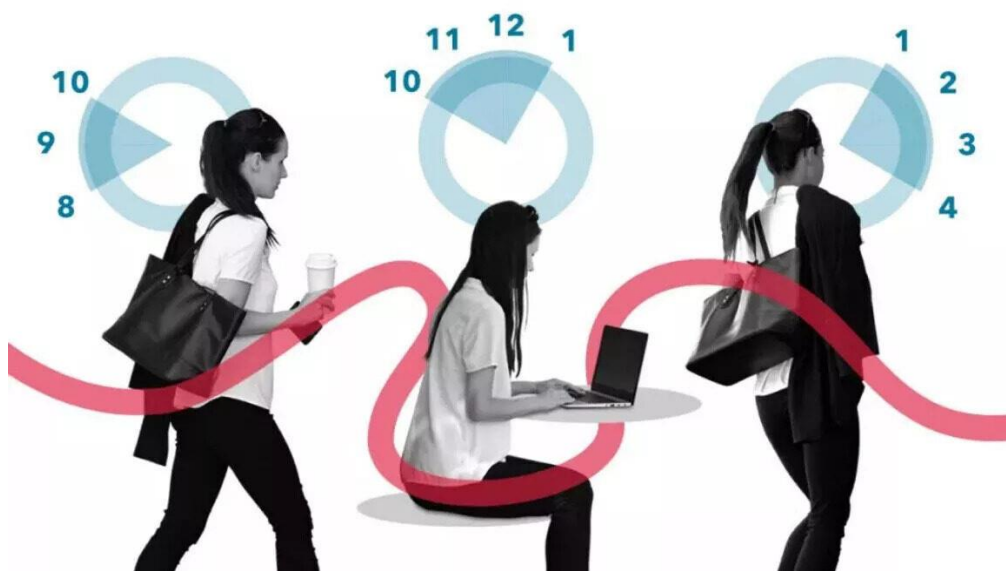


# Istraživanje o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenica/ka Gradske uprave zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života



Izv. prof. dr. sc. Ksenija Klasnić

# Uvod i ciljevi istraživanja

- Odjel za promicanje ljudskih prava i civilno društvo Gradskog ureda za kulturu, međugradsku i međunarodnu suradnju i civilno društvo zatražio je provedbu istraživanja o mogućnostima uvođenja fleksibilnih oblika rada zaposlenica/ka gradske uprave Grada Zagreba zbog usklađivanja poslovnog i privatnog života.
- Provedba istraživanja aktivnost je Akcijskog plana Grada Zagreba za provedbu Europske povelje o ravnopravnosti žena i muškaraca na lokalnoj razini za razdoblje od 2021. do 2025.
- Svrha ovog istraživanja je pokušaj **postizanja bolje ravnoteže između privatnog i poslovnog života** djelatnika gradske uprave putem **poboljšanja radnih uvjeta u organizaciji zasnovanih na podacima**.
- Poseban fokus istraživanja je na djelatnicima koji imaju **djecu u dobi do 10 godina starosti**.

## Glavni ciljevi istraživanja:

- definiranje problema tj. izazova vezano za usklađivanje poslovnog i privatnog života djelatnika gradske uprave
- definiranje fleksibilnih radnih aranžmana koji bi za zaposlenike bili najpovoljniji

## Specifični ciljevi istraživanja:

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

Održavanje skladnog odnosa između poslovnog i privatnog života. Uključuje svjesno upravljanje vremenom i energijom radi ispunjavanja profesionalnih i privatnih obveza, uz prioritete brige o sebi i vlastitoj dobrobiti.

Ravnoteža  
poslovnog i  
privatnog  
života

Fleksibilni  
radni  
uvjeti

Mogućnost pružena radnicima da prilagode svoj raspored radnog vremena, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenim brojem radnih sati.

DIREKTIVA (EU) 2019/1158 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>)

Ravnoteža poslovnog i  
privatnog života

**NARUŠENA**

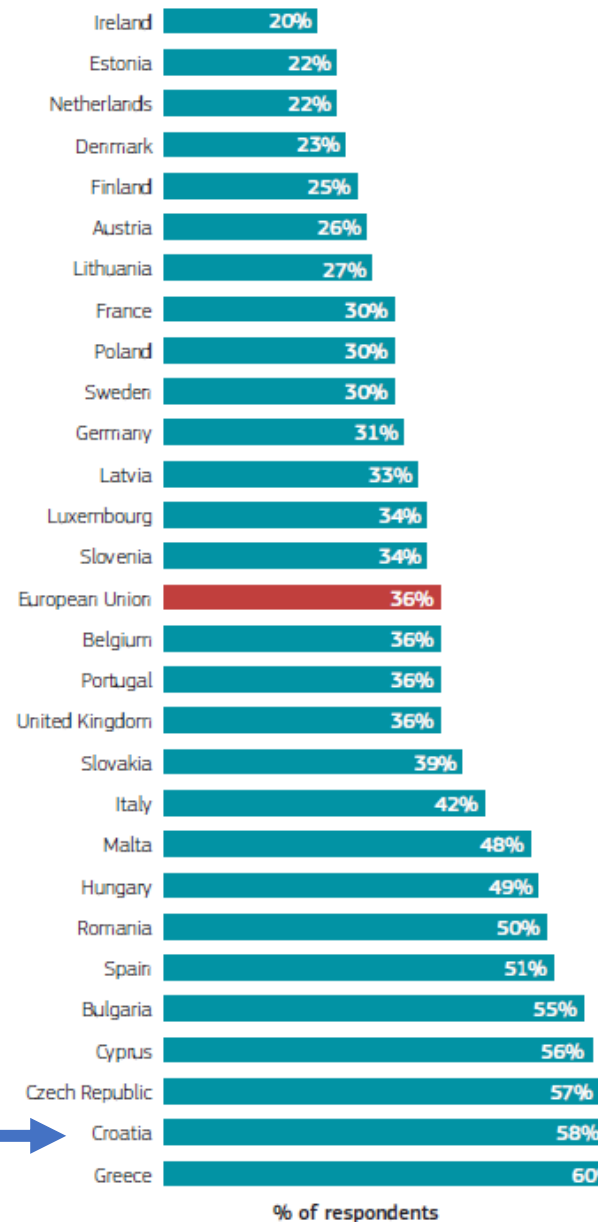
**PRELIJEVANJE  
OBITELJSKIH  
OBAVEZA NA  
POSLO**

(posao „pati”  
zbog obitelji)

