

Osvajanje prostora rada

**Uvjeti rada organizacija
civilnog društva na području
suвременe kulture i umjetnosti**

Valerija Barada
Jaka Primorac
Edgar Buršić

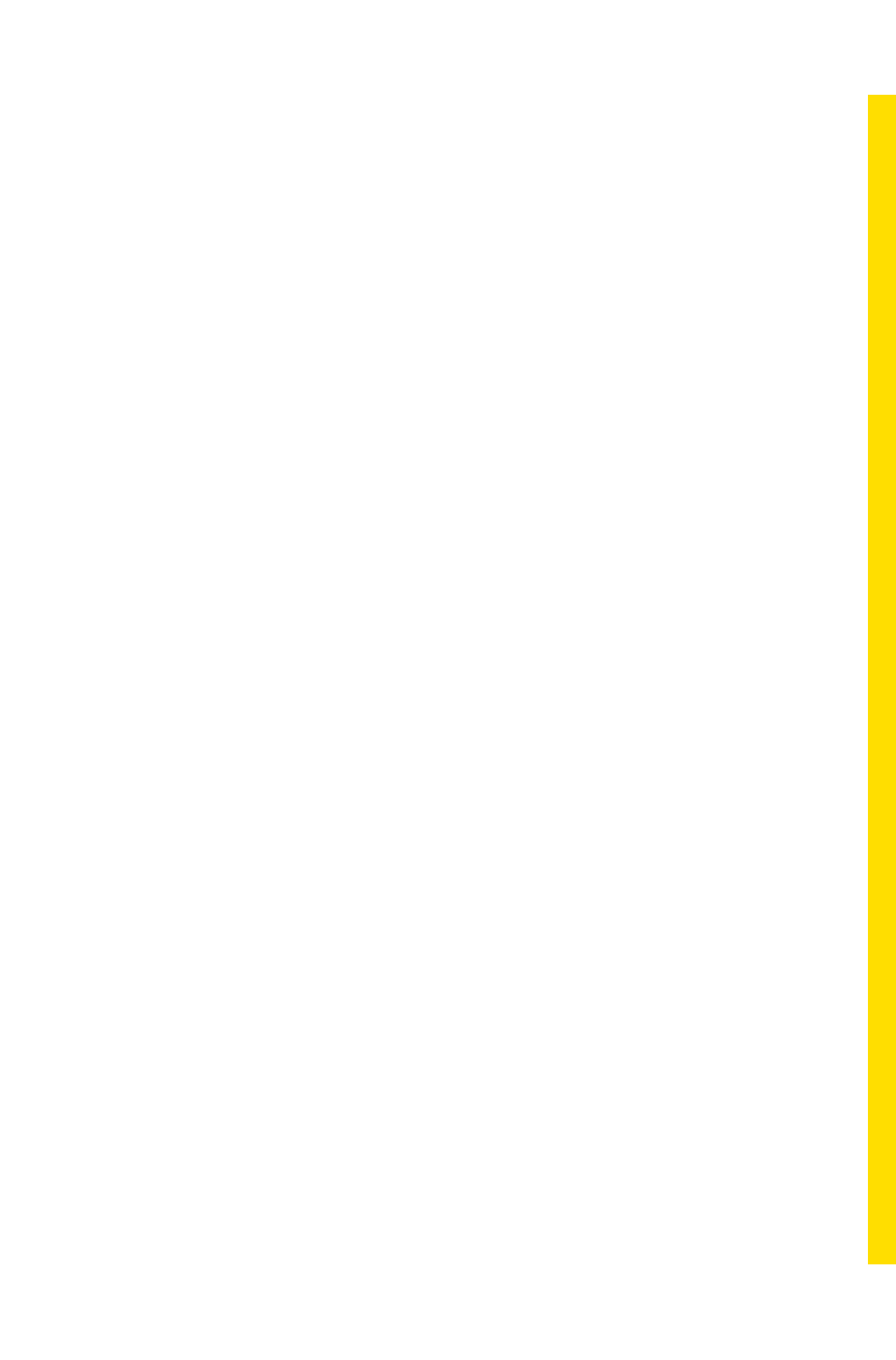


Osvajanje prostora rada

**Uvjeti rada organizacija
civilnog društva na području
suvremene kulture i umjetnosti**

Valerija Barada
Jaka Primorac
Edgar Buršić

Biblioteka Kultura nova, Zagreb, 2016.



Sadržaj

- 1 **Predgovor**, str. 9
- 2 **Uvodna rasprava**, str. 11
 - 2.1 O radu i zaposlenosti u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti – istraživački okvir, str. 15
- 3 **Metodološki okvir i tijek istraživanja**, str. 22
- 4 **Rezultati i analiza podataka**, str. 24
 - 4.1 Mapiranje sektora, mapiranje radništva – kvantitativni dio istraživanja, str. 24
 - 4.1.1 Oblici organiziranja OCD-a, str. 24
 - 4.1.2 Geografska rasprostranjenost OCD-a, str. 26
 - 4.1.3 Vrijeme osnivanja i dužina djelovanja OCD-a, str. 32
 - 4.1.4 Područje djelovanja OCD-a, str. 34
 - 4.1.5 Veličina organizacija, str. 36
 - 4.1.6 Prihodi OCD-a, str. 37
 - 4.1.7 Izvori prihoda OCD-a, str. 39
 - 4.1.8 Prostorni i tehnički resursi OCD-a , str. 43
 - 4.1.9 Struktura zaposlenosti i ugovorni oblici rada u OCD-ima, str. 49
 - 4.1.10 Sociodemografska obilježja i samoprocjena društvenog statusa zaposlenih u OCD-ima, str. 56
 - 4.1.11 Podaci o kućanstvima zaposlenih u OCD-ima, str. 65
 - 4.1.12 Godine rada i prosječna dužina ostajanja u organizacijama, str. 74
 - 4.1.13 Dinamika zapošljavanja, str. 75

4.1.14	Radna motivacija i problemi vezani uz rad, str. 79
4.1.15	Prijašnja i moguća buduća radna iskustva, str. 88
4.1.16	Zadovoljstvo poslom, str. 90
4.2	Trorazinsko čitanje rada na području suvremene kulture i umjetnosti – kvalitativni dio istraživanja, str. 95
4.2.1	Sektorska razina, str. 96
4.2.2	Organizacijska razina, str. 110
4.2.3	Osobna razina, str. 123
5	Zaključna rasprava, str. 134
6	Preporuke za javne politike, str. 139
7	Popis korištene literature, str. 142
8	Metodološki dodatak, str. 152
8.1	Detaljan prikaz metodologije istraživanja, str. 152
8.1.1	Provedba istraživanja, str. 152
8.1.2	Uzorak, obrada i analiza podataka, str. 154
8.2	Popratni dokumenti istraživanja, str. 158
8.3	Korišteni instrumenti (skraćene inačice), str. 167
8.4	Anonimizirani popis sugovornika u kvalitativnom dijelu istraživanja, str. 194
8.5	Kodna matrica za analizu kvalitativnih podataka, str. 195
8.6	Tablica frekvencija Kopenhaškog upitnika sagorijevanja (CBI), str. 196
	Biografije autora, str. 198

Popis tablica

- Tablica 1.* Broj prijavljenih u Bazi prijava ZKN-a (frekv., %), str. 25
- Tablica 2.* Broj organizacija iz Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 25
- Tablica 3.* Distribucija sjedišta organizacija po županijama, podaci
Baze prijava ZKN-a (frekv., %), str. 27
- Tablica 4.* Distribucija sjedišta organizacija prema gradovima i općinama,
podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %), str. 28
- Tablica 5.* Distribucija sjedišta organizacija prema regionalnoj podjeli Zaklade
"Kultura nova", podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %), str. 29
- Tablica 6.* Distribucija sjedišta organizacija po županijama, podaci
Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 30
- Tablica 7.* Distribucija sjedišta organizacija prema gradovima i općinama,
podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 30
- Tablica 8.* Distribucija sjedišta organizacija prema županijama, podaci
Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 31
- Tablica 9.* Godina osnutka organizacija, podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %), str. 33
- Tablica 10.* Godina osnutka organizacija, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 33
- Tablica 11.* Polje djelovanja organizacija, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 36
- Tablica 12.* Broj članova organizacije (2011.–2014.), podaci Baze prijava ZKN-a, str. 37
- Tablica 13.* Članstvo zaposlenih u organizaciji zaposlenja, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 37
- Tablica 14.* Proračun OCD-a u 2013. godini, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 38
- Tablica 15.* Prihod organizacije, podaci Baze prijave ZKN-a, str. 38
- Tablica 16.* Udjeli izvora prihoda u proračunu organizacija za 2013. godinu,
podaci Upitnika za OCD-e (relativne brojke), str. 41
- Tablica 17.* Udjeli izvora prihoda u proračunu organizacija za 2013. godinu,
podaci Upitnika za OCD-e (apsolutne brojke), str. 42
- Tablica 18.* Način korištenja uredskog prostora, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 44
- Tablica 19.* Vlasnički status uredskog prostora organizacije, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 45
- Tablica 20.* Uvjeti korištenja prostora, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 45
- Tablica 21.* Trajanje ugovora o najmu, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 47
- Tablica 22.* Veličina prostora organizacija, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 47
- Tablica 23.* Prostorije unutar ureda, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 47
- Tablica 24.* Tehnički resursi organizacija, podaci Upitnika za OCD-e, str. 48
- Tablica 25.* Godina prvog zapošljavanja, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 50
- Tablica 26.* Broj zaposlenih prema vrsti ugovora, podaci Upitnika za OCD-e, str. 52

<i>Tablica 27.</i>	Broj angažiranih osoba u OCD-ima prema vrsti ugovora (2011.–2014.), podaci Baze prijava ZKN-a, str. 54
<i>Tablica 28.</i>	Broj zaposlenih prema vrsti ugovora, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima, str. 55
<i>Tablica 29.</i>	Zaposleni prema spolu u 2013. godini, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %, Ž/M), str. 57
<i>Tablica 30.</i>	Dob zaposlenika, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 57
<i>Tablica 31.</i>	Stupanj obrazovanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 58
<i>Tablica 32.</i>	Područje obrazovanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 59
<i>Tablica 33.</i>	Mjesto stanovanja do 18. godine, podaci iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 60
<i>Tablica 34.</i>	Trenutno mjesto stanovanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 61
<i>Tablica 35.</i>	Obrazovanje roditelja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 61
<i>Tablica 36.</i>	Status zaposlenosti roditelja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 63
<i>Tablica 37.</i>	Zanimanje roditelja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 63
<i>Tablica 38.</i>	Samoprocjena osobnog i roditeljskog društvenog statusa, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 64
<i>Tablica 39.</i>	Članovi kućanstva, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 66
<i>Tablica 40.</i>	Veličina kućanstva, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 66
<i>Tablica 41.</i>	Prihodi kućanstva, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 67
<i>Tablica 42.</i>	Visina mjesečnih primanja zaposlenih, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 68
<i>Tablica 43.</i>	Redovitost primanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 68
<i>Tablica 44.</i>	Zadovoljstvo primanjima, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 69
<i>Tablica 45.</i>	Samoprocjena životnog standarda, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 69
<i>Tablica 46.</i>	Kreditna opterećenost, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 71
<i>Tablica 47.</i>	Broj izvora primanja, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 71
<i>Tablica 48.</i>	Broj isplaćenih honorara na temelju vrste ugovora, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 71
<i>Tablica 49.</i>	Broj osoba s isplaćenih šest i više uzastopnih honorara po spolu, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 73
<i>Tablica 50.</i>	Visina isplaćenih honorara, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 73
<i>Tablica 51.</i>	Godine rada u organizaciji, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 75
<i>Tablica 52.</i>	Percepcija trajanja zaposlenosti, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 75
<i>Tablica 53.</i>	Najveći broj zaposlenika, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 76
<i>Tablica 54.</i>	Godina najvećeg broja zaposlenika, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 76
<i>Tablica 55.</i>	Razlozi smanjenja broja zaposlenih, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %), str. 78

- Tablica 56.* Motivacija za rad u OCD-u, podaci Upitnika za OCD-e, str. 80
- Tablica 57.* Dnevni radni sati, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 81
- Tablica 58.* Modeli izvanrednog rada, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima, str. 81
- Tablica 59.* Razlozi prekovremenog rada, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima, str. 82
- Tablica 60.* Plaćanje prekovremenih sati, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 83
- Tablica 61.* Procjena utjecaja posla na slobodno vrijeme, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima, str. 84
- Tablica 62.* Projekcija poboljšanja životnog standarda, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 86
- Tablica 63.* Korištenje slobodnog vremena, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima, str. 87
- Tablica 64.* Korištenje godišnjeg odmora, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 88
- Tablica 65.* Korištenje vlastitih resursa za rad organizacije, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 88
- Tablica 66.* Područje prvog zaposlenja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 89
- Tablica 67.* Potencijalna promjena posla, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 90
- Tablica 68.* Skala zadovoljstva zaposlenika poslom, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima, str. 92
- Tablica 69.* CBI razine sagorijevanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 93
- Tablica 70.* Ujedinjene skale CBI sagorijevanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %), str. 93

1 Predgovor

Publikacija *Osvajanje prostora rada* proizašla je iz dvogodišnjeg istraživanja o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Istraživanje je pokrenula Zaklada “Kultura nova” s ciljem razumijevanja dinamike kulturnih odnosa i pozicija ovih organizacija. Na istraživanju su angažirani vanjski stručnjaci doc. dr. sc. Valerija Barada, dr. sc. Edgar Buršić, dr. sc. Jaka Primorac i Blanka Čop, mag. soc. koji su ga proveli u nekoliko etapa tijekom 2014. i 2015. godine, a koordinirala ga je Tamara Zamelli, voditeljica Zakladinih razvojnih programa i projekata. Riječ je o sveobuhvatnoj analizi svakodnevnih praksi i uvjeta stvaranja, koja daje važne uvide u sustav civilnog sektora u suvremenoj kulturi i umjetnosti.

Ovaj je izvještaj usredotočen na udruge i umjetničke organizacije koje djeluju u suvremenoj kulturi i umjetnosti, a sadrži detaljne analize podataka o prirodi i prevladavajućim načinima rada. Podaci su prikupljeni kroz kvantitativno i kvalitativno istraživanje, a obrađeni su zahvaćajući sektorsku, organizacijsku i individualnu razinu. Vrlo važan aspekt publikacije odnosi se na uvjete rada u kulturnom i kreativnom sektoru na međunarodnoj razini gdje se pokazuje da je svijet rada također nesiguran i nestabilan. Istraživanje je posebno uzelo u obzir sagledavanje mogućih učinaka postojećih uvjeta rada na dugoročnu održivost organizacija civilnog društva u suvremenoj kulturi i umjetnosti te su ponuđene na razmatranje preporuke koje mogu poslužiti daljnjim unapređenjima institucionalnog i zakonodavnog okvira za podršku razvoju umjetnosti, kulture i civilnog društva. Vjerujem da će nalazi istraživanja predstavljati vrijedan resurs za cjelokupni kulturni, ali i civilni sektor te da će mnoge preporuke biti implementirane kroz različite mjere kulturne i drugih politika.

Želim zahvaliti svima na sudjelovanju u ovom istraživačkom pothvatu, posebno onima koji su sudjelovali u *online* anketama i

intervjuima, ali i svim stručnjacima na savjetima koje su velikodušno dijelili i koji su uložili svoje vrijeme i iskustvo tijekom provedbe projekta. Autori su zajedničkim naporima i radom proizveli studiju koja nam daje argumente za utemeljenu i informiranu diskusiju i daljnji nastavak rada Zaklade “Kultura nova” na putu izgradnje snažnog, stabilnog i raznolikog civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti koje kreira nove umjetničke prakse i prakse kritičkoga javnog djelovanja te potiče pozitivne društvene promjene u Republici Hrvatskoj.

dr. sc. Dea Vidović,
upraviteljica Zaklade
Zagreb, travanj 2016.

2 Uvodna rasprava

Posljednjih dvadesetak godina djelovanje organizacija civilnog društva (dalje: OCD) na području suvremene kulture i umjetnosti u Hrvatskoj prolazilo je dinamičnim putem. Počevši od turbulentnog razdoblja devedesetih godina dvadesetoga stoljeća, preko širenja sektora početkom novog tisućljeća¹, potom slabljenja sektora uzrokovanog recesijom 2008. godine, prema osnaživanju sektora osnivanjem Zaklade “Kultura nova”. Uz izdvajanje audiovizualnih djelatnosti iz djelokruga Ministarstva kulture osnivanjem Hrvatskog audiovizualnog centra (HAVC²) i određenih promjena na razini kulturnih industrija, upravo je djelovanje OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti tijekom posljednje dvije dekade dinamiziralo kulturni sustav u Republici Hrvatskoj koji već niz godina obilježava određeni *status quo*, kako na razini pravnog i financijskog, tako i na razini institucionalnog okvira. Aktivnosti OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti su uz velik niz inovativnih projekata i programa (Vidović, ur., 2007.), zatim uz procese djelovanja odozdo za promjene kulturnih politika (Višnić, 2008.) te niza akcija orijentiranih prema umrežavanju sektora (Weeda i sur., 2005.), pridonijele značajnim promjenama na kulturnoj sceni u Hrvatskoj.

Međutim, sve navedene aktivnosti susreću se sa širim problemima vezanim uz financiranje kulture te financiranje organizacija civilnog društva, kao i s nedovoljnom komunikacijom između javnog, privatnog i civilnog sektora³, ali i nedostatkom komunikacije između programa iz područja kulture i medija s drugim

1 Za prikaz sektora u Zagrebu u razdoblju 1990.–2010. vidi Vidović (2012.).

2 Takav način podržavanja djelatnosti izdvajanjem javnih sredstava osnivanjem neovisnih tijela u *policy* literaturi naziva se principom “nadohvat ruke” – *arm’s length body* ili *arm’s length principle* (Mundy, 2000.).

3 Na navedene probleme ukazuje studija Brajdić Vuković i sur. (2014.), kao i istraživanje Juretić i Jakovčić (2014.).

područjima (npr. obrazovanjem, mladima, područjem radnih prava), zatim s pitanjem (de)centralizacije kulture na razini financiranja, ali i na geografskoj razini, itd⁴. Kada je riječ o radnim pravima u kulturi, u posljednjih su nekoliko godina ova pitanja propitivana prvenstveno kroz problematiku granskih kolektivnih ugovora zaposlenih u kulturnim ustanovama⁵, ili pak marginalno uz tematiku prava i obveza samostalnih umjetnika⁶, novinara u (neprofitnim) medijima, ili nezavisnih profesionalaca⁷. U takvom se kontekstu tijekom nekoliko posljednjih godina pokušalo mapirati civilni sektor na području suvremene kulture i umjetnosti kako bi se stvorila osnovica za njegovo strateško promišljanje te samim time napravili pomaci za poboljšanje rada u njemu (Vidović, ur., 2007.; Buršić, 2014.). Navedena mapiranja, kao i rad Zaklade “Kultura nova”, ukazali su i na potrebu za dodatnim istraživanjima u sektoru⁸, a samim time i istraživanjima rada i zaposlenosti u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti.

Problematika rada i zaposlenosti u kulturi u Hrvatskoj do sada nije bila u dovoljnoj mjeri istraživana: “uz makroanalize područja radene za potrebe izvještaja o kulturnoj politici Republike Hrvatske (Cvjetičanin i Katunarić, 1998.) i izrade strategije kulturnog

4 Prema podacima Ministarstva kulture iz listopada 2014. godine, u 2013. godini na razini javnog financiranja kulture Ministarstvo kulture Republike Hrvatske sudjeluje s 38 posto, gradovi pokrivaju 32 posto, Grad Zagreb 22 posto, dok općine u financiranje kulture ulažu četiri posto, koliko odvajaju i same županije (Primorac i sur., 2014.).

5 Uz Hrvatski sindikat djelatnika u kulturi (HSDK) kao interesno udruženje udruženih kulturnih radnika zaposlenih u ustanovama kulture Republike Hrvatske, pri potpisivanju posljednjeg granskog kolektivnog ugovora kao dionik se pojavio i Novi sindikat, što ukazuje na činjenicu potrebe za širom sindikalnom regulacijom područja rada u kulturi.

6 Pitanje promjene Zakona o pravima samostalnih umjetnika i poticanje kulturnog i umjetničkog stvaralaštva (NN 43/96, NN 44/96) već je duži niz godina jedno od problematičnih točaka kulturne politike. Upravo je pitanje promjene navedenog Zakona te pripadajućih pravilnika usko vezano uz problem rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti s obzirom na postojanje velikog broja samostalnih umjetnika koji surađuju u civilnim organizacijama te na umjetničke organizacije kao pravne dionike sektora.

7 Primjerice kroz Hrvatsko društvo nezavisnih profesionalaca (HDNP), koje je osnovano 2012. godine.

8 Vidjeti npr. Strateški plan Zaklade “Kultura nova” 2014.–2017. (Vidović, ur., 2014.).

razvitka (Katunarić i Cvjetičanin, 2003.), postoje samo sporadična i/ili fragmentarna ali ne i sustavna istraživanja ove problematike” (Primorac, 2012.: 6–7). Tako su uz pojedinačne studije o društvenom položaju umjetnica (Kodrnja, 2001.), analizu zaposlenosti u kreativnim djelatnostima (Švob-Đokić i sur., 2008.), dostupne studije o upravljačicama u kulturnom sektoru (Adamović, 2011.), o društvenom položaju dizajnerica vizualnih komunikacija (Barada, 2012.)⁹, a određeni je napor učinjen i da se ocrtta rad zaposlenih u sektoru neprofitnih medija (Ministarstvo kulture, 2015.). Fragmentarni podaci o radu i zaposlenosti u kulturi također se mogu naći u određenim sektorskim izvještajima – kao primjerice podaci o zaposlenima u audiovizualnoj industriji (Bajo i sur., 2013.), ali i na razini osnovnih informacija u redovnim izvještajima Državnog zavoda za statistiku (2015.a), Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2015.) i sl. S druge strane, određeni korpus znanja o radu i zaposlenosti u organizacijama civilnog društva u Republici Hrvatskoj dostupan je kroz niz istraživanja (npr. Bežovan i Zrinščak, 2007.; Brajdić Vuković i sur., 2014.), ali u njima sektoru kulture i umjetnosti nije posvećena značajnija pažnja.

U kontekstu u kojemu je s jedne strane pitanje rada i zaposlenosti u kulturi marginalizirano, a sam sektor OCD-a u kulturi nedovoljno analiziran¹⁰, istraživanje rada i zaposlenosti u organizacijama civilnoga društva na području suvremene kulture i umjetnosti predstavlja izazovan istraživački zadatak kako na teorijskoj, tako i na metodološkoj razini. Zadatak je tim veći s obzirom na to da je namjera ove knjige stvoriti početni okvir za razvijanje načina

9 U kontekstu jugoistočne Europe mogu se spomenuti studije o položaju kulturnih radnika u kreativnim industrijama jugoistočne Europe (Primorac, 2008.) te kulturnog rada u Sloveniji (Milohnič, 2005.).

