dok je manji broj osoba iz privatnih odnosno vjerskih vrtića (3). Zahvaćene su radnice i radnici iz općina i gradova svih kategorija urbanizacije i razvijenosti, iz ukupno 10 županija.

U narednom odjeljku, prije prikaza rezultata, objašnjavamo indikatore kvalitete radnih uvjeta i blagostanja zaposlenih, tj. zavisne varijable u prikazanim analizama. Svi prikazani rezultati temelje se na regresijskim modelima potpuno prikazanima u Tablici A1 u Prilogu. U modelima se koriste populacijska otežanja i standardne su pogreške prilagođene za klasterski uzorak, što znači stroži test statističke značajnosti.

**2.1. Pokazatelji blagostanja i kvalitete uvjeta rada**

Za potrebe analize koristimo pet pokazatelja kvalitete zaposlenja koje je razvila Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta (Eurofound). Pokazatelji se temelje na različitim dimenzijama zaposlenja, a imaju potvrđeni utjecaj na zdravlje i blagostanje zaposlenih (Eurofound, 2017b). Razvijeni su s ciljem obuhvaćanja najraznolikijih skupina zaposlenih, bez obzira na sektor u kojem rade, što sa sobom nosi i određene negativne aspekte, posebice u vidu izostanka zahvaćanja specifičnosti uvjeta rada u pojedinom sektoru (u ovom slučaju RPOO-a). S druge strane, takav pristup ima prednosti - ponajviše očite u mogućnosti kros-sektoralne usporedbe. S obzirom na to da se podaci istraživanja SOMK-a koje koristimo ovdje temelje na preuzetoj Eurofound-ovoj operacionalizaciji, smatramo ih primjerenim koristiti i ovdje.

Pokazatelj **Fizička okolina** odnosi se na rizike koji proizlaze iz fizičkog okruženja na radnom mjestu – izloženost ambijentalnim rizicima (temperatura, udisanje različitih kemikalija, dimova, buka itd.), zatim izloženost biološko-kemijskim rizicima te izloženost ergonomskim rizicima (nošenje teških tereta, pomicanje osoba, zamorni tjelesni položaji). Pokazatelj **Intenziteta rada** mjeri kvantitativne (rad velikom brzinom, u kratkim vremenskim rokovima itd.) i emocionalne zahtjeve na radnom mjestu, kao i stupanj ovisnosti rada o ostatku radnog kolektiva. **Kvaliteta radnog vremena** obuhvaća trajanje radnog vremena, rad u atipična radna vremena, fleksibilnost i autonomiju nad vlastitim radnim vremenom. Indikator **Društvena okolina** obuhvaća izloženost neprijateljskom društvenom ponašanju na radnom mjestu (uznemiravanju, diskriminaciji, različitim tipovima nasilja) , kao i kvalitetu socijalne podrške na radnom mjestu (od odnosa s nadređenima do odnosa s kolegama/icama). **Vještine i autonomija** odnose se na izraženost kognitivne dimenzije radnog mjesta, na autonomiju u odlučivanju i organizaciji radnog mjesta, na pristup usavršavanju na radnom mjestu te na stupanj složenosti zanimanja.

Referirajući se na već spomenutu publikaciju *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (Ivšić i Jaklin 2020), u analizi ćemo koristiti i skup pokazatelja koji mjere različite aspekte blagostanja pojedinaca. Oni se grubo mogu razdvojiti u dvije veće kategorije: opće pokazatelje blagostanja i pokazatelje blagostanja vezane uz rad. Radi se o skupu indeksa koji su se u istraživanjima Eurofound-a pokazali pouzdanima za mjerenje pojedinih aspekata blagostanja i koji su izravno povezani s različitim aspektima kvalitete zaposlenja. Opći pokazatelji blagostanja jesu: a) **broj zdravstvenih problema** (fizičko zdravlje); b) **spajanje kraja s krajem** (materijalne poteškoće, odnosno koliko kućanstvo može lako ili teško “spojiti kraj s krajem”); c) **subjektivno blagostanje** (indeks Svjetske zdravstvene organizacije koji se sastoji od 5 tvrdnji o psihološkoj dobrobiti pojedinca u protekla dva tjedna). Pokazatelji blagostanja vezani uz rad jesu: a) **smislenost rada** (koliko određeni posao pruža osjećaj dobro obavljenog posla i koliko je koristan); b) **održivost rada** (može li se trenutni ili slični posao obavljati do 60. godine života); c) **ravnoteža poslovnog** **i privatnog života** (koliko se dobro radni sati uklapaju u obiteljske i društvene obveze izvan posla); d) **zadovoljstvo uvjetima rada** (koliko je osoba zadovoljna radnim uvjetima na svom radnom mjestu) (ibid.)

Svi navedeni pokazatelji kvalitete zaposlenja i blagostanja pojedinaca reskalirani su na raspon od 0 do 100 radi usporedivosti.Veći rezultat na indikatoru označava bolju kvalitetu zaposlenja odnosno veće blagostanje pojedinca, osim u slučaju indikatora „intenzitet rada“ i „broj zdravstvenih problema“, gdje je skala obrnuta.

**3. Nalazi istraživanja**

3.1. Iskustvo prekarnog rada u dječjim vrtićima

Percepcija sigurnosti zaposlenja koju imaju odgojiteljice u sustavu RPOO-a snažno je povezana s tipom njihovih ugovora o radu. U iskazima odgojiteljica razvidno je da se one koje imaju ugovor na neodređeno osjećaju sigurno. Njihovim riječima: “[...] u našoj državi onako kad vidiš da ti piše na neodređeno, to ti daje već nekakvu psihičku sigurnost u odnosu na dok nisi bio tako zaposlen”;

“Oni koji su dobili posao za stalno, njima je sigurno. Neće nitko dobiti otkaz...”. S druge strane, zaposlenost na određeno vrijeme vrlo se otvoreno veže uz nesigurnost zaposlenja: “ [...] ja sam na određeno, tako da samim tim ne mislim da je moje zaposlenje sigurno.”