**PRELIJEVANJE  
POSLOVNIH  
OBAVEZA NA  
OBITELJ**

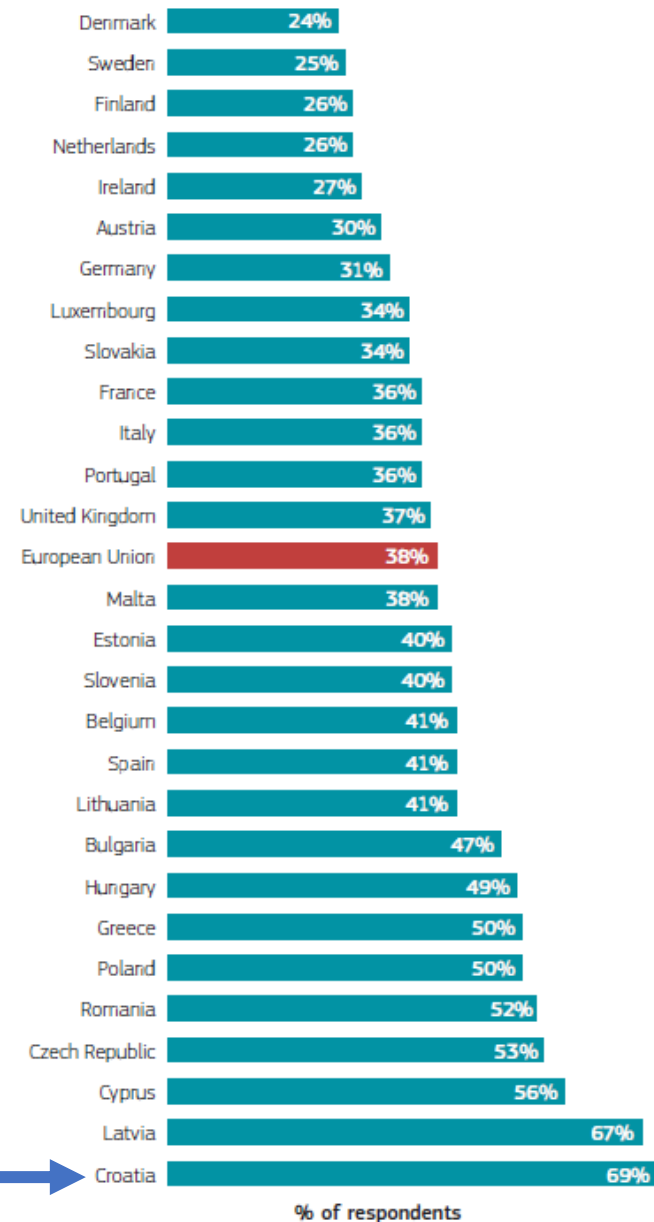
(obitelj „pati”  
zbog posla)

FIGURE 1: SHARE OF RESPONDENTS WHO REPORTED THAT IT WAS 'RATHER DIFFICULT OR VERY DIFFICULT' TO COMBINE PAID WORK WITH CARE RESPONSIBILITIES



Source: Eurofound (2018), European Quality of Life Survey 2016.

FIGURE 2: SHARE OF RESPONDENTS WHO REPORTED THAT IT HAD BEEN DIFFICULT TO FULFIL FAMILY RESPONSIBILITIES BECAUSE OF TIME SPENT AT WORK

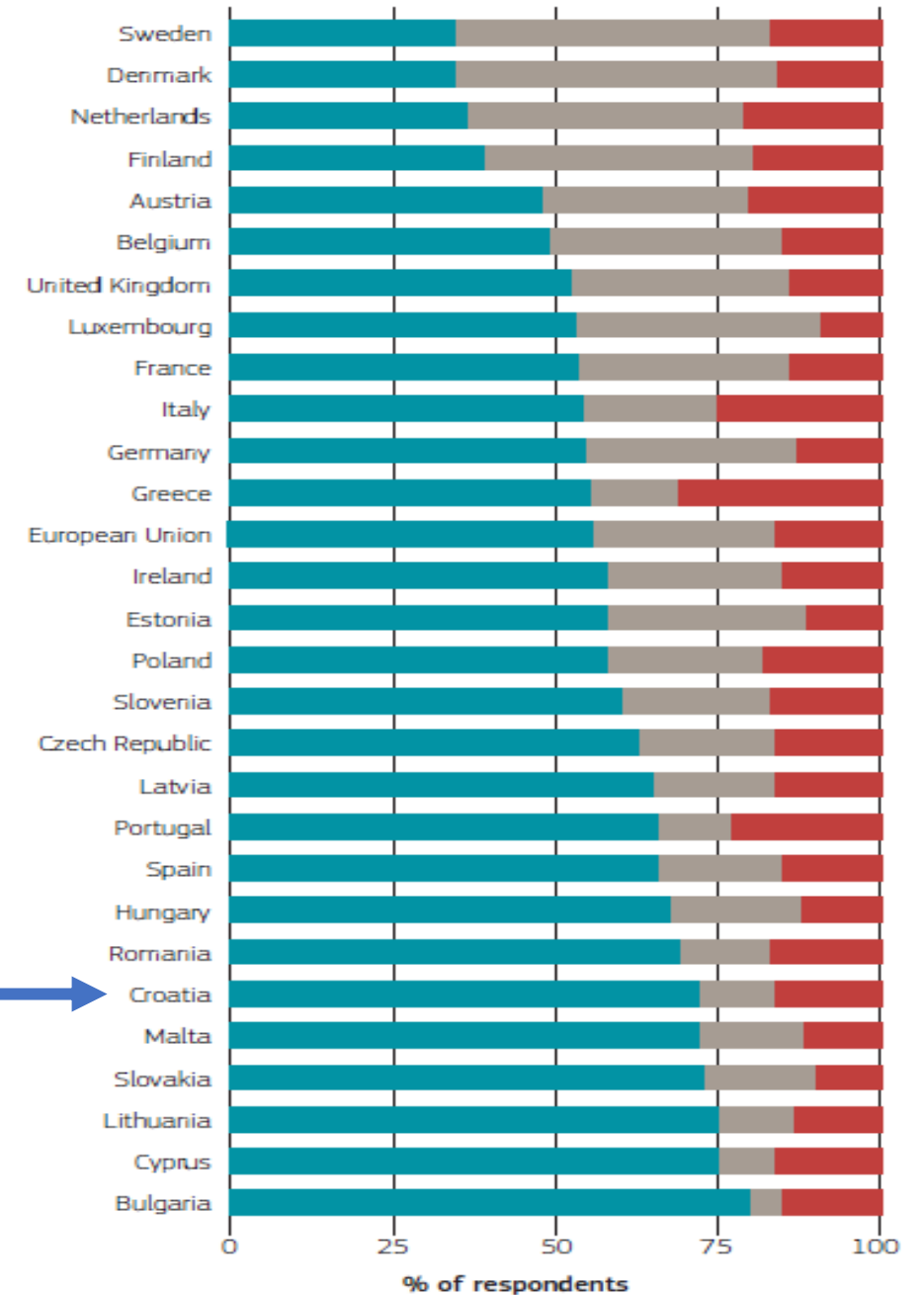


Source: Eurofound (2018), European Quality of Life Survey 2016.