10 Organizacije civilnog društva podrazumijevaju udruge i umjetničke organizacije kao dva oblika pravnog statusa pod kojima se djeluje u području suvremene kulture i umjetnosti. Zaklada “Kultura nova” podržava organizacije civilnog društva čiji je pravni status definiran kao udruga ili umjetnička organizacija. Upravo zato je ta normativna definicija prihvaćena kao glavni okvir u poimanju statusa radnih jedinica obuhvaćenih ovim istraživanjem.

numeričkog i statističkog praćenja civilnog sektora suvremene kulture i umjetnosti, kako bi se time stvorile istraživački utemeljene preporuke za javne politike za promjene unutar sektora. Stoga se ovim istraživanjem željelo utvrditi institucionalne i individualne radne i životne prilike osoba koje profesionalno djeluju u ovom polju.

Profesionalnost je za potrebe ovog istraživanja opisana kao djelovanje u organizacijama na području suvremene kulture i umjetnosti, a ovdje korištena radna definicija derivirana je iz Kallebergovog (2007.) shvaćanja zanimanja. Uz klasično sociološko poimanje zanimanja kao djelatnosti koju netko obavlja, Kalleberg (2007.) tome pridodaje važnost dužine i intenziteta rada za iskustvo profesionalnog rada. Previše rada se, naime, može odnositi na radne sate koje netko mora uložiti u zanimanje, ali i intenzitet rada kada zaposlenik osjeća da je zahtjevnost posla prevelika, neovisno o radnim satima (Kalleberg, 2007.: 149). Institucionalnost se, pak, u ovom istraživanju shvaća kroz opremljenost organizacija u tehničkom i financijskom smislu, također se naslanjajući na uobičajeno sociološko, do neke mjere funkcionalističko poimanje institucija (prema Scott i Marshall, 2009.), ali primijenjenom na konkretne, materijalne radne jedinice. Stoga se institucionalnost OCD-a vidi kao svojevrsna strukturna datost tih radnih jedinica koja definira njihovu organizacijsku razinu, ali i razinu neposredne svakodnevice. Osobne se prilike zaposlenih, odnosno osoba koje djeluju na području suvremene kulture i umjetnosti u ovom istraživanju utvrđuju preko njihovih socioekonomskih i kulturnih karakteristika.

Glavna istraživačka pitanja su:

- Kakvi su uvjeti rada i zaposlenosti u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti na institucionalnoj razini? Kakva je njihova tehnička opremljenost, koji su im financijski i ljudski kapaciteti te kakva je njihova regionalna rasprostranjenost?
- O kakvim se tipovima rada i zaposlenosti radi u ovom sektoru te o kakvim je razinama primanja riječ? Nadalje, kakvi su uvjeti rada i zaposlenosti u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti na individualnoj razini?

- Kako zaposleni definiraju rad i zaposlenost u sektoru i koja im značenja pridaju? Koji su sve modeli ulaska i ostanka u OCD-ima te posljedično koji su modeli razvoja karijera te prijenosa znanja u ovom sektoru?
- Kako radnici i radnice kombiniraju poslovne obveze i slobodno vrijeme te može li se govoriti o (samo)izrabljivanju radništva?
- Kako zaposleni u sektoru tumače odnos vlastitog rada te kulture i umjetnosti unutar šireg društvenog konteksta?

Kako bi se odgovorilo na navedena istraživačka pitanja bilo je nužno razviti složeni istraživački aparat koji je uključivao kvantitativne i kvalitativne metode istraživanja. Upravo zbog ovakvog korištenja metoda kako bi se cjelovito rasvijetlio fenomen rada civilnog sektora na području suvremene kulture i umjetnosti, riječ je o primjeni tzv. pristupa mješovitih metoda (Creswell, Plano Clark, 2007.).

2.1 **O radu i zaposlenosti u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti – istraživački okvir**

Istraživanje uvjeta rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti presijeca nekoliko područja teorijskog i empirijskog promišljanja – kako sociologije, tako i kulturnih studija te *policy* studija. Pristup ovako kompleksnoj temi iz područja, primjerice sociologije rada, podrazumijeva objašnjenja o promjeni strukture, karaktera i iskustva rada, a koja je posredovana pojavom postindustrijaliziranih društava. Tako u ovom kontekstu promjene u strukturi rada podrazumijevaju stvaranje postfordističkih decentraliziranih i fleksibilnih organizacija rada, dok s druge strane obuhvaćaju promjene u iskustvu rada gdje se (zbog promjena radnog mjesta, različitih upravljačkih praksi, drugačijih životnih prilika, dobi i statusa) mijenja osobna radna i profesionalna pozicija (Beck, 2000.; Sennett, 1998.). Fleksibilizacijom radnih oblika i konkretnih radnih zadataka prestaje jasno razdjeljivanje radnog i

slobodnog vremena, a svakodnevica se feminizira¹¹ (Barada, 2012.).

Opisani oblik rada karakterističan je za kulturni i kreativni sektor, posebice u tzv. kreativnim industrijama. Međutim, mora se napomenuti da su kako na europskoj pa tako i na svjetskoj razini istraživanja na području rada u kulturi i medijima, te posljedično i istraživanja takozvanog (kreativnog) kulturnog rada (Banks, 2007.; Hesmondhalgh i Baker, 2011.) donedavno bila zanemarivana (kako navode Mosco, McKercher, 2008.; Banks i sur., 2013.). No, posljednjih se nekoliko godina dogodio procvat istraživanja u tom polju¹², što bi se donekle moglo pripisati i “rašćaravanju” narativa o ekonomskim aspektima kulture i umjetnosti te važnosti utjecaja kulturnih i kreativnih industrija na ukupni društveni razvoj. Istraživanja rada u kulturi i umjetnosti (Menger, 2001.; Throsby, 2003.), kreativnog kulturnog rada (Banks, 2007.), rada u medijima (Deuze, 2007.) i rada u kulturnim i kreativnim industrijama (McKinlay i Smith, ur., 2009.) ukazala su na određene strukturne probleme rada u kulturi, kao i kreativnog rada općenito (Banks i sur., 2013.). No i dalje je na istraživačkoj razini ostao zanemaren sektor organizacija civilnog društva u kulturi i umjetnosti, jer je većina istraživanja koja se bave radom i zaposlenošću u kulturnom i kreativnom sektoru fokusirana ili na zaposlenost u javnim ustanovama u kulturi ili na sektor kulturnih i kreativnih industrija. Upravo se zato ovim istraživanjem pokušalo sabrati znanja o radu i zaposlenosti u kulturi i umjetnosti, kako bi ih se iskoristilo za stvaranje istraživačkog okvira koji bi na valjan način poslužio za interpretaciju podataka o uvjetima rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti.

Uz navedene strukturne probleme koji su istaknuti u istraživanjima, utvrđeno je kako se u radu u kulturi i umjetnosti

11 Temeljna odlika svakodnevica žena jest neprekinutost radnih i obiteljskih aktivnosti i obaveza koje se protežu na cijeli dan i noć (prema Smith, 1987.), što se pojavljuje kao karakteristika suvremenih oblika rada i žena i muškaraca. Stoga se pojam *feminizacije dana* koristi u istraživačkom i teorijskom konceptualiziranju takve svakodnevica (Barada, 2012).

12 Za primjer se mogu uzeti radovi sljedećih autora i autorica: McRobbie, 2002.; Pratt, 2004., 2008.; Ross, 2004., 2007., 2008.; Banks, 2007.; Banks i Hesmondhalgh, 2009., Randle i sur., 2015., Leung i sur., 2015.

odražavaju postojeće nejednakosti i nepravde na klasnoj, rodnoj te etničkoj osnovi, koje su prisutne u suvremenim društvima (Conor i sur., 2015.; Randle, 2015.). Javlja se nejednakost i u ulazu i u ostanu u samom sektoru (Hesmondhalgh, 2002.: 5–6) s obzirom na to da rad u kulturi te kreativni rad zahtijeva dugogodišnje ulaganje i financijska sredstva, koja podrazumijevaju i duža razdoblja potplaćenog i neplaćenog rada kao što su volonterski rad, stažiranje i sl. Takve oblike rada si ne mogu svi priuštiti, čime se stvaraju nejednakosti na klasnoj osnovi (McRobbie, 2002.; Randle i Culkin, 2009.; Ross, 2013.). S druge su strane prisutne i nejednakosti unutar određenih umjetničkih te kulturnih sektora, kao i nejednakosti unutar samih sektora gdje je i u istraživanjima poseban fokus uglavnom stavljan na rodne nejednakosti (McRobbie, 2002.; Barada, 2012.; Leung i sur., 2015.) koje su ukazale da se i u ovom sektoru – naizgled ravnopravnijem – žene i dalje susreću s preprekama kao što su tzv. “stakleni stropovi”, odnosno susreću se s nemogućnostima zauzimanja visokih menadžerskih pozicija ili financijski unosnijih pozicija.

Govoreći o oblicima zaposlenosti, kako u umjetnosti, tako i općenito u kulturnom i kreativnom sektoru, istraživanja pokazuju kako se tu najčešće radi o tzv. *atipičnim oblicima zaposlenosti* koje odlikuje “fleksibilnost, mobilnost, rad po projektima, kratkoročni ugovori, rad na određeno vrijeme, volonterske i nisko plaćene aktivnosti, pseudo-zapošljavanje, pseudo-samozapošljavanje/*freelancing*” (MKW, 2001.: 27). Atipičnih zaposlenja je sve više u svim sektorima rada, no podaci pokazuju da je ovaj trend najizraženiji u sektoru za kulturu. Tako se u analizi EUROSTAT-a o zaposlenosti kulturnih radnika u Europi (European Commission, 2011.), pokazuje da je zaposlenje kulturnih radnika sve nesigurnije, ili kako bi naveli neki autori – prekarnije¹³. Također je zanimljiva

Pod prekarnim se radom podrazumijevaju raznoliki oblici rada i zaposlenosti u različitim sektorima proizvodnje i usluga koji u svojoj srži imaju ključne karakteristike nesigurnosti, ranjivosti i nepredvidljivosti. Pierre Bourdieu, jedan od prvih autora koji je koristio taj pojam u sociologiji, spominje ga 1963. godine u studiji o istraživanjima provedenima u Alžiru (prema Barbier, 2011.: 17). Pojam je u zadnje vrijeme u teorijski optičaj vratio Guy Standing knjigom *The Precariat: The New Dangerous Class* iz 2011. godine.

činjenica da je u svim istraživanim zemljama postotak zaposlenih s fakultetskom naobrazbom u ovom sektoru veći nego u ukupnoj zaposlenosti (European Comission, 2011.: 64). Sumarno, “može se reći da je u kulturnome i kreativnome sektoru na europskoj razini veći broj nestandardno zaposlenih negoli u ukupnoj zaposlenosti, tj. da je veći broj honorarno zaposlenih, zaposlenih na pola radnog vremena, povremeno zaposlenih te onih koji su istovremeno zaposleni na nekoliko poslova tj. koji imaju *dodatne poslove*” (Primorac, 2012.: 17).

Uz određena razmimoilaženja oko toga što pridonosi povećanom broju atipičnih zaposlenja i atipičnih formi rada u kulturnom sektoru – da li sama priroda kulturnog i kreativnog rada ili prevladavajući način rada u tim sektorima, spoznajna se naklonost može dati onim autorima koji navode kako ključne karakteristike, i one negativne i one pozitivne, kulturnog i kreativnog rada proizlaze iz *projektnog načina rada* (Eickhof i Warhurst, 2013.; Apitzsch, 2010.). Ovakav način rada odvija se u *mrežnom tipu organizacija* (Powell, 1990.) što znači da se udružuju prema potrebnim zadacima, fleksibilne su, nemaju strogu nego takozvanu horizontalnu hijerarhiju. Na taj je neposredni način rada, kao i na šire funkcioniranje organizacija velik utjecaj imao razvoj informacijsko-komunikacijskih tehnologija kao neizostavnog i ključnog elementa za iskustvo kreativnog rada i rada u kulturi. Tako primjerice neki autori govore o stvaranju virtualnog rada (Huws, 2014.) ili digitalnog rada (Scholz, 2013.). Virtualni rad podrazumijeva premještanje radnih procesa *online* kroz *online* proizvodnju i distribuciju, ali otvara i nove načine zajedničkog rada *online* kao što su “zajednički (online) rad” (*coworking*), nabave iz mnoštva (*crowdsourcing*), ali i sve veću interaktivnost samih građana te rada “aktivnih potrošača” tj. protrošača (*prosumera*)¹⁴.

14

Sam termin seže još iz djela futurologa Alvina Tofflera koji je u *The Third Wave* iz 1980. godine predvidio pojavu protrošača. U tom kontekstu valja spomenuti i termin *produsage* koji također podrazumijeva zajedništvo stvaranja i korištenja u *online* okruženju, a koji je popularizirao Axel Burns (2007.).

Dakle, takav projektni način rada s jedne strane, te mrežni tip organizacije s druge strane, pored pozitivnih karakteristika poput efikasnosti i fleksibilnosti na kratkoročnoj razini, dugoročno gledajući donose i negativne značajke koje se očituju na radu i životu radnika i radnica u sektorima u kojima se primjenjuje. Tako npr. Gill i Pratt (2008.: 4) ukazuju na sve veću individualizaciju radnih pozicija te stvaranje *radnika s portfeljom* koji brzo fluktuiraju s jednog posla na drugi, bez adekvatne radnopravne zaštite, pritom funkcionirajući kao “samostalno poduzeće” (*self-enterprise*). Banks (2007.: 11) navodi kako se radi o “maču s dvije oštrice”, jer dolazi do komodifikacije odnosa u radnoj okolini, *samoeksploatacije* radništva te urušavanja kolektivnih formi (radnopravnog) organiziranja. Na tome tragu drugi autori, poput Andrewa Rossa upozoravaju kako istraživanja pokazuju da zadovoljstvo radom u npr. kreativnim industrijama u konačnici biva skupo plaćeno i to dugim radnim satima, ustupcima u cijeni rada i odgovarajućeg estetskog priznanja, samoizrabljivanjem zbog autonomije te zamjenjivošću u odnosu prema fleksibilnosti (Ross, 2008.: 34).

Međutim, uz takve negativne posljedice načina rada i tipa organizacija, postavlja se pitanje zbog čega oni koji rade u kulturi ostaju tu i raditi, odnosno koje ih to druge karakteristike kulturnog rada zadržavaju u sektoru. Uz važnost utjecaja spomenutog projektnog načina rada te mrežnog tipa organizacija na samo iskustvo rada u kulturi i kreativnog rada, na tragu Stahla i Toynbeea (u: Banks i sur, 2013.: 12) može se prihvatiti postavka da rad u kulturi/kulturni rad ipak donosi i (ra)stvara *nešto* temeljno drukčije što ostali oblici rada ne mogu. Kulturni i kreativni rad, naime, predstavlja složenu formu društvene razmjene (Brook, 2015.: 298) te pridonosi osobnom razvoju, odnosno radu na sebi (*self-discovery*), ujedno omogućava *samoaktualizaciju* (Brook, 2015.: 302; Menger, 2001.: 252), kao i osjećaj doprinosa zajednici (Banks i sur, 2013., 5–8). Pitanja rutine u radu (Menger, 2001.), važnosti stvaranja neformalnih mreža (Apitzsch, 2010.), odnosa životne sfere/radne sfere te stvaranja *workstylea* (Deuze, 2007.) u kojem se radni dan i dan života u potpunosti preklapaju, sa sobom donose i pitanja

uolikoj mjeri raditi u kulturi ne predstavlja posao nego *poziv*¹⁵.

Navedeni pregled istraživanja na području rada u kulturi i kreativnog (kulturnog) rada (Banks, 2007.) ukazuje na složenost samog problema istraživanja ovog područja, jer se promjene u samom radu moraju pratiti s jedne strane na razini promjena u *strukturi rada* koje se očituju u tipu i oblicima rada, a s druge strane na razini promjena u *iskustvu rada* koje su vidljive u prostornim obilježjima rada, organizaciji vremena i svakodnevice te samo-percepciji i važnosti rada za individu (Barada, 2012.). Za potrebe ovog istraživanja, problemu uvjeta rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti pristupljeno je trorazinski tako da su sagledavani problemi promjena uvjeta rada na makro, mezo i mikro razini. Makro razina podrazumijeva sistemске faktore koji utječu na promjene rada u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti, mezo razina podrazumijeva one faktore koji se tiču organizacijske kulture samih OCD-a, dok se mikro razina tiče pozicije samih radnika i iskustva rada. Unutar zadnje navedene razine zanimljivo je utvrditi može li se govoriti o feminizaciji radne svakodnevice, s obzirom na to da su istraživanja kreativnog rada pokazala kako je ona feminizirana na način da je radni, javni dio dana implodirao u privatni dio (Barada, 2012.: 17), a neprekinutost aktivnosti u danu upravo je karakteristika ženske svakodnevice (Smith, 1987.).

Naznačena trorazinska podjela oslanja se na promišljanja o promjenama rada u djelima Ulricha Becka (1992., 2000.), Stephena Edgella (2006.), ali i nešto starije postavke Daniela Bella (1973.). Zajedno s prethodno predstavljanim radovima autora i autorica

15 Opreku posao – poziv najbolje se može objasniti i ilustrirati analognom oprekom stjecajni – samoostvarujući rad. Stjecajni rad, odnosno posao, obavlja se isključivo zbog primanja novčane naknade, dok samoostvarujući rad proširuje financijsku potrebu dodatnim karakteristikama. Tako osobe koje djeluju u okvirima samoostvarujućeg rada ili obavljaju poziv, više rade zbog nematerijalnih vrijednosti (Tomić-Koludrović, 2000.: 45), kao i zbog mogućnosti nadopunjavanja rada umjetničkim, kulturnim i političkim *civilnim* radom za zajednicu (Beck, 2000.: 60). Inače, ideja “poziva” u sociologiju ulazi s raspravom Maxa Webera kojom ga definira kao ispunjavanje dužnosti kao najvišeg oblika moralne aktivnosti pojedinca (Weber, 2006.).

koji su fokusirani na specifična pitanja kulturnog i kreativnog rada, čine istraživački okvir kroz koji se dobivaju odgovori na istraživačka pitanja postavljena u ovoj knjizi. Trorazinska podjela prožima interpretaciju rezultata istraživanja, kako kroz kvantitativni tako i kvalitativni dio, pri čemu kvantitativni dio istraživanja doprinosi i mapiranju karakteristika civilnog sektora u suvremenoj kulturi i umjetnosti, kao i glavna obilježja radne populacije OCD-a u ovom području, dok se kroz podatke iz kvalitativnog dijela istraživanja raspravlja o neposrednom, mikro, osobnom iskustvu rada osoba koje djeluju u OCD-ima.

3 Metodološki okvir i tijek istraživanja

U istraživanju uvjeta rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti korišten je pristup mješovitih metoda¹⁶, što znači da su prikupljeni i analizirani kvantitativni i kvalitativni podaci (Creswell i Plano Clark, 2007.: 6). Za ovakav se kombinirani pristup odlučilo zbog složenosti fenomena rada u ovom polju, pa se jedino mješovitim metodama mogao dobiti cjeloviti uvid u društvenu stvarnost uvjeta rada u predmetnom sektoru. Istraživanje je provedeno u četiri etape, odnosno istraživanjem su prikupljeni i analizirani podaci iz četiri različita izvora:

1. Obrada podataka iz Baze prijava pristiglih na programe podrške Zaklade “Kultura nova” za razdoblje 2011.–2015. godine¹⁷,
2. Kvantitativno istraživanje o OCD-ima općenito s fokusom na zaposlenost (“Upitnik za OCD-e”),
3. Kvantitativno istraživanje na zaposlenima u OCD-ima (“Upitnik za zaposlene u OCD-ima”),
4. Kvalitativno istraživanje sa zaposlenima u OCD-ima (polustrukturirani intervjui)¹⁸.

¹⁶ Detaljan prikaz svih metodoloških postupaka nalazi se u prilogu 8.

¹⁷ ZKN je započela financiranje projekata i programa OCD-a u suvremenoj kulturi i umjetnosti 2012. godine kroz Pilot program podrške. Međutim, u prijavnim su obrascima od prijavitelja traženi podaci i za 2011. godinu, pa se u Bazi prijava nalaze podaci i za tu godinu. Zadnji natječaj koji je ušao u Bazu prijava koji je analiziran objavljen je 2015. godine, a obuhvaća podatke i za 2014. i za 2015. godinu. Zbog toga se u analizu podataka uzima razdoblje od 2011. do 2015. godine. U analizama koje se nalaze u poglavlju 4.1. ove knjige podaci iz 2011. godine su uvršteni za prikaz financijskog stanja i broja zaposlenih u OCD-ima. U svim drugim analizama koriste se podaci iz kasnijih godišta Baze prijava. Ti su podaci naznačeni prilikom prikaza svakog podatka kako ne bi dolazilo do zabune u interpretaciji prijavnih godišta OCD-a.

¹⁸ Skraćena inačica oboju upitnika te protokola intervjuja nalazi se u prilogu 8.3.

Podaci iz Baze prijava pristiglih na programe podrške ZKN-a korišteni su kao prikaz stanja sektora, koji su djelomice usmjevali konstrukciju upitnika prvenstveno za drugu fazu. Obje ankete su provedene putem interneta (*online* upitnik, na *Limesurvey* platformi). Temeljem saznanja iz druge i treće faze pripremljen je protokol intervjua, a sami su intervjui provedeni licem u lice. U analizi kvantitativnih podataka korišten je programski paket SPSS 22, a u analizi kvalitativnih podataka, uz ručnu obradu, računalni paketi MAXQDA i NVivo. Svi su intervjui transkribirani cjelovito, a sugovornicima se jamčila povjerljivost podataka, pa su transkripti anonimizirani, a sugovornicima dodijeljeni šifrirani pseudonimi. Isto tako u administriranju *online* anketa nisu bilježene IP adrese računala s kojih su ispitanici pristupali upitnicima, čime je zajamčena anonimnost.

Prvi upitnik je poslan na 215 adresa, a dobivena su 93 odgovora. Drugi je upitnik poslan na 323 adrese, a odgovorilo je 111 ispitanika. Provedena su 22 polustrukturirana intervjua diljem Hrvatske i sve kontaktirane osobe na njega su pristale. Rezultati istraživanja prikazani u sljedećem poglavlju slijede dinamiku provođenja istraživanja, tako da su prvo obrađeni kvantitativni, a nakon toga kvalitativni podaci. U zaključnim su razmatranjima podaci analitički zahvaćeni zajedno.

4 Rezultati i analiza podataka

4.1 Mapiranje sektora, mapiranje radništva – kvantitativni dio istraživanja

U ovom su poglavlju prikazani rezultati kvantitativnog dijela istraživanja kojim su obuhvaćena tri izvora podataka. U ovaj dio analize su uvršteni podaci iz Baze prijava pristiglih na programe podrške Zaklade “Kultura nova” (u daljnjem tekstu: ZKN) u razdoblju od 2011. do 2015. godine, zatim iz Upitnika za OCD-e kojim su se ispitivali njihovi institucionalni kapaciteti i zaposlenost te podaci iz Upitnika za zaposlenike OCD-a. Podaci Baze prijava ZKN-a su tretirani kao statističke informacije o stanju OCD-a, s obzirom na to da je u prijavnicama potrebno navoditi pokazatelje o broju zaposlenika, financijama, broju članova, sjedištu organizacije, itd. Ukupno se raspolagalo s podacima za 380 organizacija, s tim da je po različitim godištim distribucija prijava sljedeća: 2012. i 2013. godine sveukupno se prijavilo 222 organizacije, 2014. godine 194 organizacije, a 2015. godine 201 organizacija. U provedbi prve ankete kontaktirano je 215 organizacija, od kojih je odgovorilo 93, dok je na drugu anketu odgovorilo 111 osoba od 323 kontaktirane. Ovakvim kombiniranjem statističkih podataka i rezultata upitnika dobiva se cjelovita i složena slika uvjeta rada u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti.