Osim ove jasne distinkcije između ugovora na određeno vrijeme i neodređeno vrijeme, zanimalo nas je trajanje nesigurnog statusa zaposlenosti u dječjim vrtićima, odnosno obnavljanje uzastopnih ugovora na određeno vrijeme: „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…“ Tzv. *stalni* status zamjena spomenula je i ravnateljica jedne vrtićke ustanove koja je govorila o zamjenama koje “redovito dolaze” i u kolektivu su postale “već domaće”. To su “ [...] zamjene za bolovanja, cure koje su konstantno na kraćim zamjenama”, jer je “teško dobiti posao za stalnije ili duže vrijeme u vrtićima”. One, prema iskazu ravnateljice, “budu slobodne kroz neki određeni dio godine”, što upućuje na isprekidan staž, smanjene razine primanja i manjak kontinuiteta u radu. *Isprekidani kontinuitet* u radu nije rijetkost u dječjim vrtićima: “ [...] preko ljeta [sam] dobila prekid ugovora jer se kolegica vratila, tako da sam imala pauzu ta dva mjeseca i sad sam u devetom ponovno krenula”. To s jedne strane ukazuje na potrebu za većim brojem zaposlenih, a s druge na smanjivanje cijene rada kroz korištenje dereguliranih obrazaca radnih odnosa. Kontradiktorna pozicija odgojiteljica na tržištu rada, gdje istovremeno predstavljaju deficitarno zanimanje (HZZ, 2019) i izložene su nesigurnoj zaposlenosti (pogotovo u usporedbi s ostatkom javnog sektora), govori u prilog tome da periferni status na tržištu rada ne služi samo kao odgovor na pojedine kontrakcije tržišta nego je i sistemska karakteristika pojedinih sektora.

Prakse prekida zaposlenosti u trajanju od dva mjeseca tijekom ljeta mogu se smatrati i zaobilaženjem zakonskih ograničenja o neprekinutom trajanju ugovora na određeno vrijeme. Godišnja dinamika radnog opterećenja u dječjim vrtićima bilježi smanjenje radnog intenziteta kroz ljetne mjesece, što neki poslodavci u sustavu koriste kao priliku za minimalan zakonski propisan prekid između uzastopnih ugovora na određeno vrijeme od dva mjeseca trajanja. Ljetni prekidi ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavcima omogućavaju ponovno sklapanje uzastopnih ugovora na određeno u trajanju od tri godine s istom osobom, čime oni zaobilaze zakonsku obavezu da radniku/radnici ponude ugovor na neodređeno vrijeme. Osim što su ovakvi postupci pokazatelji loših praksi poslodavaca na štetu radnika, dokaz su i slabe zakonske zaštite rada. Takvu praksu spomenulo je nekoliko naših sugovornica, iz čega proizlazi da je ona iznimno raširena u sustavu. Ponegdje se u lipnju sastavljaju liste radnica s ugovorima na određeno koje će ponovo biti zaposlene s početkom sljedeće školske godine: „U šestom mjesecu sam vidjela da me nema na listi za deveti. Možda će me zvat, možda neće. To je to.“ Osim tijekom ljetnih mjeseci, uštede u sustavu, a koje su na štetu radnica, provode se i kroz zimske praznike: „Meni su oni na poslu dali raskid kad je bio Božić i Nova Godina“. Prekidima zaposlenosti tijekom ljetnih mjeseci i zimskih praznika radnicama se uskraćuje pravo na plaćene kolektivne godišnje odmore te isplate regresa i božićnica:

*„Svi koji su kao privremeno… ja nisam dugo radila u toj nekakvoj našoj branši ajmo reć, i meni su rekle cure koje su već prije radile da one nisu bile iznenađene, da se to tako radi… da kad je vas puno, da vas oni ne ostavljaju nego vam daju raskid dva tjedna… ono, od Božića do Nove Godine vam daju raskid ugovora. Valjda zato što… ja stvarno ne znam, jer se dobije veća plaća kad su praznici i to… valjda se plaća više. Oni su to valjda uštedili na nama.“*

Periferija rada u vrtićima, kako vidimo iz razgovora s vrtićkim osobljem, suočena je s različitim praksama poput prekida ugovora o radu tijekom ljetnih mjeseci i zimskih praznika te višestrukog obnavljanja kratkotrajnih ugovora o radu. Takve prakse nije jednostavno uočiti kroz numeričke pokazatelje o udjelu nestandardnog rada u dječjim vrtićima, niti se razina prekarnosti u koju su stavljene odgojiteljice zaposlene na određeno dade iščitati iz raširenosti ove vrste ugovora u sustavu RPOO.

Opisani prekidi zaposlenosti udar su i na druge aspekte odgovarajuće socijalne sigurnosti. Oni uzrokuju materijalne poteškoće jer su praćeni izostankom primanja kao i smanjenim izgledima za ostvarivanje naknade za nezaposlenost odnosno smanjenim iznosom i/ili vremenom trajanja naknade. S druge strane, kumulativni prekidi udarac su i na ukupnu duljinu radnog staža i posljedično mirovinu ostvarenu radom.

Privremeni status u zaposlenosti stoga može predstavljati prijelazni period u radnoj karijeri odgojiteljica odnosno tzv. “*bridge*” ili “*stepping stone*” (“dvije koje su radile (kao) zamjene su i ostale…”), dok s druge strane može biti i svojevrsni “*dead end*”, odnosno put u *stalne privremene* aranžmane ili nezaposlenost: “Ta potreba mijenjanja će prestati i sad onda ovisim o toj potrebi da opet nastane. S obzirom da je ženski kolektiv, najčešće se radi o faktoru trudnoće, pa ono… Ali malo je mlađi kolektiv, pa ono, ima nade…”

Prakse raskidanja ugovora o radu u razdobljima smanjenog radnog intenziteta u dječjim vrtićima te ponovnog sklapanja ugovora uslijed povećanog radnog intenziteta potencijalno su štetne i za jezgru stalno zaposlenih. Unatoč razdobljima smanjenog radnog opterećenja kroz godinu, zbog smanjenja vrtićkih radnih kapaciteta koje se događa uslijed otpuštanja dijela radnica standardno zaposlene odgojiteljice mogu biti i dodatno radno opterećene ili pod pritiskom da dolaze na posao bolesne (usp. Aronsson, 2000). Kontrakciju u broju zaposlenih tijekom godine i preslagivanje radnih zaduženja jedna je odgojiteljica objasnila riječima: “... to su vam zamjene za porodiljni i bolovanja. Kad se ljudi vraćaju, onda idu i zamjene. I preko ljeta ko nije za stalno dobiva prekid rada jer je višak. Pa krpamo mi.” Iz druge izjave također je jasno u kojoj se mjeri sustav oslanja na *rezervnu armiju rada*, u nemogućnosti kadrovske preraspodjele unutar same institucije u slučaju izvjesnih situacija odsustva kao što je to bolovanje: „Kad god tražimo zamjenu za bolovanje, na Zavodu za zapošljavanje - nema odgojitelja.“ Riječ je o jednoj u nizu kontradiktornih karakteristika sustava, a koju je jedna odgajateljica objasnila iz perspektive privremeno zaposlene osobe:

*“Svi govore, fali ljudi, ne možemo naći ljude, otvore četiri natječaja, 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.”*

Posljedice perpetuacije privremenih ugovora te s tim povezane rotacije zaposlenih na kvalitetu uvjeta rada i blagostanje zaposlenih eksplicitno su unutar kvalitativne dionice istraživanja adresirane kroz pitanja o odnosima u radnoj okolini, radu u skupinama s djecom te mogućnostima napredovanja i planiranja života. Referirajući se na suradničke odnose u radnoj okolini kao na prepreku boljim radnim odnosima na trenutnom radnom mjestu, jedna od sugovornica na sljedeći je način objasnila takvu dinamiku:

*“Kod nas je bila jako velika izmjena odgajateljica. Ja sam radila u vrtiću dvije godine i mislim da se promijenilo jedno 30 odgajateljica samo u našem objektu. Tako da je bilo i teško uspostaviti neku (suradnju op.a.)... Jer kad i dođe neka odgovarajuća suradnja, sve se promijeni.”*

Konstantna izmjena zaposlenih negativno se reflektirala i na tempo i plan rada u osnovnoj djelatnosti u RPOO-u, radu u skupinama s djecom:

*“U grupi ti se djeca priviknu na osobu s kojom počnemo. S 1.9. postava, skupina, odgajatelji. I onda smo tako radili do polovice 11. mjeseca. Onda natječaj, pa mi dolazi druga osoba. Djeca su zbunjena. Jer ne možemo reći da svi mi radimo jednako, uvijek svaka (odgojiteljica op.a.) ima nešto svoje.”*

Iako zakonodavni okvir definira nediskriminatorni pristup pravima i obvezama na radnom mjestu bez obzira na vrstu ugovora o radu, osobe zaposlene na određeno vrijeme u dječjim vrtićima rjeđe sudjeluju u stručnim usavršavanjima (Matković, 2020). Dodatno, sudionica zaposlena na određeno vrijeme naglasila je posljedice nemogućnosti sudjelovanja u stručnom usavršavanju na njezino daljnje napredovanje u status mentorice:

*“Imam već neke uvjete za mentora, (pitala sam ravnateljicu op.a.) hoće li me predložiti, prijaviti, čisto da znam planirati onda papirologiju i sve. Ne može, tek sam došla, nemam ugovor za stalno”.*

Prelijevanje nesigurnosti zaposlenja na nesigurnost u privatnoj sferi, posebice na planiranje rješavanja stambenog pitanja i zasnivanja obitelji, vrlo je jasno iskazano kroz sljedeće iskustvo odgojiteljice:

*“Svatko od nas je bio na nekoj zamjeni ili nešto, svakom je visilo hoće li ostati do idućeg mjeseca ili neće. To su bile kolegice koje su u braku ili su planirale djecu ili bi voljele dići kredit za kuću, stan, auto, a nikad nemaš tu nekakvu sigurnost. Znam ljude koji su digli manji kredit da bi kupili auto i onda ostanu drugi mjesec bez posla. To se stalno događalo. Mislim da su ljudi previše u strahu i da se nitko uopće ne želi upustiti u tako nešto. Teško je planirati, a ja sam sama i koja još nemam djecu, a pitanje je hoću li imati djecu ili ne, hoću li imati posao ili ne? “*

Ustanovljena nesigurnost zaposlenja putem privremenih ugovora o radu, kao i zabilježena iskustva prekida radnih odnosa, negativnih utjecaja na radnu okolinu i kvalitetu rada te neizvjesnosti u drugim sferama života, navode na pitanja o "ožiljcima", pogotovo dugotrajne, zaposlenosti u takvom tipu radnog odnosa u sustavu RPOO. Stoga u sljedećem poglavlju ispitujemo postoji li izraženiji negativan učinak akumuliranog staža u nesigurnim oblicima zaposlenosti, odnosno rada na određeno, nego što je kod staža u standardnim oblicima zaposlenosti, tj. rada na neodređeno.

**3.2 Utjecaj prekarnog staža na kvalitetu rada i blagostanje radnica**

Ukupni staž na određeno u vrtićima pokazao se značajno povezanim s devet od deset pokazatelja kvalitete radnih uvjeta i blagostanja u smjeru lošije kvalitete radnih uvjeta i blagostanja, dok se ukupni staž na neodređeno pokazao značajno povezanim s pet od deset pokazatelja (Tablica 2), također u smjeru lošijih radnih uvjeta i blagostanja. Nadalje, usporedba učinaka staža na određeno i staža na neodređeno (treći stupac Tablice 2) za šest je od deset pokazatelja pokazala snažniji (negativni) utjecaj staža na određeno nego staža na neodređeno.