# Fleksibilni radni uvjeti

Prema podacima Eurofounda, Hrvatska je pri dnu liste zemalja EU prema fleksibilnosti rada s najizraženijim preklapanjem privatne i poslovne sfere.

FIGURE 3: SUMMARY OF RESPONSES TO THE QUESTION 'HOW ARE YOUR WORKING TIME ARRANGEMENTS SET?'



# Mješovita metodologija istraživanja

## Kvalitativna: fokus grupe

- rujan **2022**
- 2 fokusne grupe
- $N_{UK} = 18$  zaposlenika  
(6 muškaraca, 12 žena)
- Svi roditelji djece do 10 godina
- trajanje svake diskusije: cca 2 sata



## Kvantitativna: metoda ankete

- studeni **2022**.
- $N = 1289$  zaposlenika i zaposlenica gradske uprave Grada Zagreba iz svih 16 ustrojstvenih jedinica Grada Zagreba
- Upitnik je ukupno imao 98 varijabli te je njegovo ispunjavanje procijenjeno na prosječno 20 minuta.

## Teme

- obilježja rada i obiteljskog života
- zadovoljstvu različitim aspektima posla, željeni radni uvjeti
- usklađivanje privatne i poslovne sfere
- rodna neravnopravnost i diskriminacija
- fleksibilni oblici rada

# Opis uzorka u anketnom istraživanju (N = 1289)

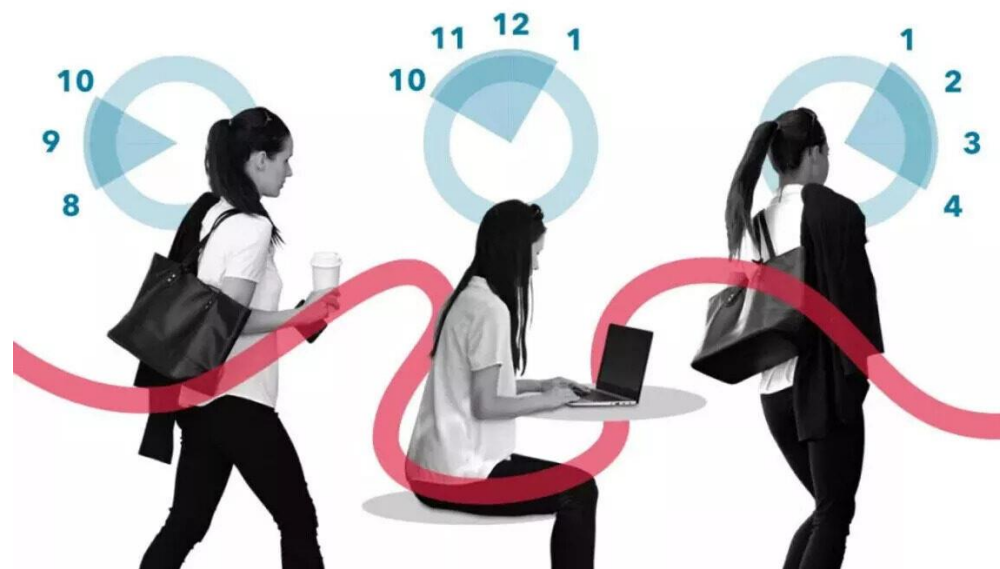
Ustrojstvena jedinica Grada Zagreba	N	%
Stručna služba Gradske uprave	82	6,4
Gradski ured za opću upravu i imovinsko-pravne poslove	108	8,4
Gradski ured za obrazovanje, sport i mlade	55	4,3
Gradski ured za obnovu, izgradnju, prostorno uređenje, graditeljstvo, komunalne poslove i promet	239	<b>18,5</b>
Gradski ured za mjesnu samoupravu, civilnu zaštitu i sigurnost	100	7,8
Stručna služba Gradske skupštine	38	2,9
Ured gradonačelnika	35	2,7
Gradski ured za gospodarstvo, ekološku održivost i strategijsko planiranje	122	9,5
Gradski ured za kulturu, međugradsku i međunarodnu suradnju i civilno društvo	35	2,7
Gradski ured za upravljanje imovinom i stanovanje	92	7,1
Gradski zavod za zaštitu spomenika kulture i prirode	20	1,6
Gradski ured za unutarnju reviziju i kontrolu	14	1,1
Gradski ured za financije i javnu nabavu	117	9,1
Gradski ured za socijalnu zaštitu, zdravstvo, branitelje i osobe s invaliditetom	117	9,1
Gradski ured za katastar i geodetske poslove	64	5,0
Služba za informacijski sustav i tehničke poslove	51	4,0

- 74,1% žene (n=955), a 25,9% muškarci (n=334)
- Prosječna dob 45 godina (od 22 do 65 godina)
- u prosjeku 14,5 godina staža u Gradu Zagrebu
- većina visokoobrazovanih (64%)
- 85% živi u Zagrebu, 15% putuje na posao
- 6,5% (83) ima upravljačku poziciju
- 66% ima djecu, 39% do 10 godina starosti

Najviši završeni stupanj obrazovanja	N	%
Nezavršena osnovna škola	1	,1
Završena osnovna škola	1	,1
Srednja strukovna škola u trajanju do 3 godine	9	,7
Srednja strukovna škola u trajanju 4 godine	271	<b>21,0</b>
Gimnazija ili umjetnička škola	73	5,7
Viša škola ili preddiplomski studij	114	8,8
Fakultet ili diplomski studij	684	<b>53,1</b>
Specijalizacija ili poslijediplomski studij (magisterij znanosti ili doktorat znanosti)	136	10,6

# Rezultati istraživanja

1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi Grada Zagreba
2. Obiteljski život zaposlenika i zaposlenica gradske uprave Grada Zagreba
3. Preklapanje privatne i poslovne sfere
4. Fleksibilni oblici rada





# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi Grada Zagreba

Radni uvjeti

- činjenica **imaju li nadređene osobe djecu** ili ne u kvalitativnom se istraživanju pokazala važnom - **veći stupanj razumijevanja** za obiteljske obaveze zaposlenika među onim nadređenima koji i sami imaju djecu → proizlazi iz **osobnih iskustava i situacija** pojedinih osoba na upravljačkim pozicijama
- problem nije riješen sustavno
- potrebno je poraditi na osvještavanju i edukaciji **svih osoba na upravljačkim pozicijama** o pravima i specifičnim potrebama zaposlenika gradske uprave koji imaju malu djecu ili djecu sa specifičnim zdravstvenim i drugim potrebama



# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

## Radni uvjeti

- Gotovo 60% ispitanih anketom naveli su da njihov posao zahtijeva i odlazak na neke **druge lokacije** na koje ih šalje poslodavac ili na koje klijenti traže da dođu

- Zaposlenici koji žive izvan Zagreba ili daleko od posla, imaju **problem s javnim prijevozom** koji rjeđe vozi u večernjim satima

*„Kažnjavanje je da moraš više odlaziti negdje, a nagrađivanje je da te se pošteduje recimo od takvih odlazaka, izlazaka.”*

- za >50% ispitanih posao uključuje **dežurstava i sjednice ili događanja izvan radnog vremena**, pri čemu oko 25% ispitanih na takve događanja ide rijetko, a 28% ponekad ili češće

- Zaposlenici koji su **roditelji manje djece (do 10 godina starosti)** istaknuli su i kako im dežurstva i odlasci na sjednice ili događanja izvan radnog vremena znatno smanjuju vrijeme provedeno kod kuće s djecom, a posebno je problematično što ih to onemogućava da idu po djecu u vrtić ili školu pa moraju tražiti pomoć drugih članova obitelji.