4.1.1 Oblici organiziranja OCD-a

U Republici Hrvatskoj organizacije civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti najčešće djeluju u formatu udruge ili umjetničke organizacije. Razlika u obliku udruživanja

proizlazi iz naravi samih organizacija, jer je osnivanje umjetničke organizacije kompleksnije i rjeđe s obzirom na to da osnivači trebaju biti članovi umjetničkih strukovnih udruga. Udruge, pak, može osnovati bilo koja grupa građana ili građanki, koji mogu ali i ne moraju biti umjetnici.

Iz podataka koje su organizacije između 2011. i 2015. godine dostavile ZKN-u razvidno je da su od 380 organizacija 66,8 posto (254) udruge, 18,7 posto (71) umjetničke organizacije, a 55 organizacija (14,5%) nije upisalo ovaj podatak. Slična je situacija i s odgovorima u prvom Upitniku za OCD-e gdje je 70 ispitanika i ispitanica (75,3%) izjavilo da su organizacije registrirane kao udruge, a 23 predstavnika OCD-a (24,7%) izjavilo je da su ispitivane organizacije registrirane kao umjetničke organizacije. Dakle, prema podacima dobivenim iz statistike prijavljenih organizacija na programe podrške Zaklade “Kultura nova” u razdoblju 2011.–2015. godine, ali i iz provedenog Upitnika za OCD-e, oblik organiziranja u civilnom sektoru u kulturi je uglavnom udruga, dok je u manjem broju zastupljen oblik umjetničkih organizacija. Uz gore navedene tehničke uvjete osnivanja umjetničkih organizacija, koji ograničavaju njihov značajniji broj, razlozi većeg broja udruga u ovom području mogu se pripisati tome da predstavnici istraživanih OCD-a samodefiniraju vlastito stvaralaštvo kao prakse koje su izvan uobičajenih i etabliranih strukovnih okvira, pa se osnivanje udruge pokazuje kao jedini mogući način za djelovanje (usp. poglavlje 4.2. Trorazinsko čitanje rada na području suvremene kulture i umjetnosti – kvalitativni dio istraživanja).

Tablica 1. Broj prijavljenih u Bazi prijava ZKN-a (frekv., %)

Podaci svih prijavljenih organizacija 2011.–2015.	Frekv.	%
Udruga	254	66,8
Umjetnička organizacija	71	18,7
Nije upisan podatak	55	14,5
Ukupno	380	100,0

Tablica 2. Broj organizacija iz Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Podaci upitnika o OCD-ima	Frekv.	%
Udruga	70	75,3
Umjetnička organizacija	23	24,7
Ukupno	93	100,0

4.1.2 Geografska rasprostranjenost OCD-a

U svrhu mapiranja rada OCD-a potrebno je utvrditi geografsku distribuciju njihova djelovanja u Republici Hrvatskoj. Analizirana je distribucija OCD-a prema sjedištima organizacija – po županijama te prema gradovima i općinama, pa je ujedno napravljen uvid u podjelu prema NUTS-2 nomenklaturi te prema tipologiji koju je razvila ZKN. U nastavku su teksta prvo predstavljeni rezultati o geografskoj distribuciji organizacija prema analizi podataka iz Baze prijava Zaklade za razdoblje 2011.–2015. godine, da bi potom bili predstavljeni rezultati provedene ankete za OCD-e.

Od 380 organizacija koje su se prijavile na programe podrške ZKN-a između 2011. i 2015. godine čak 55,8 posto imaju županijsko sjedište u Gradu Zagrebu. Kako je vidljivo iz Tablice 3., nakon Grada Zagreba slijedi Splitsko-dalmatinska županija s 9,7 posto OCD-a sa sjedištem u toj županiji, nakon čega je zastupljena Primorsko-goranska županija s 8,9 posto. U Istarskoj županiji sjedište ima 5 posto organizacija, u Osječko-baranjskoj županiji 3,7 posto, u Karlovačkoj županiji 2,1 posto organizacija, dok u Šibensko-kninskoj županiji sjedište ima 1,8 posto OCD-a. U Zadarskoj i Brodsko-posavskoj županiji sjedište ima po 1,6 posto organizacija, dok 1,3 posto organizacija ima sjedište u Zagrebačkoj, Sisačko-moslavačkoj, Požeško-slavonskoj te Dubrovačko-neretvanskoj županiji. U Krapinsko-zagorskoj županiji sjedište ima 1,1 posto organizacija, dok u ostalim županijama taj postotak iznosi ispod jednog postotnog boda – tek jedna do tri organizacije imaju sjedište u tim županijama.

Ukoliko se pogleda distribuciju prijava prema gradovima i općinama podaci također ukazuju na centralizaciju prema Zagrebu (55,5%), dok detaljnija razrada podataka prikazana u Tablici 4. pokazuje kako su sjedišta organizacija najčešće u većim gradovima priobalja kao što su Split (8,2%), Rijeka (7,4%), Pula (3,7%) te u većim gradovima u unutrašnjosti – Karlovac i Osijek (po 2,1%).

Kako bi se stekao uvid u regionalnu sliku distribucije organizacija, prema podjeli Hrvatske po europskoj Nomenklaturi prostornih jedinica za statistiku druge razine (NUTS-2), 270 organizacija (71,1% ukupnog broja OCD-a) koje su uputile prijavu na

Tablica 3. Distribucija sjedišta organizacija po županijama, podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %)

Županija	Frekv.	%	Županija	Frekv.	%
Zagrebačka županija	5	1,3	Brodsko-posavska županija	6	1,6
Krapinsko-zagorska županija	4	1,1	Zadarska županija	6	1,6
Sisačko-moslavačka županija	5	1,3	Osječko-baranjska županija	14	3,7
Karlovačka županija	8	2,1	Šibensko-kninska županija	7	1,8
Varaždinska županija	2	0,5	Vukovarsko-srijemska županija	3	0,8
Koprivničko-križevačka županija	1	0,3	Splitsko-dalmatinska županija	37	9,7
Bjelovarsko-bilogorska županija	2	0,5	Istarska županija	19	5,0
Primorsko-goranska županija	34	8,9	Dubrovačko-neretvanska županija	5	1,3
Ličko-senjska županija	2	0,5	Međimurska županija	2	0,5
Virovitičko-podravska županija	1	0,3	Grad Zagreb	212	55,8
Požeško-slavonska županija	5	1,3	Ukupno	380	100,0

javne pozive ZKN-a između 2012. i 2015. godine imaju sjedište u kontinentalnoj Hrvatskoj (HR04). Međutim, ukoliko se Grad Zagreb izdvoji od kontinentalne Hrvatske utoliko postaje jasnije da je kontinentalna Hrvatska manje zastupljena od jadranske Hrvatske (HR03). Samo 58 (15,3%) organizacija ima sjedište u kontinentalnoj Hrvatskoj bez Grada Zagreba, a u jadranskoj Hrvatskoj 110 (28,9%) organizacija.

Podaci Baze prijava ZKN-a pokazuju centralizaciju sjedišta organizacija na Grad Zagreb. Kako su pitanja (de)centralizacije kulture i kulturnih djelatnosti na području civilnog sektora u fokusu rada Zaklade “Kultura nova”, za potrebe praćenja regionalne distribucije prijava organizacija na programe podrške, ZKN je razvila vlastitu tipologiju podjele na šest regija. Upravo je iz te tipologije bolje razvidno stanje u kontinentalnoj Hrvatskoj.

Tablica 4. Distribucija sjedišta organizacija prema gradovima i općinama, podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %)

Gradovi i općine	Frekv.	%	Gradovi i općine	Frekv.	%
Beli Manastir	4	1,1	Pazin	1	0,3
Bjelovar	1	0,3	Petrinja	1	0,3
Crikvenica	1	0,3	Pleternica	2	0,5
Čakovec	2	0,5	Požega	2	0,5
Čavle	1	0,3	Pregrada	1	0,3
Delnice	1	0,3	Pula – Pola	14	3,7
Donja Stubica	1	0,3	Rijeka	28	7,4
Draž	1	0,3	Samobor	3	0,8
Dubrovnik	2	0,5	Sinj	1	0,3
Gospić	1	0,3	Sisak	4	1,1
Grad Zagreb	211	55,5	Slavonski Brod	6	1,6
Karlovac	8	2,1	Solin	1	0,3
Kastav	1	0,3	Split	31	8,2
Kaštela	1	0,3	Šibenik	4	1,1
Kijevo	1	0,3	Šolta	1	0,3
Knin	1	0,3	Varaždin	2	0,5
Korčula	1	0,3	Veliki Grđevac	1	0,3
Križevci	1	0,3	Vinkovci	1	0,3
Labin	2	0,5	Virovitica	1	0,3
Lastovo	1	0,3	Vis	1	0,3
Ližnjan – Lisignano	2	0,5	Vukovar	2	0,5
Lovinc	1	0,3	Zabok	1	0,3
Mali Lošinj	1	0,3	Zadar	6	1,6
Marija Bistrica	1	0,3	Kostrena	1	0,3
Našice	1	0,3	Velika Gorica	1	0,3
Omiš	1	0,3	Zaprešić	1	0,3
Opuzen	1	0,3	Ukupno	378	99,5
Osijek	8	2,1	Nije upisan podatak	2	0,5
Pakrac	1	0,3			

Tablica 5. Distribucija sjedišta organizacija prema regionalnoj podjeli Zaklade “Kultura nova”, podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %)

Podjela po regijama Zaklade “Kultura nova”	Frekv.	%
REG1 (Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska i Dubrovačko-neretvanska županija)	55	14,5
REG2 (Istarska, Primorsko-goranska i Ličko-senjska županija)	55	14,5
REG3 (Osječko-baranjska, Vukovarsko-srijemska, Brodsko-posavska, Požeško-slavonska i Virovitičko-podravska županija)	29	7,6
REG4 (Krapinsko-zagorska, Varaždinska, Međimurska, Koprivničko-križevačka i Bjelovarsko-bilogorska županija)	11	2,9
REG5 (Karlovačka, Sisačko-moslavačka i Zagrebačka županija)	18	4,7
REG6 (Grad Zagreb)	212	55,8
Ukupno	380	100,0

Na tragu podataka prema NUTS-2 nomenklaturi, podaci prema regionalnoj podjeli Zaklade “Kultura nova” ukazuju kako REG1 (Zadarska, Šibensko-kninska, Splitsko-dalmatinska i Dubrovačko-neretvanska županija) te REG2 (Istarska, Primorsko-goranska i Ličko-senjska županija) imaju veći udio od ostalih regija bez Grada Zagreba. Unutar REG2 Ličko-senjska županija je uklopljena s “jačim” županijama, tako da s jedne strane spušta prosjek, ali s druge strane daje krivi dojam bolje situacije u toj županiji.

Potpuna se slika o geografskoj distribuciji OCD-a dobiva uvidom u rezultate Upitnika za OCD-e te Upitnika za zaposlene u OCD-ima koje su provedene za potrebe ove knjige. U upitniku usmjerenom na organizacije civilnog društva koji je na ispunjavanje poslan ovlaštenim predstavnicima za zastupanje organizacija, također su se tražili podaci o sjedištima prema županiji, gradu ili općini. Prema podacima koji su prikazani u Tablici 6. i 7., vidljivo je da se odgovori ne razlikuju značajno od službenih podataka ZKN-a, čime se potvrđuje konzistentnost uzorka zahvaćenog Upitnikom za OCD-e. Tablica 6. pokazuje kako je prema distribuciji sjedišta organizacija po županijama Grad Zagreb zastupljen s preko pola organizacija (54,8%). Potom slijede Primorsko-goranska i Splitsko-dalmatinska županija (po 9,7%), Istarska županija (5,4%) te Karlovačka županija (3,2%).

Tablica 6. Distribucija sjedišta organizacija po županijama, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Županija	Frekv.	%	Županija	Frekv.	%
Bjelovarsko-bilogorska županija	1	1,1	Požeško-slavonska županija	1	1,1
Dubrovačko-neretvanska županija	1	1,1	Primorsko-goranska županija	9	9,7
Istarska županija	5	5,4	Splitško-dalmatinska županija	9	9,7
Karlovačka županija	3	3,2	Vukovarsko-srijemska županija	2	2,2
Koprivničko-križevačka županija	2	2,2	Zadarska županija	2	2,2
Krapinsko-zagorska županija	2	2,2	Zagrebačka županija	2	2,2
Međimurska županija	1	1,1	Grad Zagreb	51	54,8
Osječko-baranjska županija	2	2,2	Ukupno¹⁹	93	100,0

Tablica 7. Distribucija sjedišta organizacija prema gradovima i općinama, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Grad/općina	Frekv.	%	Grad/općina	Frekv.	%
Zagreb	51	54,8	Rijeka	9	9,7
Samobor	2	2,2	Koprivnica	1	1,1
Veliki Grđevac	1	1,1	Pula	4	4,3
Vinkovci	1	1,1	Split	7	7,5
Vukovar	1	1,1	Sinj	2	2,2
Požega	1	1,1	Zadar	2	2,2
Zabok	1	1,1	Donja Stubica	1	1,1
Čakovec	1	1,1	Karlovac	3	3,2
Labin	1	1,1	Osijek	2	2,2
Križevci	1	1,1	Ukupno	93	100,0
Korčula	1	1,1			

19

Zbog preglednosti prikaza podataka, statistički je uvriježeno rezultate u postocima zaokružiti na jednu decimalu, zbog čega poneki ukupni rezultati u tablicama koje su prikazane u knjizi odstupaju od zbroja 100 posto u rasponu od 0,01 do 0,4. Da bi zbrojevi uvijek iznosili točnih 100 posto, rezultati bi trebali biti prikazivani na tri ili četiri decimala, što otežava razumijevanje i interpretaciju podataka. Stoga se priklanjanje prikazu podataka na jednu decimalu uz mala odstupanja u zbroju. Ne radi se o statističkoj pogrešci, nego o pojednostavljivanju prikaza podataka.

Tablica 8. Distribucija sjedišta organizacija prema županijama, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Županija	Frekv.	%
Dubrovačko-neretvanska županija	1	0,9
Istarska županija	10	9,0
Karlovačka županija	7	6,3
Koprivničko-križevačka županija	2	1,8
Krapinsko-zagorska županija	3	2,7
Međimurska županija	1	0,9
Osječko-baranjska županija	1	0,9
Primorsko-goranska županija	13	11,7
Splitsko-dalmatinska županija	9	8,1
Vukovarsko-srijemska županija	3	2,7
Zadarska županija	3	2,7
Zagrebačka županija	2	1,8
Grad Zagreb	56	50,5
Ukupno	111	100,0

Kako je vidljivo iz Tablice 7., slično kao i prema podacima Baze prijava ZKN-a, distribucija sjedišta organizacija po gradovima i općinama ukazuje na koncentraciju u Zagrebu (54,8%), dok su poslije u većem broju zastupljene organizacije iz gradova na obali – Rijeka (9,7%), Split (7,5%) te Pula (4,5%).

Podaci prikazani u Tablici 8. iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima, također potvrđuju premoć Grada Zagreba kako u broju organizacija, tako i prema broju djelatnika u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti. Prema navedenom upitniku, sjedišta OCD-a se u 50,4 posto slučajeva nalaze u županiji Grad Zagreb, dok se podaci za druge županije u manjem postotku razlikuju od prethodno iznesenih podataka – za Gradom Zagrebom slijede Primorsko-goranska (11,7%), Istarska (9%) te potom Splitsko-dalmatinska županija (8,1%).

Prema podacima iz Baze prijava Zaklade “Kultura nova”, zatim upitnika provedenog na organizacijama, kao i upitnika za zaposlene, može se reći da je djelovanje organizacija civilnog društva

na području suvremene kulture i umjetnosti uglavnom centralizirano na Zagreb te na veće gradove na Jadranu. Ostali dijelovi Republike Hrvatske su podzastupljeni, isto kao i manje urbane i ruralne sredine.

4.1.3 Vrijeme osnivanja i dužina djelovanja OCD-a

Prema obradi podataka Baze prijava Zaklade “Kultura nova”, a kako je vidljivo u Tablici 9., OCD-i su uglavnom osnovani u zadnjih petnaest godina. U razdoblju između 2000. i 2007. godine osnovano je 31,1 posto OCD-a, dok ih je skoro pedeset posto, točnije 47,6 posto, osnovano u razdoblju između 2008. i 2015. godine. Najstarija organizacija koja se prijavila na javne pozive ZKN-a u navedenom razdoblju osnovana je davne 1864. godine, a najmlađa organizacija nedavne 2015. godine. Kako je raspon godina osnutka od 1864. do 2015. godine, medijan je prikladnija mjera centralne tendencije, jer je manje osjetljiv na ekstremne vrijednosti od aritmetičke sredine²⁰. Zato se može ustvrditi da je prema dostupnim podacima Baze prijava ZKN-a medijan godine osnutka organizacije 2007. godina²¹ što zapravo znači da je 50 posto organizacija u sektoru suvremene kulture i umjetnosti osnovano od 2007. godine nadalje.

U Upitniku za OCD-e koji je proveden 2014. godine situacija je ponešto drugačija, jer je i raspon godina osnutka organizacija manji. Međutim, podaci i dalje ukazuju kako je većina organizacija osnovana u zadnjih petnaest godina – između 2000. i 2007. godine osnovano je 41,9 posto organizacija, dok je u razdoblju između 2008. i 2014. godine osnovano 36,6 posto organizacija. Prema podacima

20 Medijan ili centralna vrijednost se nalazi točno u sredini u nizu podataka poredanih po veličini. Koristi se za prikazivanje prosjeka nizova vrijednosti od kojih su jedna ili dvije ekstremne (Kolesarić i Petz, 1999.: 30). Aritmetička sredina (engl. *mean*, pa se u prikazu rezultata koristi oznaka *M*) je zbroj svih vrijednosti nekog niza podataka podijeljen s ukupnim brojem tih vrijednosti (Kolesarić i Petz, 1999.: 16). Medijan se obilježava oznakom *C*, koja se koristi u prikazu podataka.

21 Aritmetička sredina je 2002,03 (*SD* = 17,80).

Tablica 9. Godina osnutka organizacija, podaci Baze prijava ZKN-a (frekv., %)

Godina osnutka	Frekv.	%
Između 1864. i 1990. godine	38	10,0
Između 1991. i 1999. godine	43	11,3
Između 2000. i 2007. godine	118	31,1
Između 2008. i 2015. godine	181	47,6
Ukupno	380	100,0

Tablica 10. Godina osnutka organizacija, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Godina osnutka	Frekv.	%
Do 1999. godine	20	21,5
Između 2000. i 2007. godine	39	41,9
Između 2008. i 2014. godine	34	36,6
Ukupno	93	100,0

koji su dostavljeni kroz Upitnik za OCD-e, najstarija organizacija registrirana je 1996. godine, a najmlađa 2014. godine. U takvom kontekstu medijan je 2004. godina²², što znači da je pedeset posto OCD-a koji su sudjelovali u anketi osnovano od 2004. godine nadalje. Ovi se podaci mogu smatrati indikativnijim od podataka iz Baze prijava ZKN-a, jer su kontaktirane samo one organizacije čije je djelovanje upravo u djelokrugu aktivnosti Zaklade, dok se na javne pozive znaju prijaviti i one udruge koje nisu u potpunosti u sektoru suvremene kulture i umjetnosti.

Analiza podataka dobivenih obradom Baze prijava Zaklade “Kultura nova” (2012.–2015.) i upitnika organizacija iz 2014. godine ukazuje kako se u slučaju organizacija civilnog društva u polju suvremene kulture i umjetnosti u Hrvatskoj radi o mladim organizacijama osnovanima pretežno u posljednjih petnaest godina. Osnivanje takvih organizacija predstavlja noviji fenomen koji

razotkriva potrebu za specifičnim načinom organiziranja i djelovanja u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti. Jasno postavljeni domet ovog istraživanja ne dopušta ulazak u daljnju elaboraciju razloga ovakvoga rasta, međutim može se pretpostaviti da su razlozi zasigurno višestruki – od širenja sektora zbog novostvorenih prostora djelovanja, zatim pozitivnih pomaka *policy* instrumenata vijeća, uređâ i zakladâ (npr. Ured za udruge, Zaklada “Kultura nova”, Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva, usp. Brajdić Vuković i sur., 2014.), ali i utjecaja ekonomske krize koja je neke dionike kulturnog sektora usmjerila na ulazak u civilni sektor. Navedeni zaključci zasnovani su na gore prikazanim podacima o recentnim godinama osnutka OCD-a te na podacima o izvorima prihoda organizacija koji su prikazani u nastavku teksta.

4.1.4 Područje djelovanja OCD-a

Kako bi se dobio uvid u područje djelovanja organizacija u polju suvremene kulture i umjetnosti, u Upitniku za OCD-e postavljeno je to pitanje. Tako se na Likertovoj skali odabiralo koliko određena organizacija odgovara nekoj kategoriji, odnosno umjetničkom polju definicija koje su preuzete iz “Pravilnika o znanstvenim i umjetničkim područjima, poljima i granama” (NN 118/09).

Iz Tablice 11. s podacima iz Upitnika za OCD-e vidljivo je da velik broj organizacija djeluje unutar interdisciplinarnog umjetničkog polja (33,3%), potom u kazališnoj umjetnosti (24,3%), zatim filmskoj (18%) te likovnoj umjetnosti (16,2%). Prema dobivenim podacima najmanje organizacija je iz područja primijenjene umjetnosti (9,9%) i dizajna (7,2%). Određena odstupanja moraju biti uzeta u obzir zbog primjene kategorizacije prema “Pravilniku o znanstvenim i umjetničkim područjima, poljima i granama” koji ima svoja ograničenja i nesumjerljivosti s najsuvremenijim praksama na području suvremene kulture i umjetnosti. Osim toga, moguće je da ispitanici u stanovitoj mjeri ne poznaju takve kategorizacije, ali i da se smještaju u interdisciplinarno područje zbog definicijske složenosti aktivnosti kojima se bave.