**Tablica 1. Povezanost staža na određeno i staža na neodređeno vrijeme s kvalitetom radnih uvjeta i blagostanjem zaposlenih**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Ukupni staž na određeno | Ukupni staž na neodređeno | Usporedba koeficijenata staža na određeno i staža na neodređeno |
| Indikatori kvalitete  uvjeta rada | Vještine i autonomija | - |  |  |
| Društveno okruženje | - |  | - |
| Fizička okolina | - | - | - |
| Intenzitet rada | + |  | + |
| Kvaliteta radnog vremena | - | - | - |
| Indikatori  blagostanja | Subjektivno blagostanje | - | - |  |
| Zadovoljstvo radnim uvjetima | - | - |  |
| Smislenost rada | - |  | - |
| Održivost rada |  |  |  |
| Broj zdravstvenih problema | + | + | + |

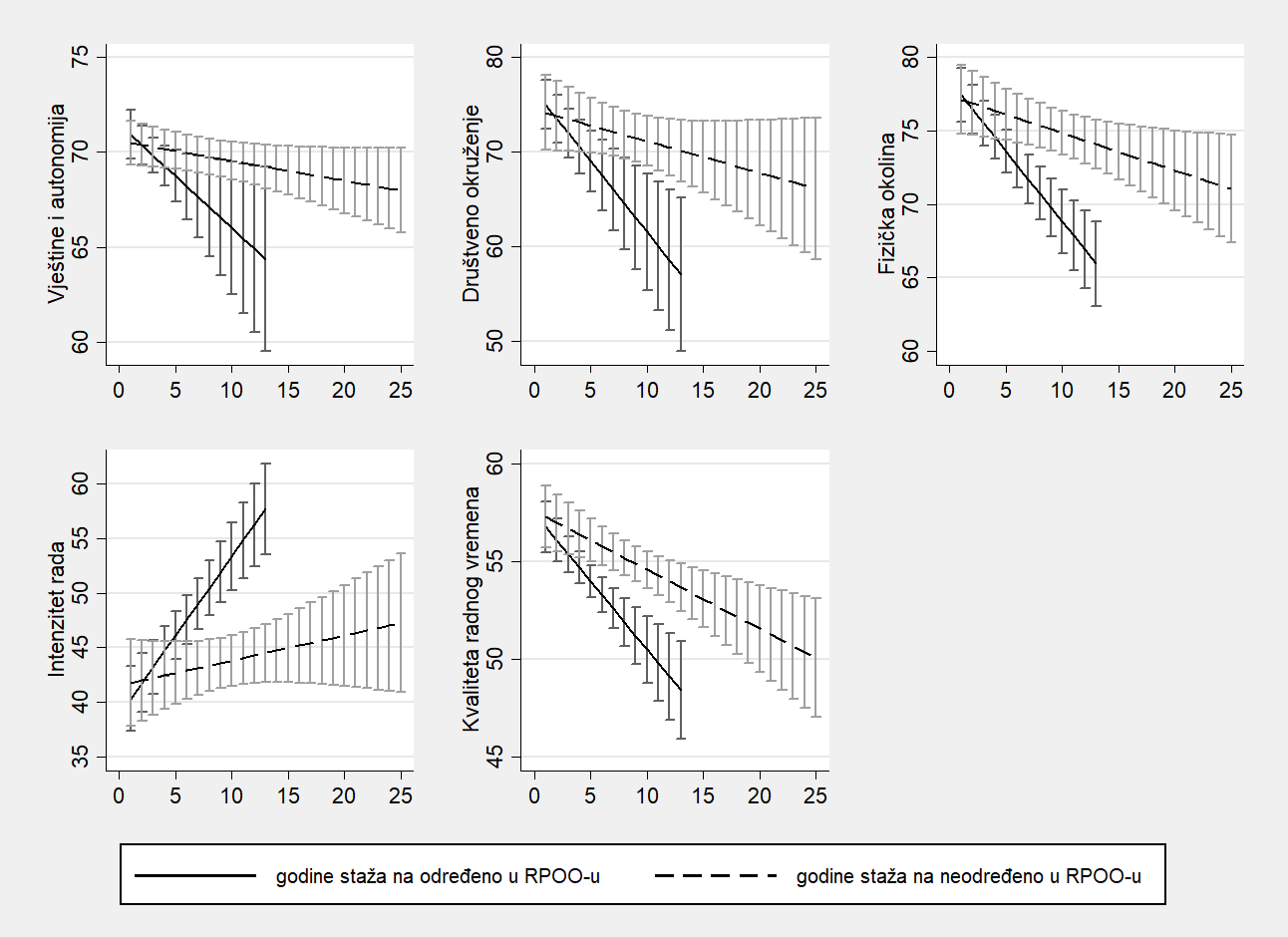
*Bilješke.* U prva dva stupca obilježeni su statistički značajni (p<0,05) koeficijenti, a u trećem stupcu statistički značajne Waldove usporedbe (p<0,05) regresijskih koeficijenata iz multivarijatnih regresijskih modela u Prilogu:

+...značajna pozitivna povezanost

-...značajna negativna povezanost

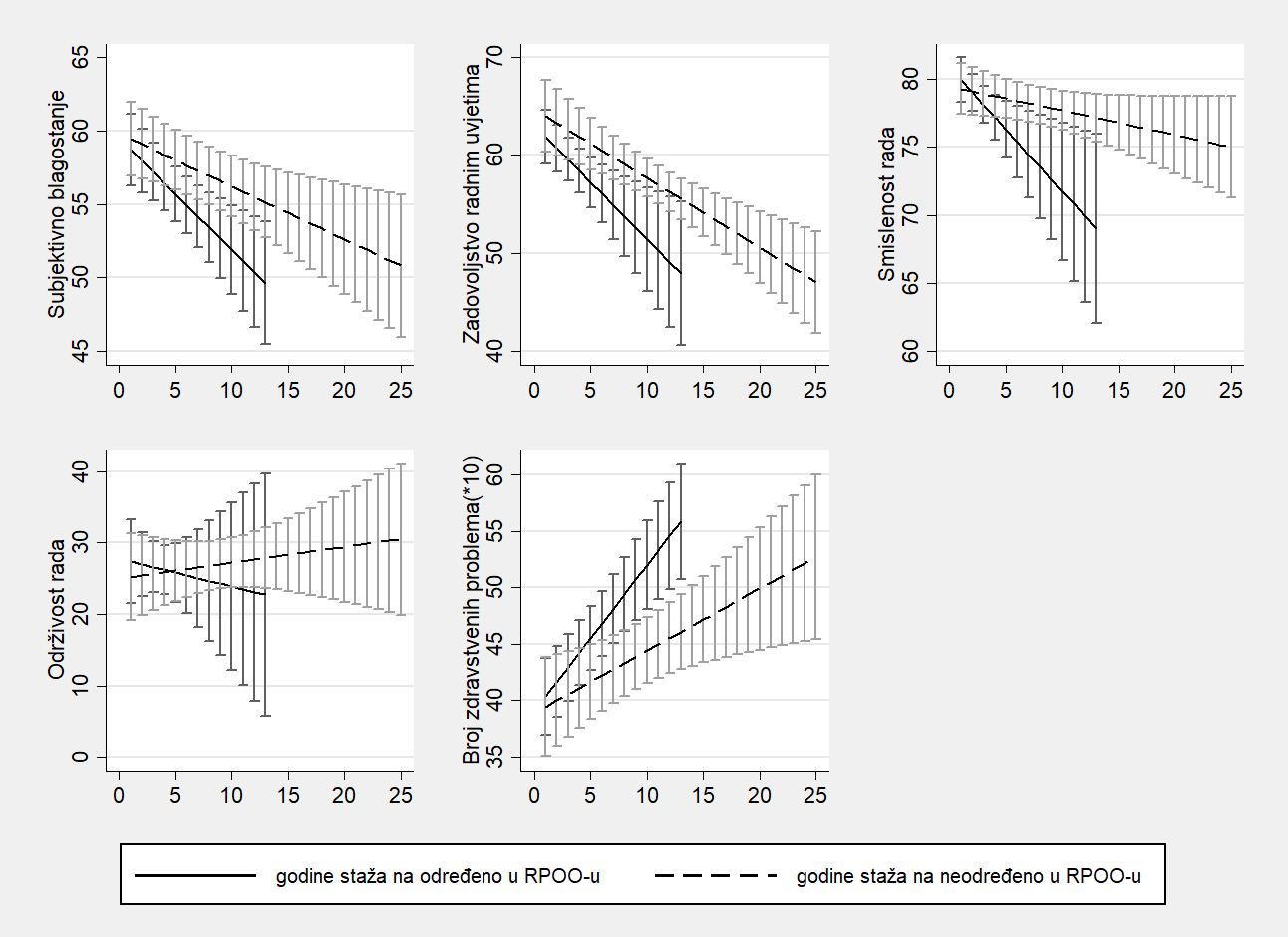
Općenito veći negativan utjecaj ukupnog staža na određeno vrijeme (snažniji i kod više pokazatelja) vidljiv je usporedbom Slika 1 i 2: pad blagostanja i kvalitete uvjeta rada postaje “strmiji” s povećanjem godina staža provedenog u radu na određeno nego kod godina staža na neodređeno vrijeme (u slučaju broja zdravstvenih problema i intenziteta rada, riječ je o porastu).

**Slika 1 Pokazatelji kvalitete uvjeta rada s prema**  **ukupnom stažu na neodređeno vrijeme i ukupnom stažu na određeno vrijeme u sustavu RPOO s 95-postotnim intervalima pouzdanosti procjena**

****

*Bilješke*. Procjene su prilagođene za razlike po tipu trenutnog ugovora i sastavu odgojne skupine. Nisu prikazana trajanja ukupnog staža na određeno vrijeme dulja od 13 godina zbog premalenih frekvencija u uzorku. Za izradu prikaza korišten je modul coefplot (Jann, 2014) za programski paket Stata (StataCorp, 2015).

**Slika 2. Pokazatelji blagostanja prema ukupnom stažu na neodređeno vrijeme i ukupnom stažu na određeno vrijeme u sustavu RPOO s 95-postotnim intervalima pouzdanosti procjena**

****

*Bilješke.* Procjene su prilagođene za razlike po tipu trenutnog ugovora i sastavu odgojne skupine. Nisu prikazana trajanja ukupnog staža na određeno vrijeme dulja od 13 godina zbog premalenih frekvencija u uzorku. Za izradu prikaza korišten je modul coefplot (Jann, 2014) za programski paket Stata (StataCorp, 2015).

**4. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA**

Iz prikazanih nalaza istraživanja možemo zaključiti o postojanju periferije zaposlenih u sustavu RPOO te da se radni staž na perifernim pozicijama zaposlenosti u sustavu (staž rada na ugovore na određeno vrijeme) izrazito negativno odražava na kvalitetu rada i blagostanje zaposlenih. Referirajući se na prvo istraživačko pitanje možemo zaključiti da u RPOO-u postoji izražena nesigurnost zaposlenja koja je snažno povezana s primjenama ugovora o radu na određeno vrijeme. Ti ugovori sklapaju se s istom osobom jedan za drugim kroz različite mehanizme, što povećava razinu prekarnosti odnosno produbljuje razlike između jezgre i periferije zaposlenih. Periferija zaposlenih suočava se s prekidima rada uslijed kojih, osim što izostaju redovita primanja, izostaju i dodaci na plaću koji se zaposlenima isplaćuju tijekom ljetnog i zimskog razdoblja vezano uz godišnje odmore i blagdane (regres, božićnica i sl.). S obzirom da se prekidi dešavaju u razdobljima smanjenog radnog intenziteta, periferija zaposlenih u to vrijeme ne sudjeluje u radnim procesima. Iako zaposleni na određeno vrijeme prema ugovoru o radu imaju pravo na dodatke na plaću i na kolektivni godišnji odmor (u vrtićima gdje on postoji), oni ta prava često ne ostvaruju zbog prekida i sklapanja višestrukih ugovora na određeno koji su prepoznati kao mehanizam perpetuacije nesigurne zaposlenosti u RPOO-u. S druge strane, potreba za stručnim kadrom u dječjim vrtićima je stalna, unatoč oscilacijama u intenzitetu rada kroz godinu, stoga velik dio problema leži u zakonskoj regulativi koja sadrži nedovoljno razrađene mehanizme zaštite radnika zaposlenog na određeno vrijeme.

Rezultati istraživanja ukazuju na to da je negativan utjecaj ukupnog staža provedenog u nesigurnoj zaposlenosti u vrtićima na kvalitetu zaposlenosti i blagostanje radnika u pravilu snažniji u odnosu na efekte ukupnog staža na neodređeno vrijeme. Ukupan staž na određeno vrijeme bio je značajno povezan s devet od deset promatranih indikatora blagostanja i kvalitete radnih uvjeta, u smjeru lošije kvalitete. S druge strane i ukupan staž na neodređeno vrijeme bio je značajno povezan s polovicom promatranih indikatora: fizičkom okolinom, kvalitetom radnog vremena, subjektivnim blagostanjem, zadovoljstvom radnim uvjetima i brojem zdravstvenih problema. U usporedbi učinaka ukupnog staža u nesigurnoj zaposlenosti i ukupnog staža na neodređeno vrijeme, negativan učinak staža u nesigurnoj zaposlenosti na šest od deset pokazatelja bio je snažniji.