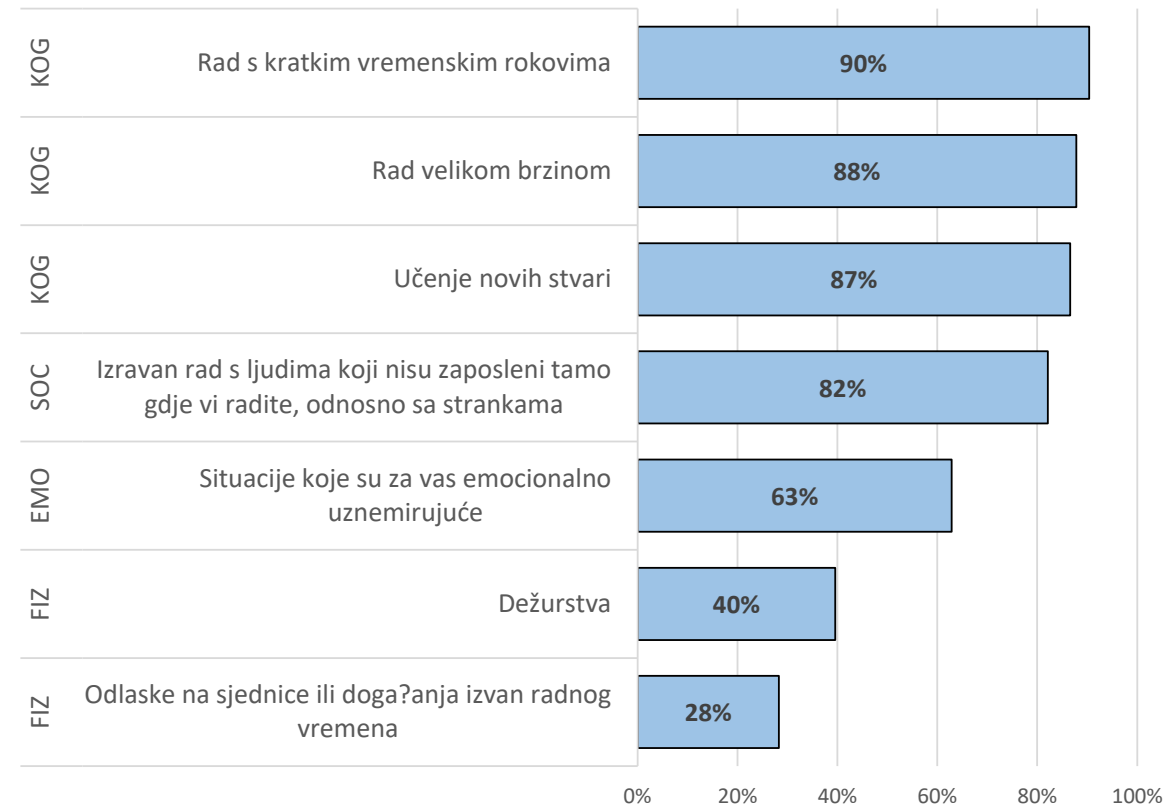
- dodatni problematičan aspekt zahtjeva za **odlaske na događanja van radnog vremena**, koji je prije bio posebno izražen – **izostanak njihove evidencije i plaćanja prekovremenog rada**

# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

- **RAD SA STRANKAMA** – zahtjevan, podrazumijeva niz socijalnih vještina, znatno smanjena fleksibilnost posla jer moraju uvijek biti „na raspolaganju“ i nisu u mogućnosti radno vrijeme prilagođavati izvanrednim obiteljskim situacijama poput vođenja djeteta na liječničke preglede
- u **izvanrednim obiteljskim** situacijama zaposlenici se snalaze - **zamole kolegu** da ih zamijeni, no svjesni su kako je takve slučajeve potrebno rješavati sustavno, a ne ovisiti o dobroj volji svojih kolega. Također, postoji i nevoljkost u traženju takve pomoći od kolega zbog činjenice da ih se time dodatno opterećuje

## Zahtjevnost posla u gradskoj upravi

Zahtjevnost posla (ponekad ili češće posao zahtjeva...)