Tablica 11. Polje djelovanja organizacija, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

U kojoj mjeri uobičajene aktivnosti/ djelatnosti Vaše organizacije spadaju u sljedeća umjetnička polja?		Uopće ne spadaju (1)	U niskoj mjeri spadaju (2)	Donekle spadaju (3)	U visokoj mjeri spadaju (4)	Gotovo isključivo spadaju (5)	M	SD
Kazališna umjetnost (scenske i medijske umjetnosti)	Frekv. %	18 16,2	26 23,4	17 15,3	23 20,7	27 24,3	3,14	1,44
Filmska umjetnost (filmske, elektroničke i medijske umjetnosti pokretnih slika)	Frekv. %	12 10,8	23 20,7	32 28,8	24 21,6	20 18,0	3,15	1,25
Glazbena umjetnost	Frekv. %	22 19,8	23 20,7	29 26,1	25 22,5	12 10,8	2,84	1,28
Likovne umjetnosti	Frekv. %	14 12,6	17 15,3	31 27,9	31 27,9	18 16,2	3,20	1,25
Primijenjena umjetnost	Frekv. %	30 27,0	21 18,9	31 27,9	18 16,2	11 9,9	2,63	1,31
Plesna umjetnost i umjetnost pokreta	Frekv. %	29 26,1	27 24,3	21 18,9	17 15,3	17 15,3	2,69	1,41
Dizajn	Frekv. %	19 17,1	35 31,5	30 27,0	19 17,1	8 7,2	2,66	1,16
Književnost	Frekv. %	33 29,7	34 30,6	15 13,5	17 15,3	12 10,8	2,47	1,35
Interdisciplinarno umjetničko polje	Frekv. %	12 10,8	4 3,6	18 16,2	40 36,0	37 33,3	3,77	1,26

4.1.5 Veličina organizacija

Kako bi se dobio bolji uvid u veličinu organizacija, obrađeni su podaci i iz Baze prijava ZKN-a i iz Upitnika za OCD-e. Podaci pokazuju da broj članova u organizacijama značajno varira, što se može pripisati činjenici da su se na programe podrške ZKN-a prijavljivali raznorodni dionici – od onih koji su uključivali velike folklorne skupine, preko zborova velikih kompanija i sličnih organizacija, do manjih organizacija. S obzirom na ovu šarolikost i veliki raspon podataka, kao pouzdaniji podatak u mjerenjima je uzet medijan, a ne aritmetička sredina. Prema dobivenim podacima iz Baze prijava ZKN-a koji su vidljivi u Tablici 12., može se iščitati da se radi o organizacijama s malobrojnim članstvom – medijan prema tim podacima iznosi 15, odnosno, 16 članova. S druge strane prema podacima iz upitnika za OCD-e iz 2014. godine medijan broja članova iznosi 12, dok je aritmetička sredina 44,78 (SD = 156,42). Dakle, i jedan i drugi izvor podataka, i Baza prijava ZKN-a i podaci iz Upitnika za OCD-e, ukazuju da tipična organizacija koja djeluje na području suvremene kulture i umjetnosti ima malobrojno članstvo.

Uz podatke o broju članova organizacija, potrebno je razmotriti i neposredno članstvo samih zaposlenih u OCD-ima, odnosno razmotriti člansku heterogenost među zaposlenima. Prema podacima iz Upitnika za OCD-e, od predstavnika organizacija se saznaje da su zaposleni u najvećem broju slučajeva i sami članovi organizacija u kojima rade (66,7%), kao što je to vidljivo i iz Tablice 13.

Ako se gore navedenom podatku dodaju i oni da je većina (13,3%), odnosno otprilike pola zaposlenih (8,9%) osoba ujedno i članovi organizacije, dolazi se do ukupnog postotka od 88,90% slučajeva kada su zaposleni u natpolovičnom broju članovi organizacija u kojoj rade. Ovi podaci ukazuju istovremeno na stanovitu zatvorenost organizacija, ali i lojalnost prema njima. Osim toga, s obzirom na to da se radi o radno i identitetski intenzivnim organizacijama, članstvo u organizaciji zaposlenja potvrđuje lojalnost i predanost radu u tom kontekstu.

Tablica 12. Broj članova organizacije (2011.–2014.), podaci Baze prijava ZKN-a

Broj članova organizacije	N				
	Valid	N. o. ²³	M	C	SD
Ukupan broj članova organizacije 2011.	125	255	127,78	15,00	844,64
Ukupan broj članova organizacije 2012.	170	210	46,67	15,00	109,09
Ukupan broj članova organizacije 2013.	194	186	77,37	15,00	283,83
Ukupan broj članova organizacije 2014.	201	179	50,46	16,00	112,28
Broj članova – prosjek 2011.–2014.	380	0	75,44	17,00	286,59

Tablica 13. Članstvo zaposlenih u organizaciji zaposlenja, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Članstvo zaposlenih u organizaciji zaposlenja	Frekv.	%
Nijedna zaposlena osoba nije članica organizacije	4	8,9
Većina zaposlenih osoba nisu članice organizacije	1	2,2
Otpriblike pola zaposlenih osoba su članice, a druga polovica nisu članice organizacije	4	8,9
Većina zaposlenih osoba su članice organizacije	6	13,3
Sve zaposlene osobe su članice organizacije	30	66,7
Ukupno	45	100,0

4.1.6 Prihodi OCD-a

Unutar mapiranja samog civilnog sektora suvremene kulture i umjetnosti, jedan od važnih podataka o stanju organizacija jest i razina njihovog proračuna, kao i prihodi i njihovi izvori. Podaci o proračunima i prihodima organizacija dobiveni su iz Baze prijava ZKN-a i iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima. Rezultati pokazuju kako velika većina OCD-a često ima godišnje prihode koji nisu dovoljni za pokrivanje čak niti jedne minimalne plaće. U Tablici 14. u kojoj su prikazani podaci iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Tablica 14. Proračun OCD-a u 2013. godini, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Budžet organizacije u 2013. godini	Frekv.	%
Do 200.000 kn	34	30,6
Od 200.001 do 400.000 kn	19	17,1
Od 400.001 do 600.000 kn	6	5,4
Od 600.001 do 800.000 kn	6	5,4
Od 800.001 do 1.000.000 kn	12	10,8
Od 1.000.001 do 1.500.000 kn	5	4,5
Od 1.500.001 do 2.000.000 kn	5	4,5
Više od 2.000.000 kn	4	3,6
Ne znam, nisam upoznat s budžetom	20	18,0
Ukupno	111	100,0

Tablica 15. Prihod organizacije, podaci Baze prijave ZKN-a

Ukupno ostvareni prihod organizacije	N					
	Valid	N. o.	M	C	SD	Max.
Ukupno ostvareni prihod organizacije u 2011. godini (HRK)	127	253	343165,32	58047,00	789444,73	6085148,00
Ukupno ostvareni prihod organizacije u 2012. godini (HRK)	250	130	376153,57	73775,62	806621,93	5506201,00
Ukupno ostvareni prihod organizacije u 2013. godini (HRK)	280	100	405579,45	97347,34	984003,54	12345470,00
Ukupno ostvareni prihod organizacije u 2014. godini	201	179	450295,28	160539,00	727271,89	5629460,00
Ukupno ostvareni prihod 2011.–2014. – Prosjek prihoda	368	12	342840,49	68295,40	812382,29	8334247,00

ispitanici su procijenili da proračun njihove organizacije uglavnom ne prelazi 200.000 kn (30,6% odgovora), odnosno 400.000 kn (17,1% odgovora). Za primijetiti je da 10,8 posto organizacija ima budžet u rasponu od 800.001 do 1.000.000 kn, ali isto tako je zanimljivo da 18 posto ispitanika nije upoznato s proračunom, što proizlazi iz činjenice da ciljani ispitanici Upitnika za zaposlene OCD-a nisu bili oni koji se bave upravljanjem organizacije u kojoj rade.

Na istom su tragu rezultati iz podataka Baze prijava ZKN-u prikazani u Tablici 15. gdje je vidljivo kako je medijan prihoda organizacija za razdoblje od 2011. do 2014. samo u 2014. godini bio iznad 150.000 kn, odnosno, iznad iznosa za koji bi mogli reći da je dovoljan za isplatu plaća i temeljni rad organizacije. Ovi podaci pokazuju kako organizacije civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti raspolažu s razmjerno ograničenim proračunima za svoje djelovanje. Ove podatke valja razumjeti i u odnosu s iznosima plaća i honorara koji se isplaćuju u OCD-ima (vidi niže).

4.1.7 Izvori prihoda OCD-a

Prema podacima dobivenim iz Upitnika za OCD-e²⁴ dostupnima u Tablicama 16. i 17. vidljivo je da su organizacije uglavnom financirane iz javnih sredstava – bilo da se radi o državnom proračunu, proračunu jedinica lokalne i područne samouprave ili proračunu javnih institucija i zaklada u Republici Hrvatskoj. U izvorima prihoda organizacija nizak je udio donacija građana, kao što izostaju i privredne djelatnosti za samofinanciranje i donacije privatnih tvrtki. U izvoru prihoda organizacija nizak je udio i prihoda iz fondova Europske unije kao i ostalih međunarodnih izvora.

24 U obzir su uzeti podaci iz "Upitnika za OCD-e" za 72 organizacije od ukupno 93 kojima se zbroj izvora poklapa s deklariranim ukupnim proračunom za 2013. godinu (vidjeti upitnik u Prilogu 8.3). Točnije, razmatrane su samo one organizacije gdje odstupanja nisu bila veća od 8.000 kn. Nisu obrađivane organizacije koje su navele da nemaju proračun, odnosno da im je proračun 0 kn.

Kako bi se moglo preciznije ustanoviti kako se OCD-i financiraju i koji su im najuobičajeniji izvori financiranja, u Upitniku za OCD-e je postavljeno pitanje o pojedinačnim izvorima prihoda organizacija. Kao što je vidljivo iz Tablice 16. glavni izvori financiranja su javna sredstva, dakle državni proračun i proračun jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Ujedinjeni postoci sredstava iz državnog proračuna, proračuna jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i proračuna javnih institucija i zaklada Republike Hrvatske imaju medijan od 73,98 ($M = 61,65$; $SD = 33,02$). Dakle, u prosjeku gotovo tri četvrtine sredstava dolazi iz javnih izvora. S druge strane, ujedinjeni postoci prihoda od članarina, donacija građana Republike Hrvatske i donacija i sponzorstava poslovnog sektora u Republici Hrvatskoj imaju medijan 0,37 ($M = 7,48$; $SD = 16,72$). Kao što je već navedeno, prihodi iz fondova EU su također oskudno zastupljeni. Dio objašnjenja ovakve raspodjele vrste prihoda može se pronaći u veličini i potkapacitiranosti OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti za prijave na velike, administrativno i koordinacijski zahtjevne natječaje. Mali broj zaposlenih, mali broj članova, zahtjevnost prijave na fondove EU, obveza sufinanciranja iz vlastitih izvora značajni su razlozi za manji broj prijavi i manji udio prihoda izvan lokalnih i državnog proračuna RH.

U skladu s već rečenim, indikativan je i nemali postotak sredstava ostvarenih obavljanjem dopuštenih djelatnosti (v. Tablicu 16.). Među tim sredstvima mogu se nalaziti prihodi od ulaznica, prodaje memorabilija, glazbenih i književnih izdanja i slično. Dakle, OCD-i donekle ipak uspijevaju namaknuti određene financije prikupljanjem sredstava na koncertima i sličnim manifestacijama. Međutim, za pouzdanije podatke bilo bi potrebno dodatno istraživanje fokusirano na samofinanciranje organizacija civilnog društva, u koje bi se uvrstilo i pitanje o drugim organizacijskim oblicima ili poslovnim subjektima koje otvaraju OCD-i upravo kako bi si omogućili prihodovanje financijskih sredstava nevezanih za projektne natječaje.

Ako se pogledaju udjeli izvora prihoda dostupni u Tablici 17. dobiveni iz Upitnika za OCD-e vidljivo je da su po apsolutnim

Tablica 16. Udjeli izvora prihoda u proračunu organizacija za 2013. godinu, podaci Upitnika za OCD-e (relativne brojke)

Prosjeci postotaka udjela različitih izvora prihoda u ukupnom budžetu za 2013. godinu	M	C	SD	Max.
Državni proračun	25,67	23,23	23,27	93,46
Proračun jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave	25,67	19,58	25,50	100,00
Proračun javnih institucija i zaklada u RH	10,31	0,00	18,56	97,55
Prihodi iz EU fondova	3,69	0,00	13,17	78,52
Prihodi od ostalih međunarodnih izvora	5,44	0,00	14,14	65,67
Vlastiti prihodi ostvareni obavljanjem dopuštenih djelatnosti	19,10	9,75	26,95	100,00
Prihodi od članarine	2,58	0,00	11,02	85,04
Donacije građana RH	2,14	0,00	9,57	73,84
Donacije i sponzorstva poslovnog sektora u RH	2,77	0,00	9,13	60,00
Ostali izvori	2,65	0,00	8,96	67,61

41

iznosima, na primjer, prosječni iznosi prihoda iz fondova EU viši od onih koje organizacije dobivaju prosječno iz javnih izvora u Republici Hrvatskoj. Dakle, ako i kada se dobije financiranje iz fondova EU, tada se radi o značajnijim financijskim sredstvima. Međutim, može se reći da unatoč tome organizacije uglavnom egzistiraju od izvora dostupnih iz javnih sredstava u Republici Hrvatskoj.

Uzevši u obzir podatke dostupne u Tablici 17., kada se ujedine iznosi koji dolaze iz izvora javnih sredstava u Republici Hrvatskoj tada se dobiva medijan²⁵ od 150.000 kn (M = 328080,54; SD = 466092,36), dok ujedinjeni iznosi za privatne izvore, kao što su

25 Radi velikog raspona iznosa prihoda, medijan bolje predstavlja prosječnu vrijednost, jer ekstremne vrijednosti manje utječu na ovu mjeru centralne tendencije, odnosno manje modificiraju rezultat.

Tablica 17. Udjeli izvora prihoda u proračunu organizacija za 2013. godinu, podaci Upitnika za OCD-e (apsolutne brojke)

Izvor prihoda	N		M	C	SD	Max.
	Valid	Izuzeti				
Državni proračun	57	36	154464,33	67000,00	182982,63	762915,00
Proračun jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave	55	38	155628,80	50000,00	303702,05	1948948,00
Proračun javnih institucija i zaklada u RH	27	66	146710,52	88724,00	166860,09	610000,00
Prihodi iz fondova EU	10	83	327216,30	275812,50	335987,15	990449,00
Prihodi od ostalih međunarodnih izvora	20	73	155733,65	72528,50	301513,59	1376531,00
Vlastiti prihodi ostvareni obavljanjem dopuštenih djelatnosti	55	38	96355,47	25000,00	214248,15	1277293,00
Prihodi od članarine	20	73	19328,50	3235,00	42465,96	189740,00
Donacije građana RH	14	79	13637,71	2200,00	22490,87	73881,00
Donacije i sponzorstva poslovnog sektora u RH	22	71	51085,32	7479,50	126092,59	510183,00
Ostali izvori	29	64	19405,93	9413,00	36179,87	190298,00

članarine, donacije građana i tvrtki imaju medijan od 10.000 kn ($M = 44773,03$; $SD = 99938,65$). Prema dostupnim analiziranim podacima zaključuje se da su izvori prihoda financiranja organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti uglavnom iz javnih izvora dostupnih u RH. Javna sredstva iz fondova EU su mogući izvor tek za malobrojne i dovoljno razvijene organizacije, dok su samostalne gospodarske djelatnosti također ograničene što se može pripisati i širim, strukturno-socijetalnim problemima i okolnostima s kojima se OCD-i susreću.

Kako prethodno izneseni podaci pokazuju, organizacije imaju malobrojno članstvo, što objašnjava male prihode od članarina. Osim toga je vidljivo da u Hrvatskoj ne postoji praksa doniranja organizacijama civilnog društva kako od strane pravnih, tako i od strane fizičkih osoba. Može se pretpostaviti kako su razlozi višestruki i strukturne prirode – kultura doniranja u Hrvatskoj nije u dovoljnoj mjeri razvijena bilo da se radi o fizičkim ili pravnim subjektima, a trenutna financijska kriza utjecala je na standard građana i na poslovanje poduzeća. Ukoliko su i informirani o mogućnostima doniranja OCD-ima, moguće je da građani zbog niskog standarda nemaju dovoljno sredstava koje bi mogli usmjeriti prema donacijama. Sumjerljivo pojašnjenje se može ponuditi za donacije poduzeća, koje moguće nemaju dovoljno sredstava, informacija ili motivacije za financiranje civilnog sektora, pri čemu dakako i samo područje djelovanja istraživanih OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti predstavlja važan faktor odluke o donaciji. U daljnjim bi istraživanjima bilo od koristi istražiti razloge i načine (ne)financiranja organizacija civilnog društva te poraditi na senzibiliziranju javnosti i privatnog sektora za mogućnosti doniranja organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti kako bi se počeo razvijati heterogeniji, održiviji model financiranja sektora.

4.1.8 Prostorni i tehnički resursi OCD-a

Kao sljedeća važna točka mapiranja civilnog sektora suvremene kulture i umjetnosti javlja se pitanje prostora rada organizacija, koje je važno za djelovanje organizacija, za okupljanje aktivista i umjetnika koji u međusobnoj interakciji u stvarnom prostoru i životu mogu stvoriti veze povjerenja i akcije. Prethodna istraživanja sektora (Buršić, 2014.; Kardov i Pavić, 2007.) ukazivala su na problem prostora za rad kod organizacija ovog sektora, pa je samim time zanimljivo promotriti i podatke dobivene ovim istraživanjem. U Upitniku za OCD-e ispitanici 55 organizacija (59,1%) su izjavili da njihova organizacija ima stalni uredski prostor, dok ga 38 organizacija (40,9%) nema. No, iako nemaju prostor, OCD-i svejedno

Tablica 18. Način korištenja uredskog prostora, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da odgovorite na koji način koristite uredski prostor. Izaberite jedan od ponuđenih odgovora.	Frekv.	%
Samostalno	36	65,5
S drugom organizacijom, pod istim uvjetima (jednaka raspodjela prostora i troškova)	4	7,3
S više organizacija pod istim uvjetima (jednaka raspodjela prostora i troškova)	2	3,6
S drugom organizacijom, pod različitim uvjetima (nejednaka raspodjela prostora i troškova)	5	9,1
S više organizacija pod različitim uvjetima (nejednaka raspodjela prostora i troškova)	8	14,5
Ukupno	55	100,0

djeluju i proizvode sadržaj na području suvremene kulture i umjetnosti, pa bi u budućim istraživanjima bilo potrebno uključiti pitanja o tome kakav prostor uopće koriste, odnosno koji su sve oblici korištenja prostora za one OCD-e koji nemaju vlastiti uredski prostor. Naravno, u analizu podatka o prostoru je uključeno samo tih 55 organizacija koje navode da raspolažu vlastitim prostorom.

Prema Tablici 18. one organizacije koje imaju stalni prostor uglavnom ga koriste samostalno (u 65,5% slučajeva), a zatim s više organizacija pod različitim uvjetima (nejednaka raspodjela prostora i troškova, 17,5%). U sličnom postotku organizacije dijele prostor s drugom organizacijom – 9,1 posto pod različitim uvjetima (nejednaka raspodjela prostora i troškova) te 7,3 posto pod istim uvjetima (jednaka raspodjela prostora i troškova).

Kada se razmotri pravni status prostora koji se koristi, kako je vidljivo iz Tablice 19. gotovo pola organizacija (47,3%), koje imaju na raspolaganju stalan prostor, iznajmle su ga ili dobile na korištenje od gradova ili općina u kojima imaju sjedište. Više od trećine organizacija iznajmljuje uredski prostor od fizičkih osoba (32,7%), dok 10,9 posto organizacija iznajmljuje prostor od pravnih osoba.

Kako je prikazano u Tablici 20. u velikom broju slučajeva prostor je iznajmljen (47,3%), nerijetko dobiven na korištenje bez

Tablica 19. Vlasnički status uredskog prostora organizacije, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete tko je vlasnik uredskog prostora u kojemu djeluje Vaša organizacija	Frekv.	%
Grad/Općina	26	47,3
Županija	1	1,8
Republika Hrvatska	3	5,5
Fizička osoba	18	32,7
Pravna osoba	6	10,9
Ostalo	1	1,8
Ukupno	55	100,0

Tablica 20. Uvjeti korištenja prostora, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete pod kojim uvjetima Vaša organizacija koristi uredski prostor	Frekv.	%
Uredski prostor je u vlasništvu organizacije	2	3,6
Uredski prostor je iznajmljen	26	47,3
Uredski prostor je dobiven na korištenje (bez novčane naknade)	19	34,5
Uredski prostor je u osobnom vlasništvu člana organizacije (stan ili kuća)	6	10,9
Status uredskog prostora je nerazriješen	2	3,6
Ukupno	55	100,0

novčane naknade (34,5%), a u 10,9 posto slučajeva uredski je prostor u osobnom vlasništvu članova organizacije. Ipak, oko polovice OCD-a plaća prostor, što znači da dio financijskih sredstava iz proračuna odlazi na plaćanje prostora koje je u vlasništvu države ili jedinica lokalne i regionalne (samo)uprave, pa se na taj način dio sredstava koji je dobiven za financiranje djelatnosti OCD-a iz javnih sredstava vraća u taj isti proračun.

Od organizacija koje imaju ugovore o najmu, kako je prikazano u Tablici 21., uglavnom imaju dugoročne ugovore o korištenju prostora. U 52,7 posto slučajeva radi se o ugovorima na duže od tri

godine, što smanjuje nesigurnost rada organizacijama na toj razini. Međutim, zabrinjavajuće je da ukupno 27,3 posto organizacija ima ugovore na manje vremensko razdoblje i na godinu dana, ili im je ugovor istekao ili uopće ne postoji.

Uz postojanje prostora i njegov pravni status, važan čimbenik je i veličina samog prostora i njegova opremljenost, odnosno je li adekvatan za cjelodnevni rad svih zaposlenih. Prema Upitniku za OCD-e, prostori kojima raspolažu značajno variraju u veličini. S obzirom na veliki raspon površina prostora raznih organizacija, medijan je i ovdje indikativnija mjera centralne tendencije, a iznosi 38 m^2 ($M = 76,15 \text{ m}^2$; $SD = 131,36$). Najveći broj OCD-a, njih 32,7 posto ima prostor veličine od 21 do 40 m^2 , dok s više od 100 m^2 raspolaže 20 posto organizacija. Isto toliko ih raspolaže s prostorom manjim od 20 m^2 . Po 11 posto OCD-a raspolaže s prostorom od 41 do 60 m^2 , odnosno od 61 do 80 m^2 . Tek 5,5 posto organizacija raspolaže s prostorom od 81 do 100 m^2 .

Prostori su uglavnom mali i uglavnom sačinjeni od jedne uredske prostorije i sanitarnog čvora. Kako je prikazano u Tablici 23. neke organizacije imaju bolje opremljene prostorije tako da osim uredskih imaju na raspolaganju kuhinju i dodatne prostorije, kao što su primjerice konferencijska dvorana/prostor za sastanke, prostor za odmor, itd.

U Upitnik za OCD-e su uvrštena i pitanja o tehničkoj opremljenosti organizacija, točnije o specifičnim tehničkim resursima koji su u posjedu organizacija. U Tablici 24. vidljivo je da organizacije uglavnom ne posjeduju mnogobrojne tehničke resurse²⁶. Naravno, veće organizacije imaju više resursa, no može se reći da podaci ukazuju na to da sami djelatnici koriste obično tehničke resurse koji su u njihovom privatnom vlasništvu. Ovi su podaci sumjerljivi s onima prikazanim u Poglavlju 4.1.14. Radna motivacija i problemi vezani uz rad, posebice u Tablici 65. koja detaljnije pokazuje koje vlastite tehničke resurse koriste zaposlenici za rad u OCD-ima.