Indikatori značajno povezani sa stažem u oba tipa radnog odnosa svjedoče o zahtjevnosti odgojiteljskog posla u aspektima zahtjeva radnog vremena i fizičke zahtjevnosti posla koje je s godinama staža sve teže podnijeti bez obzira na radnopravni status, što se šire reflektira na zdravstveno stanje, psihološko blagostanje i zadovoljstvo uvjetima rada. Međutim, akumulirani staž na određeno ipak je i prema nekima od tih indikatora imao snažniji negativan učinak u odnosu na staž na neodređeno: prema broju zdravstvenih problema, kvaliteti radnog vremena i fizičkoj okolini. Kad tome dodamo snažniji negativan učinak duljine staža u privremenim oblicima rada na percepciju društvenog okruženja, smislenost rada i na (veći) intenzitet rada, dobivamo elemente za razmatranje mehanizama negativnih učinaka produženog perifernog položaja prekarnih radnika u RPOO-u na njihovo blagostanje i doživljaj kvalitete radnih uvjeta.

Veća povezanost iskazanog intenziteta rada s trajanjem statusa u nesigurnoj zaposlenosti nego s trajanjem sigurne zaposlenosti upućuje na razliku između jezgre i periferije u funkcionalno-organizacijskom smislu. Povećano sudjelovanje radnica na određeno vrijeme u razdobljima povećanog radnog opterećenja odnosno raskidanje ugovora o radu u vrijeme smanjenog intenziteta posla i u razdobljima kolektivnih godišnjih odmora, o čemu je kao o ustaljenoj praksi govorilo više sugovornica u intervjuima, mogao bi biti jedan od mehanizama snažnijih kumuliranih učinaka staža u nesigurnom statusu na iskazani intenzitet rada. Tomu treba dodati i moguće postojanje razlika u svakodnevnoj podjeli zadataka između centra i periferije zaposlenih koje nismo zahvatili istraživanjem.

Osim funkcionalno-organizacijskih razlika između jezgre i periferije, brže "srozavanje" percepcije društvenog okruženja (u koju spada i percepcija podrške kolega i nadređenih) s većim brojem godina u nesigurnom statusu zaposlenja upućuje i na druge barijere između "stalnih" i "privremenih". O razlikama unutar kolektiva na osi jezgra-periferija koje generiraju osjećaj manje integracije i nepripadanja kolektivu onih na periferiji govore i učestali odgovori odgojiteljica (zaposlenih na neodređeno) kako rad u dječjim vrtićima pruža sigurnost zaposlenja, pri čemu se one ne referiraju na značajan broj zamjena u svojim radnim kolektivima. Nakon što su upitane za fluktuaciju u sustavu, odgojiteljice zaposlene na neodređeno vrijeme nerijetko ističu velik broj osoba koje u dječji vrtić dolaze privremeno. Opisani odgovori idu u prilog tezi o poteškoćama integracije zamjena i ostalih privremeno zaposlenih odgojiteljica u radni kolektiv i njihovoj percepciji društvenog okruženja kao lošijeg.

Iako već sama politika zapošljavanja u smjeru perpetuiranja ugovora na određeno svjedoči o različitom odnosu nadređenih ovisno o statusu zaposlenosti, pojedini iskazi u intervjuima upućuju na razlike i u drugim aspektima uvjeta rada kao što je omogućavanje usavršavanja. Neke od sugovornica požalile su se da im je usavršavanje bilo onemogućeno isključivo zbog vrste ugovora o radu koji imaju.

Istraživanje prekarnosti u sustavu RPOO dodatno je zanimljivo zbog raširenog uvjerenja o sigurnosti poslova u javnom sektoru, u koji dječji vrtići najvećim dijelom spadaju. Rezultati istraživanja u velikoj mjeri pobijaju spomenuto uvjerenje s obzirom na udio nestandardnog rada kao i s obzirom na razinu prekarnosti koja karakterizira velik dio zapošljavanja na određeno vrijeme. Pritom je trajanje prekarnosti predmet od šireg značaja u odnosu na dokumentiranje oblika rada u pojedinim sektorima, značaja koji zasad prelazi zastupljenost tog predmeta u domaćoj, ali i u stranoj literaturi. Kao što smo pokazali u ovom članku, produženi status u nesigurnoj zaposlenosti ima negativan utjecaj na blagostanje zaposlenih i na kvalitetu uvjeta rada, značajno izraženiji u odnosu na “trošenje” s godinama provedenim u standardnoj zaposlenosti. Učinci trajanja statusa u nesigurnoj zaposlenosti kao i mehanizmi tih učinaka stoga su važan predmet budućih istraživanja u različitim sektorima i u populaciji zaposlenih općenito.

**5. Literatura:**

Aronsson, G. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502–509. doi:10.1136/jech.54.7.502

Aronsson, G., Gustafsson, K. i Dallner, M. (2002). Work environment and health in different types of temporary jobs*. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 151–175*.* doi:10.1080/13594320143000898

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. i Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229–253.<https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>

Burchell, B. (2011). A Temporal Comparison of the Effects of Unemployment and Job Insecurity on Wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 66–78.<https://doi.org/10.5153/sro.2277>

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.

Dobrow Riza, S., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2018). Time and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. Journal of Management, 44(7), 2558–2579.<https://doi.org/10.1177/0149206315624962>

Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A. i King, A. (2007). ‘This just isn’t sustainable’: Precarious employment, stress and workers’ health. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4), 311–326.<https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.005>

Družić Ljubotina, O. i Friščić, L. (2014). Profesionalni stres kod socijalnih radnika: izvori stresa i sagorijevanje na poslu. *Ljetopis socijalnog rada*, 21(1), 5–32.<https://doi.org/10.3935/ljsr.v21i1.10>

Eurofound (2017a). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2017b). *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

Gash, V., Mertens, A. i Gordo, L. R. (2007). Are Fixed-Term Jobs Bad For Your Health?: A Comparison Of West-Germany And Spain. *European Societies*, 9(3), 429–458. doi:10.1080/14616690701314150

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2019). *Anketa poslodavaca 2019*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na: https://www.hzz.hr/content/stats/0220/HZZ\_Anekta-poslodavaca\_2019.pdf

Hrvatski zavod za zapošljavanje (2015). *Anketa poslodavaca 2015*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na: https://www.hzz.hr/UserDocsImages/Anketa\_poslodavaca\_2015\_HZZ.pdf

International labour organisation (2016). *Non-Standard Employment Around The World*. Geneva: International Labour Office. Dostupno na: <https://www.ilo.org/wcmsp5/>groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publica-

tion/wcms\_534326.pdf

Ivšić, I. i Jaklin, K. (ur.) (2020). *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju*. Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Jaklin, K. i Lucić, M. (2020). Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i javnom sektoru Hrvatske. U: *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (ur. Ivšić, I. i Jaklin, K.). Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Jann, B. (2014). Plotting regression coefficients and other estimates. The Stata Journal, 14(4), 708-737..