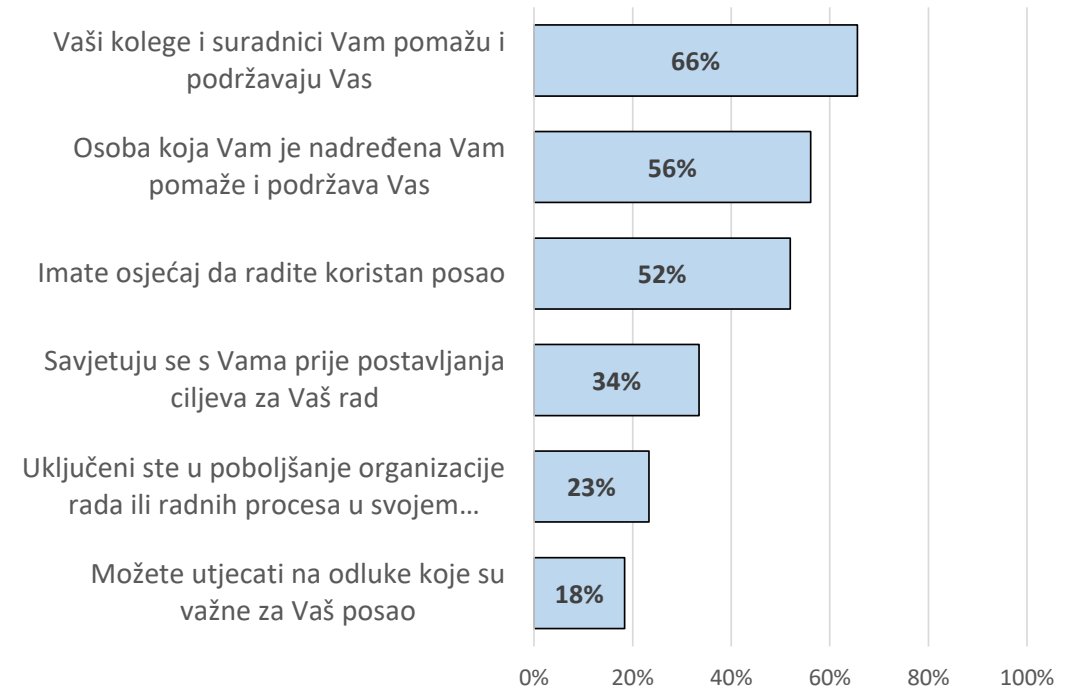


# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

- dvije trećine ispitanih zaposlenika dobivaju visok **stupanj podrške**, posebice od svojih kolega, a potom i svojih nadređenih
- ipak, 19% ispitanih navelo da nikad ili samo rijetko dobivaju pomoć i podršku od svojih nadređenih

## Podrška i pozitivno okruženje

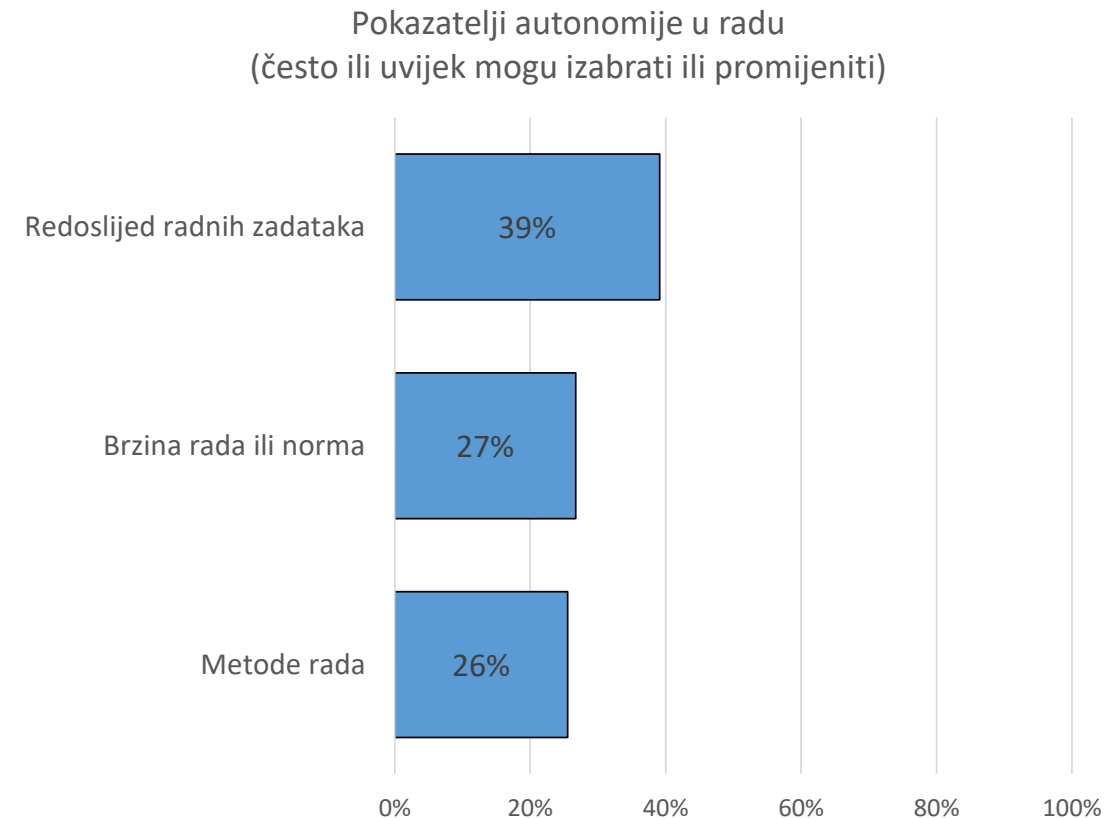
Pokazatelji podrške i pozitivnog okruženja na poslu  
(često ili uvijek)



# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

- **Autonomija u radu** zaposlenika i zaposlenica gradske uprave je na OSREDNJOJ razini - kod sva tri pokazatelja najviše ispitanika odabralo odgovor ponekad (35%-38%)

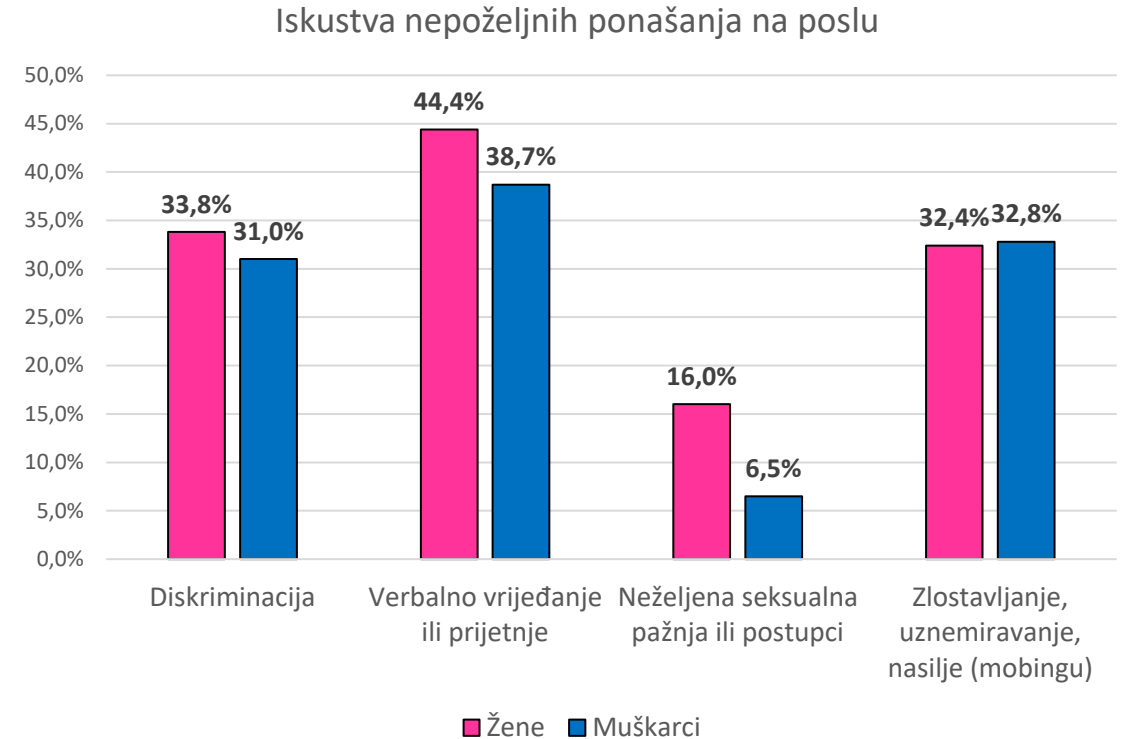
## Autonomija u radu



# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

- Najzastupljenije je verbalno vrijeđanje ili prijetnje
- Jedina statistički značajna razlika po spolu odnosi se na neželjenu seksualnu pažnju ili postupke – žene doživljavaju češće!