Tablica 21. Trajanje ugovora o najmu, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete na koliko je dugo potpisan ugovor o najmu/korištenju uredskoga prostora	Frekv.	%
Manje od godinu dana	2	3,6
Godinu dana	3	5,5
Od jedne do tri godine	11	20,0
Duže od tri godine	29	52,7
Ugovor ne postoji	7	12,7
Ugovor je istekao	3	5,5
Ukupno	55	100,0

Tablica 22. Veličina prostora organizacija, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Veličina prostora organizacije (u m ²)	Frekv.	%
Do 20m ²	11	20,0
Od 21 do 40m ²	18	32,7
Od 41 do 60m ²	6	10,9
Od 61 do 80m ²	6	10,9
Od 81 do 100m ²	3	5,5
Više od 100m ²	11	20,0
Ukupno	55	100,0

Tablica 23. Prostorije unutar ureda, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete sve prostorije koje sačinjavaju uredski prostor u kojem djeluje Vaša organizacija.	Frekv.	%
Jedna soba za ured	35	63,6
Konferencijska dvorana/prostor za sastanke	16	29,1
Sanitarni čvor (WC)	43	78,2
Kuhinja	20	36,4
Prostor za odmor (fotelje, dvosjedi)	18	32,7
Više odvojenih soba za urede	19	34,5

Tablica 24. Tehnički resursi organizacija, podaci Upitnika za OCD-e

Molimo Vas da navedete broj tehničkih resursa koje posjeduje Vaša organizacija. (Molimo Vas da upišite količinu u komadima.)	M	SD	C	Max.
Stolno računalo (kom.)	1,57	2,47	1	12
Prijenosno računalo (kom.)	1,13	1,66	1	10
Pisač (kom.)	1,03	1,32	1	8
Faks uređaj (kom.)	0,44	0,56	0	2
Fotokopirni stroj (kom.)	0,39	0,53	0	2
Digitalni fotoaparat (kom.)	0,65	0,91	0	5
Videoprojektor (kom.)	0,74	1,28	0	5
Diktafon/snimač (kom.)	0,40	0,68	0	3
Mobilni telefon (kom.)	1,12	1,85	1	12
Telefonski priključak (kom.)	0,60	0,85	0	5
Skener (kom.)	0,54	0,54	1	2
Broadband Internet veza (kom.)	0,60	0,59	1	2
Uredske radne stolice (kom.)	2,30	3,41	1	20
Radni stol (kom.)	1,85	2,63	1	12
Konferencijski stol (kom.)	0,31	0,99	0	7
Konferencijske stolice (kom.)	4,52	11,09	0	50

Može se ustvrditi da se prostori organizacija smatraju važnim resursima, s obzirom na to da omogućuju normalno djelovanje aktivnosti organizacije²⁷. Prema istraživanju Kardov i Pavić (2007.) prostorna su pitanja u vrijeme provođenja tog istraživanja bila neuralgična točka djelovanja OCD-a, jer se ugovori o dugoročnom najmu nisu sklapali ili uopće nisu postojali. Takva je situacija stvarala dozu nesigurnosti djelovanja. U vrijeme provođenja ovog istraživanja dobar dio organizacija ipak ima prostor na korištenje s,

27 Za primjer, u publikaciji *Clubture: Kultura kao proces razmjene 2002.–2007.* (Vidović [ur.], 2007.) u popisu organizacija se navodi i površina prostora kojim organizacije raspolažu (v. str. 108–120).

uglavnom, dugoročnim ugovorima o najmu (više od tri godine). U većoj se mjeri radi o manjim uredskim prostorima koji se sastoje od jedne prostorije i sanitarnog čvora. Tehnička opremljenost samih tih prostora nije na zavidnoj razini, pa djelatnici koriste vlastite tehničke resurse za rad u OCD-ima. S druge strane, ipak ostaje već navedeni podatak iz Upitnika za OCD-e da 40 posto organizacija još uvijek nema nikakav prostor na raspolaganju, što otvara mogućnost različitim interpretacijama. Uzevši u razmatranje podatke prethodnih istraživanja, može se ustvrditi kako postoji stanoviti napredak u raspolaganju prostornim resursima, no još uvijek postoji potreba za poboljšanjem prostornih i tehničkih uvjeta rada u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti.

4.1.9 Struktura zaposlenosti i ugovorni oblici rada u OCD-ima

Za ocrtavanje cjelovite slike glavnih značajki rada u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti, potrebno je uz podatke o materijalnim resursima obraditi one o strukturi zaposlenih i njihovih kako posrednih tako i neposrednih uvjeta rada. Iz podataka Upitnika za OCD-e, od 93 ispitivane organizacije 45 organizacija (48,4%) je barem u jednom trenutku imala zaposlenike. Jedna od organizacija je prvi put zaposlila osobu već 1950. godine, dok su četiri organizacije zaposlile prvi put osobu 2014. godine, dakle upravo u godini kada je upitnik proveden. Prema obradi podataka vidljivo je da je 2006. godina medijan prve godine zaposlenja ($M = 2003,91$; $SD = 13,87$), što znači da je pedeset posto organizacija zaposlilo barem jednu osobu do te godine. Kako se može vidjeti u Tablici 25., najviše organizacija koje imaju zaposlene sklapalo je ugovore s radnicima između 2000. i 2007. godine (44,4%), no sličan postotak OCD-a je prvi put zaposlilo osobe između 2008. i 2014. godine (42,2%). U obzir moramo uzeti činjenicu da su mnoge organizacije osnovane upravo u ovim periodima, a poglavito nakon 2008. godine, što upućuje na zaključak da su s vlastitim osnivanjem započeli i sa zapošljavanjem radnika.

Tablica 25. Godina prvog zapošljavanja, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Godina prvog zapošljavanja	Frekv.	%
Do 1994. godine	3	6,7
Između 1995. i 1999. godine	3	6,7
Između 2000. i 2007. godine	20	44,4
Između 2008. i 2014. godine	19	42,2
Ukupno	45	100,0

Može se reći da je zapošljavanje u organizacijama civilnog društva koje se bave suvremenom umjetnošću i kulturom relativno novi fenomen s obzirom na to da su i same organizacije relativno mlade. Veće zapošljavanje u posljednjih nekoliko godina se može pripisati uvođenju potpora za zapošljavanje na razini javnih zaklada koje su posvećene radu samog sektora, kao i aktivnih mjera zapošljavanja uvedenih na razini države.

Premda se radi o relativno novom fenomenu, potrebno je utvrditi kakvi su ugovorni oblici rada posrijedi s obzirom na to da, prema drugim istraživanjima (usp. Poglavlje 2.1. ove knjige), kulturni i kreativni sektor karakteriziraju raznoliki i nesigurni oblici rada. Stoga su u Upitniku za OCD-e traženi podaci o broju zaposlenih po različitim kategorijama ugovora za 2008., 2011., 2012. i 2013. godinu. Podaci pokazuju da one organizacije koje uopće imaju zaposlene osobe obično imaju od jednog do tri zaposlenika (vidi Tablicu 29.) Prilikom zaposlenja, dakle u trenutku prelaska iz fleksibilnog oblika zapošljavanja prema onom više strukturiranom, teži se zaposliti na puno radno vrijeme s ugovorom na neodređeno vrijeme, pa je upravo najveći broj zaposlenika u tom obliku rada. Iako su prekarri oblici rada zastupljeni, s pojavom mogućnosti zaposlenja se to pokušava dokinuti. Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno za 2011. godinu iznosi 59, za 2012. godinu 56, a za 2013. godinu 64 zaposlenika. Ukupan broj zaposlenih na ugovore na neodređeno vrijeme s punim i s nepunim radnim vremenom te ugovore na određeno vrijeme s punim i nepunim radnim vremenom, za navedene tri godine iznosi 93, pa 97 i konačno ukupno 116

zaposlenih u 2013. godini. Neke organizacije imaju maksimalno do sedam tako zaposlenih osoba (usp. Poglavlje 4.1.13.).

Zbog potpunosti podataka nužno je navesti da su predstavnici šest organizacija (13,3%) odgovorili da su imali zaposlene u nekom razdoblju, no među dolje navedenim kategorijama nisu uopće upisali zaposlene. Za pretpostaviti je da su u prvom odgovoru obuhvatili zaposlene na osnovi drugog dohotka, odnosno na honorarno zaposlenje po projektu, ili da u traženim godinama nisu imali zaposlene. Također je moguće da neke organizacije nisu postojale u godištim za koje su traženi podaci ili da tada zaista nisu imali zaposlenika. Uspoređujući podatke ovog istraživanja o OCD-ima u Hrvatskoj (Brajdić-Vuković i sur., 2014.), vidljivo je da su organizacije na području suvremene kulture i umjetnosti nešto manje od ostalih OCD-a. Brajdić-Vuković i sur. (2014: 44) su, naime, utvrdili da se broj zaposlenih u OCD-ima u Hrvatskoj kreće od pet do osam, što reflektira podatke o OCD-ima u velikim gradovima na europskoj razini koje ističu autori studije (Kriesi, 2007., u Brajdić-Vuković i sur., 2014: 44). Organizacije koje su zahvaćene ovim istraživanjem uglavnom imaju jednog do tri zaposlenika, dok je maksimalan broj sedam zaposlenih osoba.

Iz Baze prijava Zaklade "Kultura nova" vidljivi su slični podaci o broju zaposlenih po tipu ugovora za 2011., 2012., 2013. i 2014. godinu, a koji su prikazani u Tablici 27. Za razliku od Upitnika za OCD-e provedenoga za potrebe ovog istraživanja, Baza prijava ZKN-a razlikuje manje kategorija, pa tako ne uvrštava podjelu na puno i nepuno radno vrijeme. Ipak, u Bazi se nalaze podaci o naknadama drugog dohotka za 2011. i 2012. godinu.

U ocrtavanju strukture zaposlenosti i oblika rada na području suvremene kulture i umjetnosti podatke Baze prijava ZKN-a valja uzeti sa stanovitom zadržkom, s obzirom na to da se među 380 prijavljenih organizacija nalazi mali broj organizacija koje nisu u opsegu definiranih prioriteta programa podrške Zaklade. Međutim, ipak valja istaknuti kako podaci dobiveni analizom Baze prijava ZKN-a prikazanim u Tablici 27. također ukazuju na slične karakteristike zapošljavanja koje su dobivene analizom podataka iz Upitnika za OCD-e. Istraživane organizacije angažiraju uglavnom

Tablica 26. Broj zaposlenih prema vrsti ugovora, podaci Upitnika za OCD-e

Molimo Vas da upišete broj zaposlenih po navedenim kategorijama i godinama. Ukoliko nije bilo zaposlenih stavite o (nula).	N	M	C	SD	Max.	Suma
2011.						
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	29	2,03	2,00	1,210	6	59
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	7	1,86	1,00	1,864	6	13
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno	11	1,55	1,00	1,214	5	17
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno	4	1,00	1,00	0,000	1	4
Ukupan broj zaposlenih 2011.	34	2,74	2,50	1,675	7	93
2012.						
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	28	2,00	2,00	1,089	5	56
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	6	2,50	1,50	2,074	6	15
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno	10	1,60	1,00	1,075	4	16
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno	5	1,40	1,00	0,548	2	7
Ukupan broj zaposlenih 2012.	34	2,85	2,50	1,844	9	97
2013.						
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	30	2,13	2,00	1,332	7	64
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	9	1,67	1,00	1,414	5	15
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno	11	2,09	2,00	1,221	4	23
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno	7	1,86	1,00	1,464	5	13
Ukupan broj zaposlenih 2013.	37	3,14	3,00	2,263	11	116

Molimo Vas da upišete broj zaposlenih po navedenim kategorijama i godinama. Ukoliko nije bilo zaposlenih stavite o (nula).	N	M	C	SD	Max.	Suma
2008.						
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	23	2,09	2,00	1,474	7	48
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	5	3,00	3,00	1,581	5	15
Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno	3	2,00	1,00	1,732	4	6
Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno	4	1,00	1,00	,000	1	4

tzv. "honorarce", odnosno djelatnike na honorarne ugovore. One osobe koje se ipak zapošljavaju u OCD-ima, obično se zaposle na neodređeno vrijeme. Ujedno, usporede li se podaci Baze prijava ZKN-a s odgovorima iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima, jasno je da 34,2 posto ispitanika ima ugovor o radu na puno radno vrijeme i na neodređeno vrijeme, kako je prikazano u Tablici 28. Ako se tome pribroji postotak onih koji rade na nepuno radno vrijeme na neodređeno dolazi se do 43,2 posto zaposlenika koji rade na neodređeno u OCD-ima. No, gotovo petina ispitanika radi na određeno radno vrijeme.

Kako je navedeno u metodološkom dijelu, do ispitanika za Upitnik za zaposlene u OCD-ima se dolazilo putem preporuke voditelja OCD-a koji su ispunjavali organizacijski upitnik u prvoj fazi istraživanja, a znakovito je primijetiti kako su u odgovorima na pitanje o broju zaposlenih predloženi i ispitanici koji nisu formalno zaposleni, nego rade na temelju različitih vrsta ugovora ili volontiraju. Ukupno 14,4 posto ispitanika radi na nekom obliku ugovora (autorski, o djelu, studentski, preko aktivnih mjera zapošljavanja), a petina ispitanika radi u OCD-ima i smatra se zaposlenima bez ikakvog formalnijeg ugovora (nespecificirani rad na honorarima,

Tablica 27. Broj angažiranih osoba u OCD-ima prema vrsti ugovora (2011.–2014.),
podaci Baze prijava ZKN-a

Broj angažiranih osoba prema vrsti ugovora (2011.–2014.)	N		M	C	SD	Max.	Suma
	Valid	N. o.					
2011.							
Broj zaposlenih u 2011. godini na neodređeno	26	354	2,54	1,50	3,036	15	66
Broj zaposlenih u 2011. godini na određeno	47	333	2,13	2,00	1,377	7	100
Broj osoba koje su u 2011. primile naknadu drugog dohotka	82	298	18,09	9,00	22,351	123	1483
2012.							
Broj zaposlenih u 2012. godini na neodređeno	51	329	2,61	2,00	2,434	15	133
Broj zaposlenih u 2012. godini na određeno	28	352	2,82	1,00	5,558	30	79
Broj osoba koje su u 2012. primile naknadu drugog dohotka	90	290	20,19	11,00	26,928	188	1817
2013.							
Broj zaposlenih u 2013. godini na neodređeno	52	328	2,50	2,00	2,024	9	130
Broj zaposlenih u 2013. godini na određeno	37	343	2,00	1,00	1,528	8	74
2014.							
Broj zaposlenih u 2014. godini na neodređeno	69	311	2,48	2,00	2,139	14	171
Broj zaposlenih u 2014. godini na određeno	53	327	1,72	1,00	1,133	6	91

volontiranje, u funkciji voditelja, nezaposlena osoba, preko Hrvatske udruge samostalnih umjetnika). Radi se o ukupno 39 (35,1%) ispitanika koji su pod “Ostalo” mogli dodati način zaposlenja, pa su se samodefinirali kao “zaposleni”. Dakle, postoje osobe koje ne primaju redovitu plaću, nego druge vrste dohotka, ali izvršavaju

Tablica 28. Broj zaposlenih prema vrsti ugovora, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Broj zaposlenih prema vrsti ugovora	Frekv.	%
Na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	38	34,2
Na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno	10	9,0
Na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno	10	9,0
Na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno	11	9,9
Preko mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa	2	1,8
Preko drugih mjera HZZ-a	1	0,9
Autorski ugovor (OSTALO)	6	5,4
Ugovor o djelu (OSTALO)	3	2,7
Studentski ugovor (OSTALO)	4	3,6
Honorarno – nespecificirano (OSTALO)	5	4,5
Volontiranje (OSTALO)	9	8,1
Nisam zaposlen/a (OSTALO)	6	5,4
HZSU (OSTALO)	1	0,9
Kao vođitelj – nespecificirano (OSTALO)	1	0,9
OSTALO – nespecificirano	4	3,6
Ukupno	111	100,0

zadatke koje uobičajeno obavljaju zaposlene osobe. Takve se osobe također smatraju zaposlenima, što podržava nalaze prethodnih istraživanja koja ukazuju na nestandardne oblike rada u kulturnom i kreativnom sektoru. Ujedno valja istaknuti kako postoje i osobe koje obavljaju iste zadatke, ali nemaju uopće primanja. Ovi podaci potvrđuju nalaze drugih, međunarodnih istraživanja (vidi poglavlje 2.1.) po kojima rad u kulturnom i kreativnom sektoru podrazumijeva duge periode nestandardnih oblika zaposlenja.

4.1.10 Sociodemografska obilježja i samoprocjena društvenog statusa zaposlenih u OCD-ima

Rodna raspodijeljenost zaposlenih u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti ukazuje na nesrazmjer u zapošljavanju muškaraca i žena. Dvije trećine uzorka koji je zahvaćen ovim istraživanjem jesu upravo žene. Točnije, prema podacima dobivenim iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima, u istraživanim organizacijama od ukupnog broja zaposlenih, njih 79 (71,2%) su žene, dok je muškaraca sveukupno 32 (28,8%). Sumjerljivi su i podaci iz Upitnika za OCD-e koji se nalaze u Tablici 29., jer su u istraživanim organizacijama od ukupnog broja zaposlenih njih 74 (63,24%) žene, dok je muškaraca sveukupno 43 (36,75%). Podjednaki broj OCD-a (28,9%) ima zaposlene ili dvije žene ili jednog muškarca, ili pak uopće nema zaposlenih, jer 26,7 posto OCD-a izjavljuje kako nema zaposlenu niti jednu ženu, a 51,1 posto ih nema zaposlenog niti jednog muškarca.

Uz rodnu distribuciju, indikativan je podatak o dobi ispitanika. Prema podacima iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima, u 2014. godini ispitanici su u prosjeku (M) imali 35,77 godina ($SD = 7,83$; $C = 35$). Zaposlene osobe u rijetkim slučajevima imaju ispod 25 godina (3,6%), kao i iznad 45 godina (ukupno 11,7%), kao što je vidljivo iz Tablice 30. Dakle, zaposlenici u OCD-ima su uglavnom zašli u srednju dob, a kako su prema godinama osnutka OCD-i relativno mladi, može se ustvrditi kako ovaj pravni i organizacijski oblik predstavlja način zapošljavanja i samozapošljavanja određenog profila radnika i radnica u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti. Ovime se otvara pitanje “starenja” OCD-a u istraživanom sektoru.

S obzirom na područje djelovanja, za pretpostaviti je da ovaj sektor predstavlja prostor rada za osobe koje su se obrazovale u poljima društvenih i humanističkih znanosti te umjetnosti. Analizom obrazovne strukture ispitanika iz ankete za zaposlene u OCD-ima od ukupnog broja ispitanika, njih 92 (82,8%) imaju neku vrstu akademskog obrazovanja, od minimalno više škole (2,7%) do maksimalno doktorata znanosti (također 2,7%). Govoreći o akademskom stupnju obrazovanja u većini se slučajeva radi o završenom fakultetu prije uvođenja bolonjskog sustava visokoškolske naobrazbe (29,7%), zatim

Tablica 29. Zaposleni prema spolu u 2013. godini, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %, Ž/M)

	Žene		Muškarci	
	Frekv.	%	Frekv.	%
Molimo Vas da upišete broj zaposlenih prema spolu u 2013. godini (Molimo Vas da upišete o ukoliko nema zaposlenih pod jednom od kategorija).				
0	12	26,7	23	51,1
1	9	20,0	13	28,9
2	13	28,9	4	8,9
3	7	15,6	1	2,2
4	2	4,4	2	4,4
5	2	4,4	1	2,2
6	0	0	1	2,2
M	1,64		0,96	
SD	1,38		1,43	
Suma	74		43	

Tablica 30. Dob zaposlenika, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Dob zaposlenika	Frekv.	%
Do 25 godina	4	3,6
Od 26 do 30 godina	30	27,0
Od 31 do 35 godina	28	25,2
Od 36 do 40 godina	21	18,9
Od 41 do 45 godina	15	13,5
Od 46 do 50 godina	6	5,4
Više od 50 godina	7	6,3
Ukupno	111	100,0

diplomskom (MA) studiju (19,8%), a potom slijede preddiplomski (prvostupnički, BA) studij te umjetnička akademija (po 10,8%). S obzirom na dob zaposlenika u OCD-ima, jasno je da su studirali u pred-bolonjskom sustavu koji je u Hrvatskoj uveden 2005. godine.

Tablica 31. Stupanj obrazovanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Najviši postignuti stupanj formalnog obrazovanja	Frekv.	%
Nedovršena osnovna škola (do 3. razreda)	0	0
Potpuna osnovna škola	1	0,9
Trogodišnja srednja škola	1	0,9
Četverogodišnja strukovna škola	8	7,2
Gimnazija	9	8,1
Viša škola	3	2,7
Fakultet prije "Bolonje"	33	29,7
Preddiplomski (prvostupnički, BA) studij	12	10,8
Diplomski (MA) studij	22	19,8
Umjetnička akademija	12	10,8
Magisterij znanosti (prije "Bolonje")	7	6,3
Doktorat znanosti	3	2,7
Ukupno	111	100,0

Ako se analizira područje obrazovanja, od akademski obrazovanih zaposlenika, prema podacima Upitnika za zaposlenike OCD-a, većina ih je završila humanistički studij (30,4%), a zatim studij društvenog usmjerenja (29,3%). U 26,1 posto slučajeva se radi o umjetničkom području obrazovanja. Zaposleni u najmanjoj mjeri imaju obrazovnu podlogu iz područja tehničkih znanosti (3,3%), a potom iz interdisciplinarnih područja znanosti (4,3%), te interdisciplinarnih područja umjetnosti (6,5%). Prema podacima Upitnika za zaposlenike OCD-a, ukoliko su se ispitanici obrazovali u umjetničkom području najčešće su se obrazovali u području kazališnih i scenskih umjetnosti (20%), a potom u području likovnih (16,7%) umjetnosti. Zaposlenici umjetničkog profila dalje su se obrazovali u području primijenjenih umjetnosti (10%) i u području plesne umjetnosti (također 10%), dok su u manjoj mjeri imali obrazovanje iz područja filmske i glazbene umjetnosti te dizajna. Od ukupnog

Tablica 32. Područje obrazovanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Područje obrazovanja, najviši završeni stupanj	Frekv.	%
Tehničke znanosti	3	3,3
Društvene znanosti	27	29,3
Humanističke znanosti	28	30,4
Umjetničko područje	24	26,1
Interdisciplinarna područja znanosti	4	4,3
Interdisciplinarna područja umjetnosti	6	6,5
Ukupno	92	100,0

broja ispitanika njih 24 (21,6%) je još uvijek u obrazovnom sustavu. Većina ih je u visokoškolskom obrazovanju i to uglavnom na diplomskim (12,6%) i doktorskim studijima (6,3%). I za ovaj dio ispitanika dominantno područje u kojemu se školuju jesu humanističke znanosti (šest ispitanika) te interdisciplinarno područje znanosti (pet ispitanika), dok se u umjetničkom i interdisciplinarnom umjetničkom području školuje troje, odnosno četvero ispitanika.

Dakle, kao što podaci iz ankete zaposlenih u organizacijama pokazuju, može se zaključiti da je populacija zaposlenih u OCD-ima u većini slučajeva visokoobrazovana i to pretežno u društveno-humanističkim znanostima te umjetničkom području. Ukoliko nisu još stekli akademski stupanj, najčešće se nalaze u procesu visokog obrazovanja, također u istim područjima. Podaci o obrazovnoj strukturi zaposlenih u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti u Hrvatskoj na tragu su podataka o zaposlenima u kulturnom sektoru na europskoj razini, gdje se ukazuje na veći udio visokoobrazovanih u tom području (European Commision, 2011.). Ujedno, uz zadržku prema usporedivosti različitih instrumenata istraživanja, mora se ukazati kako takvi podaci reflektiraju rezultate istraživanja provedenih na ukupnoj populaciji zaposlenih u OCD-ima, koji također pokazuju kako se radi o visokoobrazovanoj populaciji (Brajdić-Vuković i sur., 2014: 61).