Kalleberg, A. L. (2003). Flexible Firms and Labor Market Segmentation*. Work and Occupations*, 30(2), 154–175*.* doi:10.1177/0730888403251683

Koludrović, M., Jukić, T. i Reić Ercegovac, I. (2009). Sagorijevanje na poslu kod učitelja razredne i predmetne nastave te srednjoškolskih nastavnika. *Život i škola : časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 55(22), 235–249.

Lucić, M. (2020). Blagostanje zaposlenih u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. U: R*aditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (ur. Ivšić, I. i Jaklin, K.). Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Matković, T. i Ostojić, J. (2019). Tko što radi sada? dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj 2007.–2018. U: *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (ur. Puljiz, V.). Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.

Matković, T. (2013). Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition, and conditions in temporary employment in Croatia. U: *Non-standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (ur. Koch, M. i Fritz, M.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Matković, T. i Ivšić I. (2020) Uvjeti rada u RPOO iz perspektive pedagoškog standarda. U: R*aditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (ur. Ivšić, I. i Jaklin, K.). Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Matković, T. (2020). Pristup stručnom usavršavanju u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju. U: *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (ur. Ivšić, I. i Jaklin, K.). Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Ostojić, J. (2020). Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u dječjim vrtićima. U: *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (ur. Ivšić, I. i Jaklin, K.). Zagreb: Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske.

Državni pedagoški standard predškolskog odgoja i naobrazbe. Narodne novine. NN 63/2008.

Ronen, S. (1978). Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority. Human Relations, 31(4), 297–308.<https://doi.org/10.1177/001872677803100401>

Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A. i Johnson, M. (2018). Challenges and Contradictions in the “Normalising” of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527. doi:10.1177/0950017017751790

Samaluk, B. (2020). Precarious Education-to-Work Transitions: Entering Welfare Professions under a Workfarist Regime. *Work, Employment and Society*, prvo online izdanje. doi:10.1177/0950017020931335

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (2018). Rad po mjeri čovjeka. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Friedrich Ebert Stiftung Zagreb. Dostupno na: http://www.sssh.hr/upload\_data/site\_files/rad-po-mjeri\_brosura.pdf

Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: Važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja : časopis za opća društvena pitanja*, 25(3), 371–392. <https://doi.org/10.5559/di.25.3.05>

StataCorp (2015). Stata Statistical Software: Release 14. College Station, Texas (USA): StataCorp LP.

Waenerlund, A.-K., Gustafsson, P. E., Virtanen, P. i Hammarström, A. (2011). Is the core-periphery labour market structure related to perceived health? Findings of the Northern Swedish Cohort. *BMC Public Health*, 11(1). doi:10.1186/1471-2458-11-956

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.

Uchida, M., Cavanagh, M. i Lane, R. (2020), Analysing the experiences of casual relief teachers in Australian primary schools using practice architecture theory. *British Educational Research Journal*, prvo online izdanje.<https://doi.org/10.1002/berj.3653>

Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. Psychology and Aging, 7(1), 37–45.<https://doi.org/10.1037/0882-7974.7.1.37>

Watts, J. i Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50.<https://doi.org/10.1080/00131881.2011.552235>

Zakon o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19)

Živković P. (2015) Prekaritet i nastavnici na određeno vreme - pogled sa zapadne strane. *Teme* 39(3), 801-821.