## NEPOŽELJNA PONAŠANJA NA POSLU



Negativna iskustva na radnom mjestu (od početka rada) – prema spolu

# 1. Profesionalni život - rad u gradskoj upravi

## Nezadovoljstvo trenutnim načinom evidencije radnog vremena

- Sustav Ilock koji bilježi vrijeme dolaska i odlaska zaposlenika na posao i s posla **nema dovoljnu fleksibilnost** koja bi zaista omogućila evidentiranje i količine vremena provedenog na radom mjestu, ali i njihovog rada te omogućila uspješno usklađivanje privatne i poslovne sfere te brojnih problema u tom pogledu.
- Problematično je što sustav, prema riječima sudionika, **ne zbraja vrijeme na razini tjedna ili mjeseca, već samo na razini dana**. Mnogi zaposlenici zbog toga imaju velike **viškove radnog vremena koji im se ne uvažavaju i ne mogu se kompenzirati**.
- Zaposlenici su posebno frustrirani **nemogućnošću** tog sustava da **kompenzira duži ostanak na poslu s povremenim kašnjenjima**.
- Na fokus grupi gotovo konsensualno mišljenje kako taj **sustav treba ukinuti** jer bi to riješilo mnogo problema koje on uzrokuje

## 2. Obiteljski život

### Obavljanje neplaćenog obiteljskog i kućanskog rada



- Najveća je razlika u aktivnostima koje se odnose na **kuhanje i ostale različite kućanske poslove** – čak 85% ispitanih zaposlenica gradske uprave to čini svaki ili gotovo svaki dan, za razliku od više nego duplo manje muškaraca – njih 39%. Prema vlastitim procjenama utrošenog vremena, **žene** u prosjeku u tim aktivnostima provode oko **2 i pol sata dnevno**, dok **muškarci** provode oko **sat i 45 minuta**.
- Aktivnosti vezane za **brigu za djecu** ili unučad kao i za njihovo obrazovanje - svakodnevno obavlja 44% ispitanih žena, a 32% ispitanih muškaraca. **Žene** u tim aktivnostima provode u prosjeku nešto manje od **3 sata dnevno**, a **muškarci oko 2 sata dnevno**, što je također statistički značajna razlika u smjeru većeg angažmana žena.
- Aktivnosti koje se odnose na **brigu za starije i nemoćne članove obitelji** svaki ili gotovo svaki dan radi 20% ispitanih žena i 12% ispitanih muškaraca, u čemu također postoji statistički značajna razlika. Žene u tim aktivnosti provode prosječno 1,3 sata dnevno, a muškarci 1,1 sat dnevno.



# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Vrijeme putovanja te problem prijevoza

- Ispitani zaposlenici gradske uprave provode u prosjeku gotovo **70 minuta dnevno** putujući na posao i s posla kući (standardna devijacija je 40 minuta). Medijalna, odnosno središnja vrijednost (ispod koje i iznad koje se nalazi po 50% ispitanika) iznosi 60 minuta, odnosno jedan sat. 7% ispitanika provodi više od 2 sata dnevno na putovanje.
- Problemi zaposlenika koji žive izvan Grada Zagreb (15%): aktivnosti izvan radnog vremena dovode do problema s **nedostupnošću javnog prijevoza u večernjim satima** pa čak kod nekih i do nemogućnosti odlaska kuća.

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



# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Skrb o djeci

### (ZAPOSLENICI S DJECOM)

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

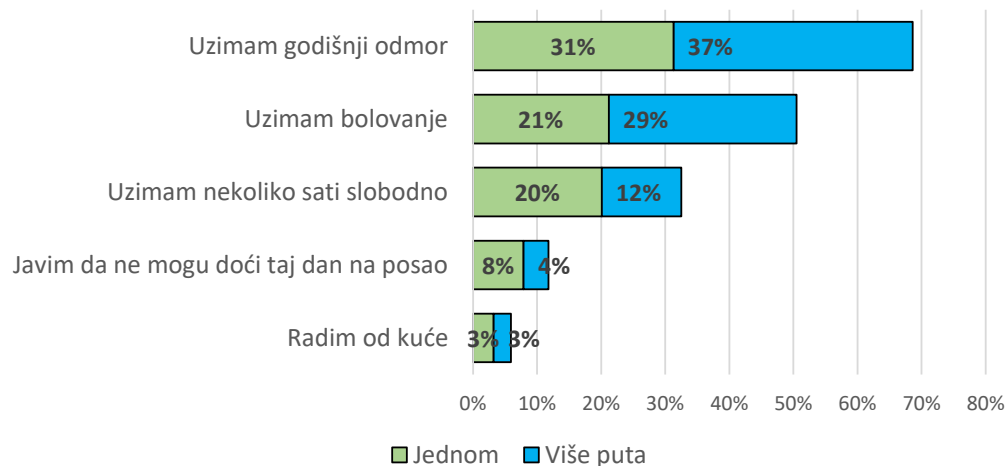
	N	%
Ne, niti jednom	281	32,5%
Da, jednom u 12 mjeseci	148	17,1%
Da, nekoliko puta u 12 mjeseci	361	41,8%
Da, svaki ili skoro mjesec	72	8,3%
Da, svaki ili skoro svaki tjedan	2	0,2%
Ukupno	864	100%

- Situacije u kojima se privatna i poslovna sfera najviše preklapaju odnose se na **zdravstvenu skrb za dijete**.
- Zaposlenicima je zbog neizbježnih odlazaka s djetetom na različite zdravstvene preglede nužno potrebna veća radna fleksibilnost.
- Zaposlenici koji svoju djecu moraju **kontinuirano voditi na terapije**, a čije **termine nije moguće dogovoriti izvan njihova radnog vremena** izjavljuju kako im je svaki put iznova teško tražiti odlazak s posla nadređenu osobu
- **Prakse rješavanja** situacija u kojima roditelji male djece moraju obavljati neodgodive aktivnosti skrbi za dijete za vrijeme radnog vremena **u različitim gradskim uredima prilično razlikuju** i često **ovise o dobroj volji kolega i nadređene osobe**
- Žene statistički značajno češće od muškaraca uzimaju bolovanje, dok muškarci češće jave da ne mogu doći taj dan na posao

# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Skrb o djeci

Postupanja roditelja u posljednjih 12 mjeseci kad im je dijete trebalo na liječnički pregled



- **Uzimanje bolovanja** radi djeteta - na to se “ružno gleda”, kao da je to „odlazak na odmor”, a zapravo im se umanjuje plaća i gomila posao koji će morati nadoknaditi kad se vrate na posao

- **Iskustva rada od kuće s bolesnim djetetom** ili djetetom koje je u samoizolaciji zbog koronavirusa su podijeljena.