Tablica 33. Mjesto stanovanja do 18. godine, podaci iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Veličina mjesta stanovanja do 18. godine	Frekv.	%
Manje od 5.000 stanovnika	6	5,4
Od 5.001 do 10.000 stanovnika	9	8,1
Od 10.001 do 50.000 stanovnika	20	18,0
Od 50.001 do 100.000 stanovnika	20	18,0
Od 100.001 do 300.000 stanovnika	18	16,2
Više od 300.001 stanovnika	38	34,2
Ukupno	111	100,0

U prikazu stanja uvjeta rada na području suvremene kulture i umjetnosti, ne može se zaobići samoprocjena ispitanika o njihovom društvenom statusu te podaci o obiteljskom i socijalizacijskom porijeklu. Tek se s tim podacima dobiva uvid u strukturu i profil zaposlenih u OCD-ima. Kako je razvidno iz rezultata prezentiranih u Tablici 33., ispitanici su uglavnom do osamnaeste godine živjeli u urbanim sredinama, odnosno, u srednjim i većim gradovima: 34,2 posto ispitanika je živjelo u gradovima s više od 300.000 stanovnika, dok je njih 16,1 posto živjelo u gradovima od 100.001 do 300.000 stanovnika. Jednaki postotak (18%) ispitanika ih je do 18. godine živjelo u gradovima koji imaju od 50.001 do 100.000 stanovnika i u gradovima od 10.001 do 50.000 stanovnika. Tek ih manji postotak (ukupno 13,5%) dolazi iz mjesta s manje od 10.000 stanovnika. Dakle, radi se o zaposlenicima koji su uglavnom primarno socijalizirani u većim urbanim sredinama.

Prema podacima iz Tablice 34., može se vidjeti da 83,8 posto ispitanika trenutno stanuje u mjestima s više od 50.000 stanovnika. Takvi podaci ne iznenađuju s obzirom na prethodno prikazane podatke prema kojima su sjedišta organizacija u većim urbanim središtima, što doprinosi utemeljenju tematike OCD-a u suvremenoj kulturi i umjetnosti kao fenomena urbanih područja.

Sociodemografska slika ispitanika povezana je s obrazovanjem i zaposleničkim statusom roditelja. Obiteljsko porijeklo ukazuje na moguće životne šanse te ga je stoga nužno sagledati u

Tablica 34. Trenutno mjesto stanovanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Veličina mjesta trenutnog stanovanja	Frekv.	%
Manje od 5.000 stanovnika	2	1,8
Od 5.001 do 10.000 stanovnika	3	2,7
Od 10.001 do 50.000 stanovnika	13	11,7
Od 50.001 do 100.000 stanovnika	17	15,3
Od 100.001 do 300.000 stanovnika	19	17,1
Više od 300.001 stanovnika	57	51,4
Ukupno	111	100,0

Tablica 35. Obrazovanje roditelja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Najviši postignuti stupanj formalnog obrazovanja	Majka		Otac	
	Frekv.	%	Frekv.	%
Nedovršena osnovna škola (do 3 razreda)	1	0,9	1	0,9
Potpuna osnovna škola	3	2,7	0	0
Trogodišnja srednja škola	6	5,4	5	4,5
Četverogodišnja strukovna škola	24	21,6	25	22,5
Gimnazija	14	12,6	5	4,5
Viša škola	23	20,7	27	24,3
Fakultet prije "Bolonje"	24	21,6	30	27,0
Preddiplomski (prvostupnički, BA) studij	0	0	0	0
Diplomski (MA) studij	2	1,8	1	0,9
Umjetnička akademija	1	0,9	2	1,8
Magisterij znanosti (prije "Bolonje")	7	6,3	4	3,6
Doktorat znanosti	3	2,7	5	4,5
Ne znam/Bez odgovora	3	2,7	6	5,4

razmatranju stanja ovog sektora. Iz Tablice 35. saznaje se da roditelji ispitanika uglavnom imaju akademsko obrazovanje.

Iz podataka je razvidno da 54 posto majki i 62,1 posto očeva ispitanika imaju neku vrstu akademskog obrazovanja (od više škole na više). Ti su postoci daleko iznad prosjeka Republike Hrvatske gdje populacija koja ima akademsko obrazovanje u dobi između 25 do 34 godine čini 24,3 posto stanovništva, a populacija u dobi između 25 i 65 godina čini 18,2 posto stanovništva (Fine i dr., 2013.: 10). Navedeni rezultati također korespondiraju s podacima istraživanja kulturnih radnika u drugim zemljama Europske unije (European Commission, 2011.), ali i koji upozoravaju na moguće klasne nejednakosti koje se mogu iščitati iz navedenih podataka (Hesmondhalgh, Baker, 2011.; Randle, 2015.). Osim toga, prema Farnell i sur. (2014.) u Hrvatskoj su primjetne razlike u pristupu visokom obrazovanju, pa je izglednije da će djeca višeg socioekonomskog statusa upisati studij, nasuprot djece nižeg statusa koji ga upisuju teže te imaju nešto veću vjerojatnost da će napustiti studij. S obzirom na to da su u uzorku zaposlenika u OCD-ima u ovom istraživanju nadzastupljene visokoobrazovane osobe koje također imaju visokoobrazovane roditelje, za zaključiti je da su dvostruko privilegirani u kontekstu obrazovnih i radnih postignuća. Prvo su se, dakle, imali priliku školovati, a onda si vlastitom inicijativom stvoriti posao prikladan njihovom obrazovnom stupnju.

Razmatrajući, pak, status zaposlenosti roditelja ispitanika, prema podacima iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima vidljivo je da su im roditelji uglavnom u mirovini (44,1% majki i 42,3% očeva), što unekoliko začuđuje ako se uzme u obzir prosječna dob ispitanika, jer bi se očekivalo da bi njihovi roditelji koji su statistički u dobnoj kohorti od 55 godina starosti na više, mogli još biti u radno aktivnom stanovništvu. Prema podacima Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje za 2015. godinu od ukupnog broja umirovljenika u dobnoj kohorti od 55 do 59 godina starosti se nalazi 6,58 posto umirovljenika, dok se u kohorti od 60 do 64 godine nalazi 16,04 posto, a u onoj od 65 do 69 godine se nalazi 21,96 posto od ukupnog broja umirovljenika (Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, 3/2015.).

Tablica 36. Status zaposlenosti roditelja, podaci upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Status zaposlenja	Majka		Otac	
	Frekv.	%	Frekv.	%
Zaposlena u vlastitom obrtu ili poduzeću	4	3,6	10	9,0
Zaposlena kod privatnog poslodavca	16	14,4	8	7,2
Zaposlena u državnom sektoru ili lokalnoj (samo)upravi	17	15,3	13	11,7
Honorarni rad/rad u "fušu"	2	1,8	3	2,7
Ne radi, ali traži posao	1	0,9	3	2,7
Kućanica	8	7,2	0	0
Umirovljenica	49	44,1	47	42,3
Preminula	12	10,8	24	21,6
Ne znam	0	0	1	0,9
Bez odgovora	2	1,8	2	1,8

Tablica 36. Status zaposlenosti roditelja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Zanimanje	Majka			Otac		
	Frekv.	%	Validni %	Frekv.	%	Validni %
Poljoprivrednici	0	0	0	0	0	0
Radnici	7	6,3	18,9	6	5,4	18,2
Službenici s nižom i srednjom stručnom spremom	10	9,0	27,0	7	6,3	21,2
Službenici s visokom stručnom spremom (npr. profesorica, inženjerka, liječnica, pravnica)	10	9,0	27,0	10	9,0	30,3
Rukovođeci službenici	2	1,8	5,4	0	0	0
Slobodna profesija (npr. umjetnici, novinari)	2	1,8	5,4	0	0	0
Samostalno obavljanje posla (npr. obrtnici, trgovci, taksisti)	4	3,6	10,8	2	1,8	6,1
Oružane snage/vojska/policija	0	0	0	1	0,9	3,0
Privatni poduzetnici i vlasnici	1	0,9	2,7	5	4,5	15,2
Bez zanimanja	0	0	0	1	0,9	3,0
Ne znam	1	0,9	2,7	1	0,9	3,0
Bez odgovora	74	66,7	0	78	70,3	0

Tablica 38. Samoprocjena osobnog i roditeljskog društvenog statusa, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Društveni status	Osobni		Roditelja	
	Frekv.	%	Frekv.	%
0 – Izrazito nizak društveni status	1	0,9	1	0,9
1	1	0,9	2	1,8
2	1	0,9	2	1,8
3	2	1,8	8	7,2
4	10	9,0	20	18,0
5	43	38,7	30	27,0
6	18	16,2	14	12,6
7	24	21,6	20	18,0
8	8	7,2	12	10,8
9	3	2,7	1	0,9
10 – Izrazito visok društveni status	0	0	1	0,9
Ukupno	111	100,0	111	100,0

Što se tiče zanimanja roditelja, ispitanici su iznosili ove podatke u Upitniku za zaposlene u OCD-ima ukoliko im roditelji nisu u statusu umirovljenika. Kako je broj odgovora u ovom kontekstu manji, može se primijetiti da se u gotovo pola slučajeva radi o službenicima (na pozicijama različite stručne spreme), bez obzira govori li se o zanimanju majke ili oca.

U Upitniku za zaposlene u OCD-ima samoprocjena društvenog statusa zaposlenika i njihovih roditelja načinjena je putem ljestvice od 0 do 10 pri čemu je tvrdnja “Izrazito nizak društveni status” imala vrijednost 0, dok je tvrdnja “Izrazito visok društveni status” označena vrijednošću 10. Prema rezultatima koji se mogu iščitati iz Tablice 38. ispitanici su procijenili svoj status prosječnim ($M = 5,68$; $SD = 1,51$), isto kao i status svojih roditelja ($M = 5,40$; $SD = 1,79$), što znači da se samoprocjenom smještaju u prosječni društveni status s većinom svoje društvene okoline, iako ih podaci o obrazovnom statusu smještaju u povlašteni dio hrvatske populacije.

4.1.11 Podaci o kućanstvima zaposlenih u OCD-ima

Prema podacima o članovima kućanstava iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima dostupnim u Tablici 39., može se primijetiti da nešto više od pola ispitanika (54,9%) živi s partnerom ili partnericom (27%) te suprugom (20,7%). Prema istim podacima 14,4 posto anketiranih živi s roditeljima, a 12,6 posto ih živi samostalno. Tek ih manji postotak živi sa sustanarima (6,3%) ili rodbinom (4,5%), dok je otvorena opcija pod *ostalo* ponudila širi dijapazon odgovora od kojih su neki preklapajući s već ponuđenim kategorijama.

Većina kućanstava zaposlenih u OCD-ima obično ima dva (35,1%) do tri člana (21,6%) kućanstva (tablica 40.), pa se može ustvrditi da više od polovice anketiranoga uzorka živi u prosječno velikim kućanstvima, jer je prosječan broj članova kućanstava za 2011. godinu u Hrvatskoj iznosio 2,80 (Državni zavod za statistiku, 2015.c). No, valja uzeti u obzir da gotovo petina istraživanoga uzorka živi u jednočlanim kućanstvima, pa se ukupno uzevši može ustvrditi da zaposleni u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti ipak žive u manjim kućanstvima od hrvatskog prosjeka.

U bračnoj ili izvanbračnoj zajednici je 54,9 posto ispitanika, dok ih 39,6 posto nije u braku. Rastavljeno je 4,5 posto ispitanika, a ostali se ispitanici nisu izjasnili o svojem bračnom statusu. Kada je riječ o potomstvu, 34,2 posto zaposlenih u OCD-ima ima djecu, sličan postotak (37,8%) ih nema ali planira imati, dok nešto niži postotak (27,9%) nema niti planira imati djecu. Oni koji imaju djecu, a takvih je 38 u uzorku, uglavnom imaju jedno dijete ($M = 1,45$, $SD = 0,56$; $C = 1$). Oni koji imaju djecu prvo su dijete dobili u prosjeku u dobi od trideset godina ($M = 30,89$, $SD = 5,56$); najmlađi su imali 21 godinu kada su prvi put dobili dijete, dok je najstarija osoba imala 43 godine. Žene su u prosjeku (M) dobile prvo dijete s 29,52 godine ($SD = 4,35$), a muškarci s 34,27 godina ($SD = 6,89$). S obzirom na to da je prosječna starost majke u Hrvatskoj u 2013. godini bila 29,9 (Državni zavod za statistiku, 2015.b), a da je uzorak ispitivanih u srednjim tridesetim godinama života, može se ustvrditi da su oni koji imaju djecu u skladu s fertilitetnim trendovima u Hrvatskoj, dok se za ostali dio uzorka može smatrati kako se radi

Tablica 39. Članovi kućanstva, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Članovi kućanstava	Frekv.	%	Članovi kućanstava	Frekv.	%
S roditeljima	16	14,4	S kućnim ljubimcem (OSTALO)	1	0,9
S partnerom	30	27,0	Sa suprugom i djetetom/djecom (OSTALO)	5	4,5
Sa sustanarom	7	6,3	S prijateljima u zajedničkom domaćinstvu (OSTALO)	1	0,9
Sam/a	14	12,6	S obitelji (OSTALO)	2	1,8
S rodbinom	5	4,5	Ukupno	111	100,0
Sa suprugom	23	20,7			
S djetetom/djecom (OSTALO)	4	3,6			
S partnerom i djetetom/djecom (OSTALO)	3	2,7			

Tablica 40. Veličina kućanstva, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Broj ukućana	Frekv.	%	Broj ukućana	Frekv.	%
1	19	17,1	6	2	1,8
2	39	35,1	Više od 6	1	0,9
3	24	21,6	Ukupno	106	95,5
4	17	15,3	Bez odgovora	5	4,5
5	4	3,6	111		100,0

ili o odgodi i odustajanju od roditeljstva, ili o mogućem ulasku u roditeljstvo u nešto starijoj dobi od prosjeka. Uz izostajanje ili odgađanje roditeljstva te imanje samo jednog djeteta, cijeli uzorak anketiranih zaposlenika OCD-a izlazi iz prosjeka stopa fertiliteta u Hrvatskoj, odnosno zaposlenici u OCD-ima imaju manji broj djece i rjeđe su roditelji.

Kućanstva zaposlenih u OCD-ima su nešto manja kako po ukupnom broju članova, tako i po broju djece. Takva kućanstva raspoložu hrvatskim prosjekom ukupnih prihoda kućanstava. Prema dobivenim podacima iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima, ukupni mjesečni prihodi kućanstava obično prelaze 5.000 kn, a prosječni

prihod kućanstva za 2014. godinu u Hrvatskoj je iznosio nešto preko 6.700 kn (Državni zavod za statistiku, 2015.d). U većini slučajeva (27,9%) radi se o rasponu od 5.001 do 7.500 kn, zatim o rasponu od 7.501 do 10.000 kn u 18,9 posto slučajeva te 10,8 posto u kategoriji prihoda kućanstava od 10.001 do 12.500 kn. No, svakako je zabrinjavajući podatak da četvrtina ispitanika ima prihode kućanstva manje od 5.000 kn. Tako 22,5 posto ispitanika navodi da im se prihodi kućanstava kreću u kategoriji od 2.501 do 5.000 kuna, dok njih petero izvještava o prihodima manjima od 2.500 kn.

Tablica 41. Prihodi kućanstva, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Prihodi kućanstva	Frekv.	%	Prihodi kućanstva	Frekv.	%
Do 2.500 kn	5	4,5	Od 12.501 do 15.000 kn	6	5,4
Od 2.501 do 5.000 kn	25	22,5	Od 15.001 do 20.000 kn	6	5,4
Od 5.001 do 7.500 kn	31	27,9	Od 20.001 do 25.000 kn	3	2,7
Od 7.501 do 10.000 kn	21	18,9	Ne mogu procijeniti	2	1,8
Od 10.001 do 12.500 kn	12	10,8	Ukupno	111	100,0

Još precizniji uvid u prihode kućanstava i u udio primanja ispitanika u ukupnim prihodima dobiva se odgovorima ispitanika na pitanje o visini mjesečnih bruto primanja. Ukupno je 63 posto ispitanika izjavilo da su im mjesečna bruto primanja do 5.000 kn, pri čemu 22,5 posto ispitanika ima mjesečna primanja manja od 2.500 kuna, dok je u kategoriji od 2.500 do 5.000 kuna 40,5 posto ispitanika. Navedeni podatak ipak treba uzeti s rezervom, jer je moguće da su ispitanici iznosili podatke za neto mjesečna primanja. S druge strane 19,8 posto ispitanika ima mjesečna primanja u kategoriji od 5.001 do 7.500 kn. Bez obzira na to radi li se o neto ili bruto primanjima, ostaje činjenica da 63 posto uzorka navodi kako su u mjesecu prije provedbe istraživanja raspolagali s primanjima manjima od prosječne neto i prosječne bruto plaće u Hrvatskoj, koje su za 2014. godinu iznosile 5.533 kn, odnosno 7.953 kn (Državni zavod za statistiku, 2015.c).

Tablica 42. Visina mjesečnih primanja zaposlenih, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Visina mjesečnih primanja	Frekv.	%	Visina mjesečnih primanja	Frekv.	%
Manja od 2.500 kn	25	22,5	Viša od 12.500 kn	1	0,9
Od 2.500 do 5.000 kn	45	40,5	Ukupno	97	87,4
Od 5.001 do 7.500 kn	22	19,8	Nema odgovora	14	12,6
Od 7.501 do 10.000 kn	3	2,7	Ukupno	111	100,0
Od 10.001 do 12.500 kn	1	0,9			

Tablica 43. Redovitost primanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Redovitost primanja	Frekv.	%	Validni %
Da	65	58,6	69,9
Ne	28	25,2	30,1
Ukupno	93	83,8	100,0
Nema odgovora	18	16,2	
Ukupno	111	100,0	

Bez obzira na visinu primanja, većina ispitanika izjavljuje da su im primanja uglavnom redovita (u 58,6% slučajeva), odnosno da su u proteklih 12 mjeseci redovito primali plaću. Međutim, 25,2 posto ispitanika je ipak izjavilo da su im primanja neredovita, dok 16,2 posto ispitanika nije odgovorilo na ovo pitanje. Redovitost primanja važan je indikator uvjeta rada u nekom sektoru te čimbenik stabilnosti životnih šansi, pa se može ustvrditi kako za četvrtinu uzorka civilni sektor suvremene kulture i umjetnosti ne predstavlja siguran prostor rada.

U datom podatkovnom kontekstu valjalo je ispitati koliko su sami ispitanici zadovoljni navedenim primanjima, što su odgovarali na skali u rasponu od “U potpunosti sam nezadovoljan” (1) do “U potpunosti sam zadovoljan” (5). Unutar navedene skale ispitanici su u Upitniku za zaposlene u OCD-ima izjavili da su u prosjeku zadovoljni ($M = 2,68$; $SD = 1,27$). No, velik je broj u potpunosti nezadovoljan primanjima (četvrtina uzorka), dok je mali broj onih koji su u potpunosti zadovoljni s primanjima.

Tablica 44. Zadovoljstvo primanjima, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Zadovoljstvo primanjima	Frekv.	%
U potpunosti sam nezadovoljan/na	27	24,3
Djelomično sam nezadovoljan/na	25	22,5
Nisam ni zadovoljan/na, ni nezadovoljan/na	23	20,7
Djelomično sam zadovoljan/na	29	26,1
U potpunosti sam zadovoljan/na	7	6,3
Ukupno	111	100,0

Tablica 45. Samoprocjena životnog standarda, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Životni standard	Frekv.	%
Znatno ispodprosječnim (1)	3	2,7
Ispodprosječnim (2)	38	34,2
Prosječnim (3)	60	54,1
Iznadprosječnim (4)	10	9,0
Znatno iznadprosječnim (5)	0	0,0
Ukupno	111	100,0

Izneseni podaci o prihodima i zadovoljstvu koje pričinjavaju cjelovitije se može shvatiti samoprocjenom ispitanika o vlastitom životnom standardu. Potpunija se slika životnih i radnih prilika zaposlenika OCD-a dobiva putem skale samoprocjene koja se kreće u rasponu od “Znatno ispodprosječnim” (1) do “Znatno iznadprosječnim” (5). Ispitanici su svoj životni standard uglavnom ocjenjivali kao prosječnim ($M = 2,69$; $SD = 0,67$), a posebno je indikativno kako nitko nije procijenio svoj standard kao znatno iznadprosječnim. Trećina ispitanika smatra svoj životni standard ispodprosječnim, dok ih tek desetina smatra da je iznadprosječan.

Oko dvije trećine ispitanika izjavilo je da nisu opterećeni kreditom (72,1%), dok su oni koji su opterećeni kreditom uglavnom to učinili radi rješavanja stambenog pitanja (u 15,3% slučajeva), ili za kupnju motornog vozila (6,3%), podizanja nenamjenskog kredita u manjem broju slučajeva (4,5%) te se samo u jednom slučaju radi o studentskom kreditu. O razlozima kreditne neopterećenosti

može se samo nagađati, jer upitnikom nije obuhvaćeno pitanje o razlozima nepodizanja kredita, no ipak veliki postotak kreditne neopterećenosti bi bio indikator dobrih uvjeta rada jedino kada se u razmatranje ne bi uzela veličina prihoda. Alternativno objašnjenje može ići u smjeru da zaposleni u OCD-ima nisu kreditno sposobni²⁸.

Kako bi se ispitalo pitanje posljedica projektnog pristupa radu te samim time financiranja organizacija, istraživanjem se tražio podatak o broju izvora financiranja potrebnih kako bi OCD-i pokrili plaće zaposlenih u organizaciji. Predstavnici organizacija u Upitniku za OCD-e izjavili su da se plaće zaposlenih rijetko pokrivaaju iz samo jednog izvora sredstava (u samo 15,6% slučajeva). Prema podacima predstavnika organizacija plaće se uglavnom pokrivaju iz više izvora, pa se u 44,4 posto slučajeva radi o dva do tri izvora, dok je u 33,3 posto slučajeva riječ od četiri do pet izvora, u 15,6 posto slučajeva radi se o jednom izvoru, a u 6,7 posto slučajeva se radi o čak šest i više izvora.

Ovakav tip financiranja upućuje na veliku zahtjevnost upravljanja organizacijama, odnosno na nestabilnost i ograničenost mogućnosti planiranja njihovih djelatnosti. Kako je temeljna primanja potrebno pokrivati iz nekoliko izvora, to pretpostavlja stalno prikupljanje novih financijskih sredstava i rad na više projekata istovremeno. Uz to, ovaj podatak također ukazuje na strukturnu dimenziju civilnog sektora suvremene kulture i umjetnosti: s jedne su strane na raspolaganju ograničenija sredstva po natječajima što iziskuje višestruko financiranje, dok su s druge strane OCD-i relativno organizacijski mali da bi se mogli prijavljivati na veće i zahtjevnije natječaje (usp. podaci o broju zaposlenih u OCD-ima).