**Prilog – Tablica A1. Regresijski modeli pokazatelja kvalitete radnih uvjeta i blagostanja zaposlenih (izvor rezultata u odjeljku 3.2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Vještine i autonomija** | **Društveno okruženje** | **Fizička okolina** | **Intenzitet rada** | **Kvaliteta radnog vremena** | **Subjektivno blagostanje (WHO-5)** | **Zadovoljstvo radnim uvjetima** | **Smislenost rada** | **Održivost rada** | **Broj zdravstvenih problema (\*10)** |
| **Tip trenutnog ugovora (Ref. Ugovor na neodređeno vrijeme)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Određeno u trajanju | -2,10 | -5,08 | -0,59 | -0,23 | -1,39 | -1,64 | -0,89 | -1,70 | 3,90 | -0,81 |
|  | (1,868) | (4,239) | (1,742) | (3,396) | (1,641) | (2,789) | (3,650) | (1,645) | (6,830) | (4,225) |
| Zamjena do povratka | -0,62 | -6,86\* | -0,34 | 3,42 | -2,81\* | -1,67 | 1,23 | -3,15 | -7,71 | 7,92\* |
|  | (1,224) | (3,345) | (1,836) | (3,543) | (1,157) | (2,757) | (3,404) | (1,907) | (6,246) | (3,551) |
| **Staž na određeno** | -0,55\* | -1,50\*\*\* | -0,96\*\*\* | 1,45\*\*\* | -0,70\*\*\* | -0,76\*\* | -1,16\*\* | -0,92\*\* | -0,39 | 1,29\*\*\* |
|  | (0,235) | (0,352) | (0,147) | (0,232) | (0,142) | (0,224) | (0,359) | (0,326) | (0,891) | (0,261) |
| **Staž na neodređeno** | -0,10 | -0,33 | -0,25\* | 0,23 | -0,30\*\* | -0,36\*\* | -0,71\*\*\* | -0,18 | 0,22 | 0,55\* |
|  | (0,057) | (0,210) | (0,108) | (0,191) | (0,088) | (0,125) | (0,166) | (0,100) | (0,315) | (0,209) |
| **Tip skupine prema Pedagoškom standardu (Ref. Vrtić i bez informacije o skupini)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Miješana skupina jasličke i vrtićke dobi (izvan standarda) | -4,92\*\* | -6,89 | -4,39 | 4,13 | -1,06 | -7,64\* | -13,52\*\*\* | -6,66\*\* | -1,95 | 9,00\* |
|  | (1,696) | (4,547) | (2,362) | (4,584) | (1,607) | (3,064) | (3,872) | (2,370) | (6,787) | (4,484) |
| Jaslice | -0,75 | 0,01 | -6,84\*\*\* | 4,34 | 0,67 | -0,3 | -0,28 | 0,57 | -1,87 | 2,91 |
|  | (1,472) | (2,856) | (1,193) | (3,149) | (1,226) | (2,329) | (2,539) | (1,535) | (4,231) | (2,843) |
| **Najviši stupanj poteškoća djece u skupini (Ref. Bez djece s poteškoćama)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Lakše poteškoće | -0,69 | -0,42 | -2,60\* | 5,38\*\* | 0,66 | -1,42 | -3,11 | -0,87 | 1,14 | 1,32 |
|  | (0,922) | (2,169) | (0,987) | (1,985) | (1,112) | (2,102) | (2,912) | (1,784) | (4,265) | (1,989) |
| Teže poteškoće | -1,22 | -7,20\* | -8,07\*\*\* | 14,13\*\*\* | -0,27 | 0,26 | 0,22 | -0,76 | -0,98 | 3,94 |
|  | (1,363) | (2,997) | (1,435) | (2,724) | (1,463) | (3,756) | (4,580) | (2,106) | (5,018) | (3,949) |
| **Prisutnost asistenta/ice djetetu s poteškoćama u razvoju u skupini** | 1,45 | 4,16 | 6,33\* | -12,99\*\* | 4,39\*\* | 3,01 | 1,71 | 4,15 | -5,13 | -5,39 |
|  | (1,411) | (5,088) | (2,816) | (3,787) | (1,429) | (4,125) | (4,396) | (3,289) | (6,968) | (4,929) |
| **Prisutnost trećeg odgojitelja/ice u u skupini** | 1,29 | 3,9 | 1,00 | -3,84 | -3,56\*\* | 2,07 | 4,53 | 4,89\*\* | 11,62\* | -1,24 |
|  | (1,682) | (2,270) | (1,419) | (2,488) | (1,196) | (2,658) | (2,715) | (1,680) | (4,762) | (2,706) |
| **Dobno miješana odgojna skupina (Ref. Nije miješana i bez informacije o skupini)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Miješana – susjedne dobi | -1,56 | 0,96 | -1,41 | 2,93 | 0,95 | -1,82 | -7,34\* | -3,0 | -7,71 | 1,28 |
|  | (1,309) | (3,106) | (2,123) | (3,237) | (1,388) | (2,371) | (2,979) | (1,972) | (5,537) | (3,433) |
| Miješana – 3 i više dobi | 2,83\* | 1,21 | 0,09 | 1,6 | 2,56 | 3,89 | -0,43 | 2,22 | -10,64 | 1,66 |
|  | (1,123) | (2,936) | (1,967) | (3,188) | (1,368) | (2,526) | (3,464) | (1,863) | (5,499) | (3,610) |
| **Odstupanje veličine upisane odgojne skupine od pedagoškog standarda (Ref. Unutar standarda)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Skupina za 1-3 djeteta veća od standarda | -0,82 | -1,46 | -0,04 | -0,77 | -0,61 | -6,55\*\* | -6,51 | -4,84\*\* | -2,86 | 8,33\* |
|  | (1,149) | (3,618) | (2,030) | (3,526) | (1,696) | (2,378) | (3,461) | (1,788) | (6,433) | (3,788) |
| Skupina za 3-6 djeteta veća od standarda | -1,84 | -1,93 | 0,19 | 0,27 | -1,34 | -3,99 | -8,19\* | -6,66\*\* | -12,88\* | 6,23 |
|  | (1,565) | (3,170) | (2,486) | (4,094) | (1,823) | (2,885) | (4,032) | (2,506) | (6,286) | (4,794) |
| Skupina za 7 ili više djece veća od standarda | 1,00 | -8,55 | -1,84 | 3,25 | -1,17 | -8,23\* | -8,86 | -4,69 | -16,85\* | 11,75\* |
|  | (1,707) | (4,362) | (2,710) | (4,491) | (1,769) | (3,474) | (4,588) | (2,687) | (6,470) | (5,034) |
| Bez informacije o skupini | -8,51\*\* | 2,89 | -4,60 | -0,73 | -0,35 | 2,12 | -3,57 | -3,24 | 12,71 | 8,63 |
|  | (2,521) | (9,278) | (3,486) | (6,714) | (2,701) | (4,284) | (6,281) | (4,068) | (14,060) | (7,108) |
| Konstanta | 72,88\*\*\* | 82,77\*\*\* | 84,41\*\*\* | 31,14\*\*\* | 59,42\*\*\* | 65,12\*\*\* | 75,76\*\*\* | 85,50\*\*\* | 37,98\*\*\* | 25,80\*\*\* |
|  | (1,880) | (4,516) | (3,862) | (6,660) | (2,197) | (4,280) | (5,352) | (2,921) | (9,626) | (6,669) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| N | 957 | 956 | 955 | 939 | 957 | 953 | 940 | 936 | 924 | 955 |
| Koeficijent determinacije | 0,07 | 0,05 | 0,14 | 0,11 | 0,09 | 0,06 | 0,10 | 0,08 | 0,06 | 0,08 |

*Bilješke.* \*\*\* p<0.001, \*\* p<0.01, \* p<0.05; Sve zavisne varijable imaju teorijski raspon od 0 do 100.

1. Prema podacima Ankete poslodavaca 2015, 77% ugovora o radu novozaposlenih sklopljeno je na određeno vrijeme, a zapošljavanje na određeno predominantan je razlog i izlaska iz evidencije nezaposlenih HZZ-a (u oko 80% slučajeva u 2019.) što govori o tome da je riječ o tipu ugovora o radu koji predstavlja standardni obrazac zapošljavanja. [↑](#footnote-ref-1)