Neki su sudionici govorili o smanjenoj koncentraciji, te o teškim uvjetima zbog potrebe paralelnog obavljanja plaćenog i neplaćenog kućanskog rada.

Drugi to smatraju dobrom alternativom uzimanju bolovanja jer ipak mogu odraditi dio posla od kuće.

- Nezadovoljstvo zbog **neusklađenosti praksi** u različitim gradskim uredima vezanih za rad od kuće u slučaju bolesti djeteta

# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Skrb o djeci

- 10% zaposlenika koji imaju djecu imaju barem jedno **dijete koje zahtijeva posebnu skrb** u vidu redovitih odlazaka na neku vrstu terapije ili pregleda (npr. logopedu, fizioterapeutu, psihologu ili sl.) + dodatnih 7% odgovorilo da imaju dijete koje je prije zahtijevalo takvu skrb, ali više ju ne treba
- Žene statistički značajno češće vode djecu na preglede od svojih muških kolega

### Tko obično vodi dijete na preglede ili termine

(samo roditelji djece koja zahtijevaju posebnu medicinsku skrb, žene N = 92; muškarci N = 32)

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

### Osim skrbi o djeci, dodatni izazovi preklapanja vezani za djecu:

- nemogućnost brige za djecu za vrijeme školskih praznika
- nemogućnost brige za djecu za vrijeme štrajka učitelja i profesora
- privikavanje djeteta na jaslice ili vrtić

# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Rad u slobodno vrijeme

*član komisije u inventuri; često vijeće gradske četvrti i mjesni odbori, izaslanici na događanjima, tribinama, rad na štandovima...*

- neadekvatno evidentiranje mnogih aktivnosti koje se provode izvan radnog vremena
- nemogućnosti planiranja takvih aktivnosti i, posebice, njihovog trajanja
- nedostatak javnog prijevoza za vraćanje kući u kasnim večernjim satima

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

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

# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Prelijevanje poslovnih obaveza na obitelj

- žene doživljavaju u većoj mjeri (M: 26%, Ž: 37%)
- zaposlenici s malom djecom u većoj mjeri (s malom djecom: 44%, bez male djece: 30%)

Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la

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

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

# 3. Preklapanje privatne i poslovne sfere

## Prelijevanje obiteljskih obaveza na posao

- žene i muškarci jednako (oko 6%)
- zaposlenici s malom djecom u nešto većoj mjeri (s malom djecom: 7,5%, bez male djece: 6%)

Generalno, **prelijevanje obiteljskih obaveza na posao je znatno manje zastupljeno nego prelijevanje poslovnih obaveza na obitelj** (*obitelj pati više od posla!*)

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

13% žena je izjavilo da im se to izrazito zamjeralo (u odnosu na 10% muškaraca), a 34% da im se djelomično zamjeralo (u odnosu na 27% muškaraca)

**Količina obiteljskih obaveza ne dopušta mi da se posvetim poslu koliko bih trebao/la**

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

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

# 4. Fleksibilni oblici rada

## Trenutna fleksibilnost posla

- generalno nizak stupanj fleksibilnosti posla među zaposlenicima gradske uprave
- Nema statistički značajne razlike prema spolu: i muškarcima i ženama je to pretežito teško učiniti

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

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



## Poželjnost pojedinih oblika fleksibilnog rada – prema spolu i prema imanju malog djeteta

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

## **PRVI IZBOR – Najpoželjniji oblici fleksibilnog rada – prema spolu i prema imanju malog djeteta**

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

# Tko želi što i zašto?

**Najpotrebniji i najpoželjniji oblici fleksibilnog rada među zaposlenicima gradske uprave:**

- **klizno radno vrijeme s početkom između 7 i 9h**
- **mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi**
- **povremeni rad od kuće (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna)**



## **Multivarijatne analize**

- spol
- imanje djeteta u dobi do 10 godina  
broj djece
- život izvan Zagreba
- stupanj zahtjevnosti posla
- stupanj podrške na poslu
- prelijevanje poslovnih obaveza na obitelj (“Količina poslovnih obaveza ne dopušta mi da se bavim obitelji onoliko koliko bih trebao/la.”)

# 4. Fleksibilni oblici rada



## 1. Osam sati rada svaki dan s kliznim radnim vremenom (88%)

- U fokusnim se grupama upravo period početka rada od **7h do 9h** konsenzusom pokazao najviše odgovarajućim
- Trenutno imaju omogućen klizni početak i kraj radnog vremena, ali u periodu od 7:30h do 8:30h za dolazak te od 15:30h do 16:30h za odlazak s posla, što mnogima nije dovoljno fleksibilno i ne omogućava im obavljanje nekih neophodnih obiteljskih obaveza
- Davali su osobne i primjere nekih svojih kolega koji zbog javnog prijevoza svaki dan dolaze na posao između 7:00 i 7:10, ali ne smiju otići prije 15:30h. Time im se stvara kontinuirani „višak“ radnog angažmana koji se nigdje ne evidentira niti se na bilo koji način valorizira.

# Klizno radno vrijeme s početkom između 7 i 9h

Klizno radno vrijeme s početkom između 7 i 9h više odgovara osobama:

- koje ne žive u Zagrebu,
- imaju višu razinu podrške na poslu,
- manje osjećaju negativne posljedice prelijevanja poslovnih obaveza na obiteljski život

Spol, broj djece, imanje malog djeteta i stupanj zahtjevnosti posla nisu značajni prediktori za poželjnost ovog fleksibilnog oblika rada.



<https://escp.eu/events/webinar-flexible-working>

# 4. Fleksibilni oblici rada



## 2. Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi (85%)

- U fokusnim se grupama o slobodnim danima dosta diskutiralo. Taj se termin često koristi, sam koncept je vrlo poželjan, iako su neki istaknuli kako slobodni dani formalno ne postoje jer nisu definirani u kolektivnom ugovoru. Sudionici su se složili kako bi se slobodan dan trebao unijeti i definirati kolektivnim ugovorom.
- Neki su rekli kako ipak postoje neformalni slobodni dani, koje dobivaju oni zaposlenici koji su radili na nekoj višesatnoj akciji tijekom vikenda, no te prakse nisu jednake u svim gradskim uredima → nezadovoljstvo
- Mogućnost uzimanja slobodnog dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi bila bi posebno korisna u izvanrednim situacijama vezanim za brigu o djeci, poput bolesti djeteta, vođenja na termin zdravstvenih pregleda ili slično.



# Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi

Mogućnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi poželjnije je onima:

- s manjim brojem djece,
- koji imaju malu djecu,
- više osjećaju negativne posljedice prelijevanja poslovnih obaveza na obiteljski život

Spol, život u Zagrebu ili izvan njega, stupanj zahtjevnosti i stupanj podrške na poslu nisu značajni prediktori za poželjnost ovog fleksibilnog oblika rada.



# 4. Fleksibilni oblici rada



## 3. Povremeni rad od kuće (74%)

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



# 4. Fleksibilni oblici rada



## 3. Povremeni rad od kuće (74%)

- Podaci obje metode istraživanja pokazuju kako je rad od kuće znatno poželjniji kao **povremena opcija nego jedina**, iako bi sve dane u tjednu voljelo raditi nezanimljivih 27% ispitanika, i to više među muškarcima (33%) i među roditeljima djece do 10 godina (34%).
- Roditelji male djece još su oko jedne stvari u fokusnim grupama postigli konsenzus, a to je da bi rad od kuće bio vrlo korisna opcija u slučaju **bolesti djeteta**.
  - *„na poslu si beskoristan ako stalno brineš kako je djetetu”*
  - *„ta bolovanja za djecu su grozna, užasno puno novaca oduzme”*
  - *„bolje da ja odradim doma nego da me kolega mora mijenjati”*

## 4. Fleksibilni oblici rada

### 3. Povremeni rad od kuće (74%)

- Tehnički uvjeti za rad od kuće - sudionicima fokusnih grupa taj se aspekt ne čini problematičnim, odnosno smatraju da **kod kuće imaju sve što im je potrebno za rad.**
- Na pitanje o tome da to podrazumijeva trošenje i nekih njihovih **osobnih resursa**, poput struje, grijanja, telefona i sl. nisu previše zabrinuti i smatraju to **ustupkom organizaciji koja im je omogućila rad od kuće.**
- Produktivnost rada od kuće nije dovedena u pitanje: „*oni koji nisu motivirani za rad bit će jednako neproduktivni bilo da rade od kuće ili iz ureda*” → smatraju da će onaj tko zaista radi, biti jednako produktivan i na poslu i na kod kuće



# Povremeni rad od kuće (npr. 1, 2 ili 3 dana svakog tjedna)

Povremeni rad od kuće više odgovara osobama:

- s manjim brojem djece,
- onima koji imaju barem jedno dijete u dobi do 10 godina,
- osobama s manje zahtjevnim poslovima,
- osobama koje više osjećaju negativne posljedice prelijevanja poslovnih obaveza na obiteljski život.

Spol, život u Zagrebu ili izvan njega i stupanj podrške koju dobivaju na poslu ovdje se nisu pokazali kao statistički značajni prediktori, odnosno zaposlenici podjednako procjenjuju poželjnost ovog oblika rada bez obzira te karakteristike



<https://www.healthline.com/health/parenting/working-from-home-and-parenting>

# 4. Fleksibilni oblici rada

## 4. Preraspodjela radnog vremena na razini mjeseca (72%)

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

## 4. **Fleksibilni oblici rada**

### 5. **Preraspodjelu radnog vremena na razini tjedna sukladno obiteljskim potrebama ili potrebama posla (68%)**

- Peti oblik fleksibilnog rada po prihvaćenosti
- Za zaposlenike bi to značilo npr.
  - jedan dan rade samo 4 sata, a tijekom ostalih dana mogu nadoknaditi
  - dva dana rade po 7 sati, a tijekom ostalih nadoknade
- nema statistički značajne razlike prema spolu
- ima prema tome imaju li malo djeteta ili ne – ovo bi više odgovaralo roditeljima djece u dobi do 10 godina (poželjno za 73% roditelja male djece u odnosu na 66% onih koji nemaju malu djecu)

# Dodatni prijedlozi zaposlenika

- Petak (ili neki drugi dan u tjednu) **bez stranaka**
- Slobodni dani na mjesečnoj ili godišnjoj razini za obiteljske potrebe
- Slobodan dan roditeljima za prvi dan škole djeteta
- Regulirati slobodne dane u kolektivnom ugovoru kao oblik nagrađivanja zaposlenika
- **Omogućiti rad od kuće u određenim situacijama (bolest djeteta)**
- Veća fleksibilnost u određivanju termina godišnjih odmora za zaposlenike
- Normiranje količine posla, a ne isključivo radnog vremena - manji fokus na vremenu odlaska i dolaska s posla, a veći na kvaliteti i količini odrađenog posla
- Zaposlenicima pružati veću podršku
- Efikasnije donošenje odluka i artikulacija obaveza unaprijed
- Fleksibilnost po pitanju obavljanja dijela privatnih obaveza za vrijeme radnog vremena uz mogućnost nadoknade vremena i veće razumijevanje po pitanju izvanrednih situacija u vezi djece
- Veće razumijevanje za zaposlenike starije životne dobi i njihove zdravstvene potrebe
- Organizirano čuvanje djece u poslovnim prostorijama poslodavca na pojedinim lokacijama na kojima postoji dovoljno velik broj zainteresiranih roditelja
- Omogućavanje "isključivanja", odnosno izostanka poslovne komunikacije (telefonski pozivi, e-mailovi) za vrijeme godišnjeg odmora i nakon radnog vremena
- Zapošljavanje dovoljnog / većeg broja radnika

# Preporuke i zaključak

- Uvođenje fleksibilnosti u radu višestruko bi koristilo zaposlenicima gradske uprave Grada Zagreba, posebice za uspješnije usklađivanje privatne i profesionalne sfere.
- Situacije u kojima se privatna i poslovna sfera preklapaju primarno se odnose na **zdravstvenu skrb za dijete** - zbog neizbježnih odlazaka s djetetom na različite zdravstvene preglede nužno je potrebna veća radna fleksibilnost.
- Tri se radno fleksibilna aranžmana posebno ističu kao poželjna, a tu su: **moćnost povremenog rada od kuće**, potom **klizno radno vrijeme s početkom između 7h i 9h** te **moćnost korištenja neformalnih slobodnih dana uz kratku prethodnu obavijest nadređenoj osobi**, stoga se preporuča omogućiti ove oblike fleksibilnog rada i njihovu kombinaciju.
- Nadalje, potrebno je raditi na **osvještavanju i edukaciji svih osoba na upravljačkim pozicijama o pravima i specifičnim potrebama zaposlenika gradske uprave koji imaju malu djecu ili djecu sa specifičnim zdravstvenim i drugim potrebama**.

**HVALA NA PAŽNJI!**

Izv. prof. dr. sc. Ksenija Klasnić