Tablica 46. Kreditna opterećenost, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Kreditna opterećenost	Frekv.	%
Za stan/kuću	17	15,3
Za motorno vozilo	7	6,3
Nenamjenski kredit	5	4,5
Studentski kredit	1	0,9
Nemam kredit	80	72,1

Tablica 47. Broj izvora primanja, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Broj izvora primanja	Frekv.	%
iz jednog izvora	7	15,6
od dva do tri izvora	20	44,4
od četiri do pet izvora	15	33,3
iz šest i više izvora	3	6,7
Ukupno	45	100,0

Tablica 48. Broj isplaćenih honorara na temelju vrste ugovora, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Broj isplaćenih honorara na temelju vrste ugovora	M	C	SD	Min.	Max.	Ukupan broj ugovora
Ugovor o djelu	1,56	0,00	3,83	0	24	117
Autorski ugovor	22,93	11,00	43,61	0	300	1720
Umjetnički ugovor	5,92	0,00	20,11	0	150	444
Studentski ugovor	26,04	0,00	165,68	0	1410	1953
Ugovor o suradnji	0,25	0,00	0,72	0	4	19
Ostalo	0,20	0,00	0,96	0	6	15

Osim što OCD-i iz više izvora pokrivaju plaće zaposlenika, zbog prirode svojih aktivnosti i produkcijskih zahtjeva programa na kojima rade, moraju isplaćivati i honorare po različitim ugovorima i raznolikim suradnicima. Predstavnici 79 organizacija (84,9%) su izjavili da je njihova organizacija barem jednom isplatila

honorare. One organizacije koje su ih isplatile, to su uglavnom radile po autorskom ugovoru. Visok je broj i studentskih ugovora, ali broj nije toliko indikativan radi velike raspršenosti podataka. No, ovakva raznolikost u načinima isplata ukazuje na administrativno – financijsku zahtjevnost upravljanja OCD-ima u području suvremene kulture i umjetnosti.

Prema izjavama predstavnika 75 organizacija jednokratni honorari su se jednakomjerno isplaćivali ženama i muškarcima. Međutim, ukoliko se pogleda situacija s više uzastopno isplaćenih honorara dolazi se do drugačije rodne slike. Situacija u kojoj je isplaćeno jednoj osobi šest ili više uzastopnih honorara može se smatrati vrstom stalnog zaposlenja, jer je osoba na duže razdoblje angažirana u organizaciji. Na osnovi odgovora predstavnika 75 organizacija vidljivo je da su žene češće angažirane na taj način u organizacijama, kao što je prikazano u Tablici 49. Kao što je već problematizirano ranije, u strukturi zaposlenih u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti su nadzastupljene žene, pa ne treba čuditi da su također dominantno prisutne u kategoriji onih koje rade na uzastopno isplaćivanim honorarima. Ženska su zaposlenja tradicionalno, a napose u kreativnim poslovima, obilježena neformalnijim i fleksibilnijim ugovornim oblicima, čime se reproduciraju rodne nejednakosti i stavljaju žene u nepovoljniji položaj, prvenstveno zbog dugoročno manjih primanja i socijalne nesigurnosti (Barada, 2012.; Galić, 2011.).

Govoreći o isplatama honorara, zanimljivo se osvrnuti na njihovu visinu, tj. visinu najmanjeg i najvećeg bruto iznosa isplaćenog honorara u 2013. godini. Prema izjavama predstavnika organizacija, u prosjeku (medijan) je najmanji isplaćeni honorar bio oko šestotinjak kuna, dok je najveći iznos isplaćenog honorara u bruto iznosu u 2013. godini iznosio 9.000 kuna. Sami ispitanici navode da je prema njihovim procjenama prosječno isplaćeni honorar bio 3.000 kn.

Također je potrebno istaknuti i razliku u vrsti ugovora po kojima su isplaćeni najviši, odnosno najniži honorari. Podaci Upitnika za OCD-e pokazuju da su i jedni i drugi bruto iznosi honorara isplaćeni u većini kao autorski ugovor. Sljedeći najveći honorar

Tablica 49. Broj osoba s isplaćenih šest i više uzastopnih honorara po spolu, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Broj osoba s isplaćenih šest i više uzastopnih honorara po spolu	M	C	SD	Max.	Suma
Ženama	2,84	0,00	17,35	150	213
Muškarcima	0,67	0,00	1,69	9	50
Ukupno (prosjeak svih ispitanika)	3,51	0,00	17,59	151	263

Tablica 50. Visina isplaćenih honorara, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Visina isplaćenih bruto honorara za 2013. godinu	N		M	C	SD
	Valid	N. o.			
Molimo Vas da navedete najveći bruto iznos u HRK isplaćenoga honorara u 2013. (zaokružite na cijeli broj)	74	19	23918,80	9000,00	80346,15
Molimo Vas da navedete najmanji bruto iznos u HRK isplaćenoga honorara u 2013. (zaokružite na cijeli broj)	72	21	959,07	616,00	1192,12
Prema Vašoj procjeni koliki je bio bruto iznos u HRK prosječno isplaćenoga honorara u 2013. godini u Vašoj organizaciji? (zaokružite iznos na cijeli broj)	71	22	13833,35	3000,00	62142,98

isplaćen je putem umjetničkog ugovora, a najmanji isplaćeni honorar putem ugovora o djelu te studentskog ugovora. Ujedno, treba napomenuti da su u većini slučajeva honorari isplaćeni hrvatskim državljanima. U prosjeku su organizacije isplatile 24,18 (SD = 27,43; C = 15) honorara građanima Republike Hrvatske, dok je stranim državljanima isplaćeno 3,10 (SD = 9,53; C = 0). Dakle, OCD-i koriste sve raspoložive ugovorne oblike, a usmjeravaju se na autorske ugovore koje uglavnom isplaćuju suradnicima u RH.

4.1.12 Godine rada i prosječna dužina ostajanja u organizacijama

S obzirom na projektni način rada u istraživanom sektoru, važno je istražiti kakva je radna fluktuacija zaposlenih i ostalih angažiranih osoba. Unutar Upitnika za zaposlene u OCD-ima u pitanju o dužini rada u trenutnoj organizaciji na skali koja se kretala od “Manje od godinu dana” do “Više od 15 godina” čak je 37 ispitanika (33,3%) izjavilo da radi u organizaciji manje od godinu dana. Godinu dana u organizaciji radi 5,4 posto ispitanika, dvije godine radi 12,6 posto ispitanika, dok tri godine radi 7,2 posto, a četiri 8,1 posto ispitanika. Odgovori ostalih ispitanika variraju za svaku godinu, a skupni prikaz podataka pružen je u Tablici 51. iz koje je vidljivo da najviše zaposlenih radi u organizacijama do pet godina (72,9%).

S druge strane kada se pogledaju odgovori predstavnika organizacija iz Upitnika za OCD-e, oni u nešto manjoj mjeri percipiraju da se djelatnici uglavnom zadržavaju do pet godina (68,9%) u njihovim organizacijama kao što se može detaljno vidjeti u Tablici 52. Uz to, tek trećina predstavnika OCD-a smatra da se zaposlenici u organizacijama zadržavaju duže od pet godina.

Dakle, može se reći da se, prema podacima dobivenim iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima, kao i iz Upitnika za OCD-e, zaposlenici u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti zadržavaju kratko. Najčešće naime ostaju do pet godina u odabranim organizacijama, pri čemu u najvećoj mjeri do godine dana. Uz činjenicu da su istraživani OCD-i relativno mlade organizacije, ovi podaci dodatno ne iznenađuju s obzirom na projektni način rada u organizacijama. Međutim, kraći period ostanka u organizacijama otvara pitanja fragilnosti radnih karijera zaposlenika, kao i dugoročnije održivosti rada samih organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti.

Tablica 51. Godine rada u organizaciji, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Godine rada u organizaciji	Frekv.	%
Do 5 godina	81	73,0
Od 6 do 10 godina	20	18,0
Od 11 do 15 godina	6	5,4
Više od 15 godina	4	3,6
Ukupno	111	100,0

Tablica 52. Percepcija trajanja zaposlenosti, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas procijenite koliko se u prosjeku zaposlena osoba zadržava na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Predlažemo da procjenu bazirate na vlastitoj percepciji, odnosno, kako Vam se čini.	Frekv.	%
Od šest mjeseci do godinu dana	8	17,8
Od godinu do godinu i po dana	4	8,9
Od godinu i po dana do dvije godine	5	11,1
Od dvije do tri godine	9	20,0
Od tri do četiri godine	2	4,4
Od četiri do pet godina	3	6,7
Više od pet godina	14	31,1
Ukupno	45	100,0

4.1.13 Dinamika zapošljavanja

Dinamika zapošljavanja u OCD-ima podrazumijeva analizu broja zaposlenika, kao i godina u kojima je došlo do povećanja broja zaposlenika te analizu trendova koji su pridonijeli smanjenju broja radnika. Tako je kroz Upitnik za OCD-e dobiven podatak o najvećem broju zaposlenika u organizaciji gdje su predstavnici organizacija naveli kako je prosjek (M) najvećeg broja zaposlenih četiri (SD = 4,86; C = 3). U Tablici 53. su prikazane sve frekvencije zaposlenih u OCD-ima.

Tablica 53. Najveći broj zaposlenika, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete koji je najveći broj osoba koji je bio zaposlen u Vašoj organizaciji.	Frekv.	%
1	10	22,2
2	7	15,6
3	12	26,7
4	7	15,6
5	2	4,4
6	2	4,4
7	3	6,7
22	1	2,2
27	1	2,2
Ukupno	45	100,0

Tablica 54. Godina najvećeg broja zaposlenika, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete godinu u kojoj ste imali najveći broj zaposlenih osoba u Vašoj organizaciji. Ako se najveći broj zaposlenih ponavlja u više godina, navedite samo posljednju godinu	Frekv.	%
1956.	1	2,2
1980.	1	2,2
1989.	1	2,2
2004.	1	2,2
2007.	1	2,2
2008.	1	2,2
2010.	2	4,4
2011.	6	13,3
2012.	2	4,4
2013.	14	31,1
2014.	15	33,3
Ukupno	45	100,0

Da bi se stekao daljnji uvid u dinamiku zapošljavanja analizirani su podaci u kojim godinama su organizacije imale najveći broj zaposlenih (ukoliko se isti visoki broj zaposlenih ponavljao, ispitanici su trebali navesti samo zadnju godinu trenda). Prema dobivenim podacima medijan godina najvećeg broja zaposlenika je 2013. godina²⁹, pa je 50 posto OCD-a najveći broj zaposlenih imao upravo od te godine nadalje. Frekvencije svih odgovora su dostupne u donjoj Tablici 54.

Prema podacima Upitnika za OCD-e može se primijetiti da su 2013. i 2014. godina upravo godine s najvećim brojem zaposlenih u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Četrnaest organizacija navodi da je 2013. godine imalo najveći broj zaposlenih, dok je petnaest organizacija takav odgovor dalo za 2014. godinu. Dakle, broj organizacija koje su bile u institucionalnoj mogućnosti zaposliti osobe se značajno povećao tijekom te dvije godine. Takvi podaci mogli bi se, s jedne strane, pripisati razvoju institucionalnih potpora dviju zaklada u Republici Hrvatskoj, a s druge aktivnim mjerama zapošljavanja, što je povećalo mogućnost otvaranja radnih mjesta u OCD-ima. Naposljetku, takav povećani ulaz bi mogao biti pripisan “premještanju” određenih poslovnih aktivnosti iz privatnog u civilni sektor suvremene kulture i umjetnosti (usp. zadnji odlomak poglavlja 4.1.3 Vrijeme osnivanja i dužina djelovanja OCD-a).

Međutim, gornje podatke o godinama u kojima je zabilježen najveći broj zaposlenih, ne bi bilo uputno razmatrati bez podataka o smanjenju i razlozima smanjenja broja zaposlenih u OCD-ima. Na pitanje jesu li ikada bili primorani smanjiti broj djelatnika, predstavnici 22 organizacije (48,89%), od ukupno 45 OCD-a koje imaju zaposlene, izjavljuju da su u jednom trenutku smanjili taj broj. Razlozi za smanjenje broja zaposlenih nalaze se u Tablici 55.

Iz Tablice 55. je razvidno da je primarni razlog smanjenja broja zaposlenih uglavnom vezan za nedobivanje dovoljno sredstava za projekte (26,7%) ili da organizacija uopće nije dobila sredstva

Tablica 55. Razlozi smanjenja broja zaposlenih, podaci Upitnika za OCD-e (frekv., %)

Molimo Vas da navedete razloge smanjenja broja zaposlenih tako da odaberete od jednog do najviše tri razloga od svih navedenih.	Frekv.	%
Prijavili smo manje projekata	0	0
Nismo dobili sredstva za projekte	6	13,3
Nismo dobili dovoljno sredstava za projekte	12	26,7
Nismo dobili sredstva za operativne troškove organizacije, odnosno institucionalnu podršku	11	24,4
Izgubili smo povlastice HZZ-a	0	0
Organizacija se smanjila zbog loših međuljudskih odnosa (neke osobe su napustile organizaciju)	2	4,4
Osoba koja je bila zaposlena se odlučila dalje školovati	1	2,2
Osobni razlozi (trudnoća, bolest, preseljenje u drugi grad...)	4	8,9
Zaposlenik je napustio polje djelovanja organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti	2	4,4
Osoba se zaposlila u drugoj organizaciji	3	6,7
Projekt organizacije se izdvojio u novu samostalnu organizaciju (tzv. <i>spin-off</i>)	1	2,2
Osoba (ili više njih) nije izvršavala ugovorene zadatke	2	4,4
Višegodišnja institucionalna podrška za organizaciju je završila	2	4,4
Završila je realizacija projekta, pa smo otpustili ljude	6	13,3

za projekte (13,3%). Kao jedan od glavnih razloga ističe se i razlog da organizacija nije dobila sredstva za operativne troškove organizacije, odnosno institucionalnu podršku (24,4%). Također je zanimljiv podatak da je u 13,3 posto slučajeva razlog otpuštanja radnika bio činjenica da je završila realizacija projekta. Nijedna organizacija ne navodi kako je razlog smanjenja zaposlenika prijavljivanje manje projekata. Dakle, organizacije civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti ujednačenim intenzitetom prijavljuju

projekte, no sredstva koja dobivaju kroz jednaki broj prijavljenih projekata fluktuiraju u tolikoj mjeri da se moraju otpuštati zaposlenici. Ovakva financijska nesigurnost na sektorskoj i institucionalnoj razini onemogućava stabilnost i održivost djelovanja OCD-a, pa niti ne daje priliku za razvijanje pouzdanih i održivih karijera zaposlenih.

4.1.14 Radna motivacija i problemi vezani uz rad

S obzirom na fragilnost samog sektora i organizacija, valjalo je istražiti što one koji su zaposleni u istraživanim organizacijama motivira za rad i ostajanje u tako nesigurnom sektoru. Prema podacima koji su prikazani u Tablici 56. razvidno je kako je motivacija zaposlenih vezana uglavnom uz vlastite ideale i uvjerenja te uz mogućnost osobnog razvoja. Zaposlenike u OCD-ima najmanje motivira stjecanje novca te vrednovanje i priznatost u društvu.

Dodatno razmatrajući motivaciju za rad, podaci ukazuju da su zaposleni na području suvremene kulture i umjetnosti zainteresirani za osobnu i društvenu promjenu. Prema podacima o dnevnim radnim satima moglo bi se reći da je ta motivacija vidljiva i u količini utrošenih radnih sati. Iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima proizlazi da zaposlenici u prosjeku rade gotovo devet sati dnevno ($M = 8,75$; $SD = 2,86$; $C = 8,00$), kao što je vidljivo iz Tablice 57.

Međutim, navedena radna intenzivnost ima svoje naličje. Veliki broj ispitanika u Upitniku za zaposlene iskazuje kako je uobičajeno da rade izvanredno – bilo da se radi o radu noću, vikendom, prekovremeno, tijekom godišnjeg odmora i sl. kako je prikazano u Tablici 58. Uzevši u obzir da u istraživanim OCD-ima radi relativno mali broj ljudi, a na većem broju projekata, čini se kao da ovaj sektor podrazumijeva izvanredni oblik rada, jer se u protivnome ne mogu obaviti sve planirane aktivnosti. Potkapacitiranost u broju zaposlenih, broju članstva, financijskim i organizacijskim sredstvima rezultiraju velikom radnom intenzivnošću onih koji rade u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti.

Tablica 56. Motivacija za rad u OCD-u, podaci Upitnika za OCD-e

	Molimo procijenite u kojoj mjeri svaka ponuđena vrijednost utječe na vašu motivaciju za rad u organizaciji.	N			Upõe me ne motivira (1)	Slabo me motivira (2)	Srednje me motivira (3)	Jako me motivira (4)	U potpunosti me motivira (5)	M	SD
		Valid	N. o.								
O O	Stjecanje novca	109	2	Frekv. %	9 8,3	18 16,5	52 47,7	21 19,3	9 8,3	3,03	1,01
	Vrednovanje i priznatost u društvu	108	3	Frekv. %	6 5,6	16 14,8	46 42,6	32 29,6	8 7,4	3,19	0,97
	Postizanje društvene promjene	110	1	Frekv. %	0 0	1 0,9	8 7,3	46 41,8	55 50,0	4,41	0,67
	Stvaranje bolje budućnosti	108	3	Frekv. %	1 0,9	2 1,9	7 6,5	44 40,7	54 50,0	4,37	0,77
	Stjecanje novih znanja i vještina	110	1	Frekv. %	0 0	0 0	10 9,1	37 33,6	63 57,3	4,48	0,66
	Upoznavanje drugih ljudi i razvijanje prijateljstava	110	1	Frekv. %	0 0	6 5,5	19 17,3	39 35,5	46 41,8	4,14	0,89
	Vlastiti ideali i uvjerenja	107	4	Frekv. %	0 0	0 0	9 8,4	30 28,0	68 63,6	4,55	0,65
	Mogućnost profesionalnog napredovanja	108	3	Frekv. %	2 1,9	8 7,4	16 14,8	38 35,2	44 40,7	4,06	1,01
	Mogućnost osobnog razvoja	107	4	Frekv. %	0 0	1 0,9	3 2,8	36 33,6	67 62,6	4,58	0,59
	Pomaganje drugima	106	5	Frekv. %	0 0	2 1,9	15 14,2	40 37,7	49 46,2	4,28	0,78

Tablica 57. Dnevni radni sati, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Dnevni radni sati	Frekv.	%	Validni %
Do 4 sata	9	8,1	8,2
Od 5 do 8 sati	54	48,6	49,1
Od 9 do 12 sati	41	36,9	37,3
Od 13 do 16 sati	5	4,5	4,5
Preko 16 sati	1	0,9	0,9
Ukupno	110	99,1	100,0
Nema odgovora	1	0,9	

Tablica 58. Modeli izvanrednog rada, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Molimo Vas da označite odgovarajući način Vašeg rada izvan uobičajenog radnog vremena		Nikad (1)	Rijetko (2)	Povremeno (3)	Često (4)	Uvijek (5)	M	SD
Radim noću	Frekv.	19	30	29	32	1	2,69	1,09
	%	17,1	27,0	26,1	28,8	0,9		
Radim vikendom	Frekv.	3	15	31	50	12	3,48	,95
	%	2,7	13,5	27,9	45,0	10,8		
Radim prekovremeno	Frekv.	6	16	26	49	14	3,44	1,06
	%	5,4	14,4	23,4	44,1	12,6		
Radim tijekom godišnjeg odmora	Frekv.	10	24	31	31	15	3,15	1,18
	%	9,0	21,6	27,9	27,9	13,5		
Radim više od 40 sati tjedno (ako ste zaposleni na puno radno vrijeme) ili više od propisanog broja sati (ako ste zaposleni na nepuno radno vrijeme)	Frekv.	15	19	30	32	15	3,12	1,24
	%	13,5	17,1	27,0	28,8	13,5		

Tablica 59. Razlozi prekovremenog rada, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Ostajete radi prekovremeno radi sljedećih razloga:	N				Apsolutno se ne slažem (1)	Ne slažem se (2)	Niti se ne slažem, niti se slažem (3)	Slažem se (4)	Apsolutno se slažem (5)	M	SD
	Valid	N. o.									
Radi previše posla	92	19	Frekv.	7	5	10	38	32			
			%	7,6	5,4	10,9	41,3	34,8		3,90	1,17
Radi pritiska rokova u projektima/aktivnostima	96	15	Frekv.	5	2	3	40	46			
			%	5,2	2,1	3,1	41,7	47,9		4,25	1,01
Radi nedostatnog broja osoba zaposlenih u organizaciji i/ili uključenih u provođenje aktivnosti organizacije	94	17	Frekv.	8	6	11	30	39			
			%	8,5	6,4	11,7	31,9	41,5		3,91	1,25
Radi izvanrednih aktivnosti	92	19	Frekv.	3	4	12	38	35			
			%	3,3	4,3	13,0	41,3	38,0		4,07	,99

Zaposleni u OCD-ima u velikoj mjeri navode kako vrlo često (44,1%) te gotovo uvijek (12,6%) rade prekovremeno. Dodatnim je pitanjima utvrđeno koji su razlozi takve situacije. Odgovori ispitanika koji rade prekovremeno prikazani u Tablici 59. mogu se sažeti u potkapacitiranosti organizacija ljudskim resursima. S tvrdnjom o pritisku rokova u projektima te nedostatku broja osoba zaposlenih u organizaciji slaže se velik broj ispitanika. Čini se da zahtjevnost i obujam radnog procesa u OCD-ima konzumira cijelo radno i osobno vrijeme zaposlenih.

Tablica 60. Plaćanje prekovremenih sati, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Jesu li Vam prekovremeni sati plaćeni?	Frekv.	%
Ne, nikad (1)	74	70,5
Skoro nikad (2)	17	16,2
Skoro uvijek (3)	6	5,7
Da, uvijek (4)	8	7,6
Ukupno	105	100,0

Kako je pokazano u prethodnom dijelu, velik broj zaposlenih na neki način radi izvanredno, a u velikoj mjeri se to odnosi na prekovremeni rad. Prema podacima Upitnika za zaposlene u OCD-ima prekovremeni sati rada obično nisu plaćeni ($M = 1,50$; $SD = 0,91$). Tako je 70,50 posto ispitanika navelo da im prekovremeni sati nikad nisu plaćeni, uz dodatnih 16,20 posto koji navode da skoro nikada nisu plaćeni. Tek 13,30 posto ispitanika navodi da su im ti sati plaćeni skoro uvijek ili uvijek.

Rad u organizacijama koje su predmet ovog istraživanja, kako je prikazano prethodnim podacima, iziskuje puno (privatnog) vremena zaposlenika. U takvim uvjetima se može očekivati da posao utječe na razne aspekte svakodnevice kao što su odgađanje zasnivanja obitelji, nedostatak vremena za slobodne aktivnosti, druženje s prijateljima, provođenje vremena s partnerom ili za nemogućnost dobivanja stambenog kredita. Prema podacima prikazanim u Tablici 61., ispitanici uglavnom smatraju kako im posao ne čini probleme u aspektima života koji su istraživani. Može se primijetiti da određenim ispitanicima posao donekle utječe na nedostatak vremena za bavljenje slobodnim aktivnostima i druženje sa prijateljima. Odgovori kako intenzivan posao ne utječe na svakodnevnicu mogu biti interpretirani visokom vrijednosnom i svjetonazorskom motiviranošću za ovaj posao. Rad u ovom sektoru tako predstavlja poziv, a ne posao pa je svakodnevica uklopljena u radne aktivnosti s nejasnom granicom između poslovnog i privatnog vremena.

Tablica 61. Procjena utjecaja posla na slobodno vrijeme, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Stvara li Vam rad u udruzi sljedeće probleme?		Apsolutno ne (1)	Donekle ne (2)	Donekle da (4)	Apsolutno da (5)	Ne znam, ne mogu procijeniti (3)	M	SD
Odgaganje zasnivanja obitelji	Frekv. %	56 50,5	9 8,1	21 18,9	5 4,5	20 18,0	2,01	1,43
Odustajanje od željenog broja djece	Frekv. %	67 60,4	2 1,8	11 9,9	8 7,2	23 20,7	1,76	1,43
Nemogućnost bavljenja željenim slobodnim aktivnostima	Frekv. %	32 28,8	14 12,6	44 39,6	8 7,2	13 11,7	2,82	1,49
Nedostatak vremena za druženje s prijateljima	Frekv. %	37 33,3	14 12,6	39 35,1	10 9,0	11 9,9	2,71	1,53
Nedostatak vremena za partnera i/ili obitelj	Frekv. %	33 29,7	17 15,3	33 29,7	14 12,6	14 12,6	2,77	1,56
Nemogućnost dobivanja stambenog kredita	Frekv. %	39 35,1	7 6,3	20 18,0	18 16,2	27 24,3	2,65	1,72

Uronjenost pozivom i životom u civilni sektor suvremene kulture i umjetnosti čini ispitanike ovog istraživanja sumjerljivo sretnima s općom populacijom u Hrvatskoj. Uspoređen je subjektivni osjećaj zadovoljstva i sreće zaposlenih u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti s onim dobivenim na populaciji Republike Hrvatske. Za te je potrebe preuzeto pitanje iz Pilarovog barometra (2014: 11; 2015: 13) “Koliko ste zadovoljni svojim životom u cjelini?”. Na skali od 0 (Uopće nisam zadovoljan/zadovoljna) do 10 (Izrazito sam zadovoljan/zadovoljna) uzorak populacije Republike Hrvatske imao je 2014. godine prosjek

(M) 6,0 (SD = 2,44), dok je 2015. godine prosjek (M) bio 6,6 (SD = 2,23). Prosječne vrijednosti populacije u ovom istraživanju su bile $M = 7,0$ (SD = 1,93). Između te dvije populacije ne postoji statistički značajna razlika, odnosno zaposlenici u OCD-ima su jednako zadovoljni svojim životom kao prosjek populacije u Hrvatskoj.

Pitanje vezano za subjektivni osjećaj sreće “Općenito govoreći, koliko se osjećate sretnim/sretnom?” primijenjeno je također iz Pilarovog barometra hrvatskoga društva (2014.: 12; 2015.: 13) radi usporedbe s uzorkom populacije stanovnika Republike Hrvatske. Na skali od 0 (Uopće nisam sretan/sretna) do 10 (Izrazito sam sretan/sretna), uz mogućnosti odgovaranja “Ne znam” i neodgovaranja, u 2014. godini ispitanici su u uzorku građana Republike Hrvatske imali prosjek (M) od 6,6 (SD = 2,35), dok je 2015. godine prosjek bio nešto viši i iznosio $M = 7,0$, SD = 2,20. Rezultat ispitanika u ovom istraživanju je bio $M = 7,1$ (SD = 1,805), što se statistički ne razlikuje od prosjeka građana Republike Hrvatske. Dakle, podjednako se osjećaju sretnima. Sumarno se može reći da su zaposleni u istraživanim organizacijama podjednako kao i ostatak populacije Republike Hrvatske relativno zadovoljni svojim životom te se smatraju sretnima.

Ipak, uz trenutni osjećaj zadovoljstva i sreće, većina ispitanika priželjkuje bolji životni standard, odnosno srednjoročno i dugoročno planiraju doći do nekih boljih životnih prilika. Više od trećine ispitanika smatra da će proći tri do pet godina prije nego postignu životni standard kojim će biti zadovoljni, dok ih gotovo petina smatra da će to biti za šest do deset godina. Nešto ispod trećine ispitanika ne može procijeniti kada će se to dogoditi.

Ispitanici su naveli da im rad na području suvremene kulture i umjetnosti ne remeti svakodnevicu. Kada su upitani o načinu provođenja slobodnog vremena, ističu da ga provode s obitelji, s prijateljima, na internetu, čitajući knjige te u prirodi. 60,4 posto ispitanika se često posvećuje obitelji, a 58,6 posto se druži s prijateljima. Slobodno vrijeme 48,6 posto ispitanika često provodi *online*, a 46,8 posto ih čita knjige. U prirodu često odlazi 41,4 posto ispitanika. Zanimljivo je primijetiti da gotovo petina ispitanika u svoje slobodno vrijeme često sudjeluje u radu neke druge udruge, dok ih polovica izjavljuje da to radi ponekad. I ovi podaci potkrepljuju

Tablica 62. Projekcija poboljšanja životnog standarda, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Po Vašem mišljenju, koliko vremena treba proteći do postignuća životnog standarda kojim ćete biti zadovoljni?	Frekv.	%
Već sam zadovoljan/zadovoljna	4	3,6
1–2 godine	4	3,6
3–5 godina	39	35,1
6–10 godina	19	17,1
Više od 10 godina	6	5,4
Nikad	9	8,1
Ne znam	30	27,0
Ukupno	111	100,0

činjenicu da radnici u OCD-ima osjećaju svoje djelovanje u organizacijama civilnoga društva kao poziv a ne posao.

Kako podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima pokazuju, velika većina ispitanika koristi godišnji odmor uglavnom u potpunosti (46,8%) ili barem djelomično (37,8%), tj. koriste manji broj dana od onih koji im pripadaju kako je prikazano u Tablici 64. Međutim, prema Tablici 58. u kojoj su prikazani podaci o modelima izvanrednoga rada, ispitanici tvrde da su dostupni za rad tijekom godišnjeg odmora u značajnom postotku, što ukazuje na oblike samoizrabljivanja i fenomena tzv. “stalne uključenosti”. Iako se odlazi na godišnji odmor, ostaje se dostupnim za rad i obavljaju se djelatnosti koje su potrebne za izvođenje projektnih aktivnosti.

Samoizrabljivanje je vidljivo i na razini korištenja materijalnih sredstava, jer djelatnici za svoj svakodnevni rad često koriste vlastite resurse. U Tablici 65. se vidi koliko ispitanici koriste najvažnije uredske alate u svom vlasništvu. Najčešće se koristi telefon i vlastito prijenosno računalo, pa kućni internet i digitalni fotoaparat. Naravno, ispitanici su u situaciji da raspolazu tim privatnim materijalnim resursima, unatoč iznosima plaća koje su navodili u ovom istraživanju. Ova se situacija može pripisati i činjenici da su cijene tih predmeta i usluga relativno prihvatljive za primanja ispitanika.

Tablica 63. Korištenje slobodnog vremena, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Kako provodite slobodno vrijeme?		Nikad (1)	Ponekad (2)	Često (3)	M	SD
Posvećujem se obitelji	Frekv. %	2 1,8	42 37,8	67 60,4	2,59	0,530
Sudjelujem u radu neke druge udruge	Frekv. %	33 29,7	57 51,4	21 18,9	1,89	0,692
Družim se s prijateljima	Frekv. %	0 0	46 41,4	65 58,6	2,59	0,495
Bavim se sportom	Frekv. %	36 32,4	49 44,1	26 23,4	1,91	0,745
Sjedim po kafićima	Frekv. %	38 34,2	63 56,8	10 9,0	1,75	0,610
Brinem se o drugima (djeci, starijima)	Frekv. %	48 43,2	46 41,4	17 15,3	1,72	0,716
Ne radim ništa (izležavam se, dosađujem se)	Frekv. %	60 54,1	46 41,4	5 4,5	1,50	0,586
Gledam tv	Frekv. %	41 36,9	61 55,0	9 8,1	1,71	0,609
Online sam	Frekv. %	4 3,6	53 47,7	54 48,6	2,45	0,568
Čitam knjige	Frekv. %	3 2,7	56 50,5	52 46,8	2,44	0,551
U prirodi	Frekv. %	3 2,7	62 55,9	46 41,4	2,39	0,542
Uređujem vrt	Frekv. %	60 54,1	36 32,4	15 13,5	1,59	0,718
Obavljam sitne popravke u kući	Frekv. %	28 25,2	67 60,4	16 14,4	1,89	0,623
Idem na misu ili sličan obred u drugim religijama	Frekv. %	100 90,1	8 7,2	3 2,7	1,13	0,407

Tablica 64. Korištenje godišnjeg odmora, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Koristite li godišnji odmor?	Frekv.	%
Ne koristim	17	15,3
Da, ali manji broj dana od onih koji mi pripadaju	42	37,8
Da, u potpunosti	52	46,8
Ukupno	111	100,0

Tablica 65. Korištenje vlastitih resursa za rad organizacije, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Molimo Vas da označite tehničke resurse koje osobno posjedujete, ali koristite za rad Vaše organizacije.	Frekv.	%
Stolno računalo	37	33,3
Prijenosno računalo	72	64,9
Pisač	44	39,6
Faks uređaj	12	10,8
Fotokopirni stroj	16	14,4
Digitalni fotoaparati	52	46,8
Videoprojektor	16	14,4
Diktafon/snimač	26	23,4
Telefon	78	70,3
Skener	43	38,7
Broadband Internet veza	63	56,8
Ništa od navedenoga	14	12,6

4.1.15 Prijašnja i moguća buduća radna iskustva

Pri razmatranju različitih dimenzija rada u OCD-ima, kao jedan od važnih aspekata jest i sam ulaz u sektor, odnosno početak radne karijere, kao i potencijalni izlaz iz sektora. U istraživanjima kulturnog i kreativnog rada mnogo je pažnje posvećeno karijernim putanjama kulturnih radnika i radnica, tako da je i za potrebe ovog

Tablica 66. Područje prvog zaposlenja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Jeste li prije radnog mjesta na kojem se trenutno nalazite već bili zaposleni? (Ukoliko ste mijenjali više zaposlenja molimo Vas da navedete samo zadnje).	Frekv.	%
Ne, ovo mi je prvi posao	8	7,2
Da, u drugoj organizaciji civilnog društva	15	13,5
Da, bio/bila sam zaposlen/a u državnom sektoru ili lokalnoj (samo)upravi	15	13,5
Da, bio/bila sam zaposlen/a u vlastitom obrtu ili poduzeću	4	3,6
Da, bio/bila sam zaposlen/a kod privatnog poslodavca	26	23,4
Da, radio/radila sam honorarno ili radio/radila sam u "fušu"	39	35,1
Ne sjećam se	4	3,6
Ukupno	111	100,0

istraživanja bilo nužno ispitati kojim su se poslovima ispitanici bavili prije zapošljavanja u navedenom OCD-u te razmišljaju li o izlasku iz sektora. Prema odgovorima ispitanika na pitanja vezana uz navedenu problematiku postavljenim u Upitniku za zaposlene u OCD-ima, a prezentiranim u Tablicama 66. i 67., vidljivo je da je nekolicini ispitanika trenutni posao baš prvi posao (7,2%). Većina se bavila nekim oblikom *freelancinga* (35,1%), ili su bili zaposleni kod privatnog poslodavca (23,4%) prije nego su počeli raditi u trenutnoj organizaciji. Podatak da je preko trećine ispitanika prvotno radilo u *freelance* obliku, potkrepljuje spoznaju o fleksibilnim karijerama te zastupljenosti nestandardnih oblika rada prije formalnog zaposlenja u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti.

Kada se, pak, razmotre podaci vezani uz potencijalni izlazak iz sektora, zanimljivo je da bi nešto više od trećine ispitanika bilo zainteresirano pokrenuti vlastiti posao, dok bi gotovo trećina ostala u civilnom sektoru. Rad kod drugog poslodavca u privatnom sektoru je prihvatljiv za 12,6 posto ispitanika, dok bi se za rad u državnome sektoru odlučilo 17,1 posto ispitanika. Kako bi dvije trećine ispitanika ili pokretalo samostalni posao ili ostalo u civilnome sektoru, može se ustvrditi da rad na području suvremene kulture i umjetnosti potiče svojevrsnu samostalnost djelovanja.

Tablica 67. Potencijalna promjena posla, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Da sada tražite novi posao, gdje biste ga tražili?	Frekv.	%
U državnom sektoru	19	17,1
U privatnom sektoru	14	12,6
U civilnom sektoru	29	26,1
Sami biste pokrenuli vlastiti posao	39	35,1
U akademskom i znanstvenom sektoru (OSTALO)	1	0,9
U inozemstvu (OSTALO)	2	1,8
Ovo je taj posao / i dalje bih radila to što radim / ponovo bih bila samostalna umjetnica (OSTALO)	3	2,7
Na Mirogoju (OSTALO)	1	0,9
Nije važan sektor već vrsta posla (OSTALO)	1	0,9
OSTALO – nespecificirano	2	1,8
Ukupno	111	100,0

4.1.16 Zadovoljstvo poslom

Važan element uvjeta rada jest i zadovoljstvo poslom ispitanika, pa je za utvrđivanje tog elementa korišten Kratki indeks afektivnog zadovoljstva poslom (*Brief Index of Affective Job Satisfaction* [BIAJS], Thompson i Phua, 2012.)³⁰. Ovaj je instrument pogodan zbog njegovih mjernih karakteristika, ali i radi kratkoće, jer ga čine četiri čestice koje mjere zadovoljstvo uz dodatne tri distraktivne čestice (vidi Thompson i Phua, 2012.: 301), koje su odgovarale potrebama ovog istraživanja. Instrument se pokazao prilično

konzistentnim, jer je Cronbachov alpha³¹ iznosio solidnih 0,795, dok je prosjek (M) svih odgovora visokih 3,84 (SD = 0,63). Treba napomenuti da je Cronbachov alpha bio visok (0,746) čak i kada su bile uključene distrakcijske čestice. Ovi rezultati ukazuju da je većina ispitanika jako zadovoljna poslom.

Jednostavnije rečeno, kako Tablica 68. pokazuje, na skali od 1 (apsolutno se ne slažem) do 5 (apsolutno se slažem), 43,2 posto ispitanika je suglasno s izjavom da im posao pričinja istinsko zadovoljstvo (vrijednost 4 na mjernoj skali). Za istu se vrijednost odlučuje 58,6 posto ispitanika na tvrdnji da im se njihov posao sviđa više nego većini ljudi. Sličan postotak od 55,9 posto ispitanika se slaže s tvrdnjom da su većinom entuzijastični oko svog posla, dok ih je 54,1 posto iskreno zadovoljno svojim poslom. Za maksimalne vrijednosti na skali od 5 za ove se tvrdnje odlučuje od gotovo petine do četvrtine ispitanika. Jedino se s tvrdnjom o iskrenom zadovoljstvu poslom apsolutno slaže tek 11,7 posto ispitanika, a trećina ih se niti slaže, niti ne slaže. No, kako je već rečeno, rezultati pokazuju da je većina zaposlenika OCD-a jako zadovoljna poslom koji obavlja.

Fenomen sagorijevanja radnika na poslu se počevši od sedamdesetih godina prošlog stoljeća smatra sve većim društvenim problemom (Kristensen i dr., 2005.: 192–193), a može se definirati kao “stanje fizičke, emocionalne i mentalne iscrpljenosti koja proizlazi iz dugoročne uključenosti u radne situacije koje su emocionalno zahtjevne” (Schaufeli i Greenglass, 2001.: 501). Zbog pretpostavljene, a ovim istraživanjem i potvrđene, radne intenzivnosti civilnog sektora na području suvremene kulture i umjetnosti, bilo je potrebno istražiti koliko je problem sagorijevanja prisutan među zaposlenima u organizacijama civilnog društva.

Za mjerenje sagorijevanja za potrebe ovog istraživanja je korišten instrument “Kopenhaški upitnik sagorijevanja” (*Copenhagen Burnout Inventory* [CBI], vidi: Kristensen i dr., 2005.), koji je testiran

31 Cronbachov alpha je koeficijent korelacije kojim se određuje pouzdanost mjernog instrumenta, a temelji se na prosječnoj korelaciji između čestica instrumenta (Kolesarić i Petz, 1999: 32). Vrijednost koeficijenta ima raspon od 0 do 1, pa što je koeficijent veći to je instrument pouzdaniji, odnosno vjernije mjeri elemente koji se njime istražuju.

Tablica 68. Skala zadovoljstva zaposlenika poslom, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Imajući posebno na umu Vaš trenutni posao, koliko se slažete sa sljedećim tvrdnjama?		Apsolutno se ne slažem (1)	Ne slažem se (2)	Niti se ne slažem, niti se slažem (3)	Slažem se (4)	Apsolutno se slažem (5)	M	SD
Moj mi posao pričinjava istinsko zadovoljstvo	Frekv. %	1 0,9	5 4,5	29 26,1	48 43,2	28 25,2	3,87	0,88
Moj mi se posao sviđa više nego većini ljudi	Frekv. %	0 0	3 2,7	22 19,8	65 58,6	21 18,9	3,94	0,70
Većinom sam entuzijastičan/na u vezi svojeg posla	Frekv. %	1 0,9	9 8,1	19 17,1	62 55,9	20 18,0	3,82	0,86
Iskreno sam zadovoljan/na svojim poslom	Frekv. %	0 0	7 6,3	31 27,9	60 54,1	13 11,7	3,71	0,76

u različitim kulturama te se pokazao valjanim i pouzdanim (Yeh i dr., 2007.; Milfont i dr., 2008.). Usto, objavljen je u javnoj domeni, pa je moguće objavljivati rezultate sa svim česticama prisutnim u instrumentu. Središnji koncepti sagorijevanja na poslu u CBI su umor i iscrpljenost. Mjerenje se vrši na tri kategorije: 1) *osobno sagorijevanje*, definirano kao “stupanj fizičkog i psihološkog umora i iscrpljenosti koje je osoba doživjela” (Kristensen i dr., 2005.: 197); zatim 2) *sagorijevanje vezano uz posao*, definirano kao “stupanj fizičkog i psihološkog umora i iscrpljenosti koje osoba percipira kao povezane sa svojim poslom” (Kristensen i dr., 2005.: 197); te 3) *sagorijevanje vezano za rad s klijentima/korisnicima*, definirano kao “stupanj fizičkog i psihološkog umora i iscrpljenosti koje osoba percipira kao povezane sa svojim radom s klijentima” (Kristensen i dr., 2005.: 197). Svaka se kategorija može posebno mjeriti, odnosno, radi se o tri odvojene skale, iako je cjelovita slika razvidna tek kada

Tablica 69. CBI razine sagorijevanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

CBI razine sagorijevanja	Osobno sagorijevanje		Sagorijevanje vezano uz posao		Sagorijevanje vezano za rad s klijentima/korisnicima	
	Frekv.	%	Frekv.	%	Frekv.	%
Od 0 do 9,99	0	0	7	6,3	18	16,2
Od 10 do 19,99	2	1,8	17	15,3	8	7,2
Od 20 do 29,99	20	18,0	26	23,4	26	23,4
Od 30 do 39,99	21	18,9	20	18,0	21	18,9
Od 40 do 49,99	14	12,6	13	11,7	18	16,2
50 i više	54	48,6	28	25,2	20	18,0

Tablica 70. Ujedinjene skale CBI sagorijevanja, podaci Upitnika za zaposlene u OCD-ima (frekv., %)

Ujedinjene skale CBI sagorijevanja	Frekv.	%
Od 0 do 9,99	3	2,7
Od 10 do 19,99	10	9,0
Od 20 do 29,99	21	18,9
Od 30 do 39,99	28	25,2
Od 40 do 49,99	23	20,7
50 i više	26	23,4
Ukupno	111	100,0

se iskoriste sve tri skale. Bodovanje se na skalama kreće od 0 (“Nikad/Gotovo nikad” ili “U jako niskoj mjeri”) do 100 (“Uvijek” ili “U jako visokoj mjeri”) i to u pet stupnjeva (0, 25, 50, 75, 100). Ukoliko na jednoj skali ispitanik ima 50 i više bodova, utoliko je vrlo vjerojatno da ima ozbiljnije probleme sa sagorijevanjem te se smatra da bi ta osoba trebala potražiti profesionalnu pomoć (COHM, 2009.: 1).

U Tablici 69. razvidno je da oko pola ispitanika iz Upitnika za zaposlene u OCD-ima imaju problema sa sagorijevanjem na osobnoj

razini³². Tako 48,6 posto ispitanika ima 50 i više bodova na skali, što ukazuje na konzistentnije probleme sa sagorijevanjem na osobnoj razini. Što se tiče posla i rada s klijentima ili korisnicima, ovaj se problem ne pojavljuje, budući da 25,2 posto ispitanika ima 50 i više bodova na skali sagorijevanja vezanoj za posao, a samo 18 posto ih ima na skali sagorijevanja vezanoj za rad s klijentima i klijenticama.

Kad se ujedine bodovi na sve tri skale, jasnim postaje da je gotovo četvrtina ispitanika sagorjela, odnosno da pokazuju ozbiljnije probleme s problemom sagorijevanja.

Rezultati na skali zadovoljstva poslom (BIAJS) i skale za mjerenje sagorijevanja (CBI) pokazuju da su zaposlene osobe u organizacijama civilnoga društva na području suvremene kulture i umjetnosti zadovoljne poslom te da nemaju problema sa sagorijevanjem vezanim uz posao, kao ni s radom s klijentima ili korisnicima. Ipak, ono što se posebno ističe je visoki broj ispitanika koji imaju problem s osobnim sagorijevanjem. Zaposlene osobe nemaju problem neposredno s poslom koji rade, nego se on nalazi na nekoj drugoj razini. Uzevši u obzir podatke dobivene kvalitativnim dijelom ovog istraživanja, a koji će biti detaljnije obrađeni u sljedećem poglavlju, može se pretpostaviti da je problem utemeljen u nesigurnosti rada na svim razinama. Izvori prihoda za plaće su mnogostruki, rad je vezan za projekte, nemoguće je znati hoće li organizacija uspjeti dobiti sljedeći projekt, itd. U takvim uvjetima dolazi do samoizrabljivanja u smislu radnog vremena s većim udjelom izvanrednog i prekovremenog rada, radom za niske naknade i neplaćenim radom, što sve dovodi do osobnog sagorijevanja. Stoga se unutar civilnog sektora suvremene kulture i umjetnosti počinje artikulirati ideja o nekoj vrsti sindikalne (samo)zaštite zaposlenika i većeg stupnja radnopravnog uređenja uvjeta rada.

4.2 Trorazinsko čitanje rada na području suvremene kulture i umjetnosti – kvalitativni dio istraživanja

Kvalitativnim dijelom istraživanja obuhvaćeno je 22 sugovornika s kojima su provedeni polustrukturirani intervjui³³. Cilj ovog dijela istraživanja bio je utvrditi iskustva rada osoba koje duže vrijeme rade ili djeluju u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti. Iskustvo rada se u ovom istraživanju poima kao kompleksan fenomen sastavljen od karijerne putanje, odnosno načina ulaska i dužine rada u sektoru, zatim od osobnog poimanja sadržaja i zaduženja radnog mjesta, pa uklopljenosti OCD-a u kojemu sugovornik radi za širi društveni kontekst, preko doživljaja svakodnevice i tipične organizacije dana i rada, do opisa ključnih odrednica sektora i potrebnih kvaliteta i vještina za rad. Baš zbog ovako postavljenog razumijevanja fenomena iskustva rada, razgovarano je sa sugovornicima čija je karijerna putanja u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti relativno duga, jer je dužina trajanja iskustva presudna za usložnjavanje samog tog iskustva.

Prilikom analize transkripata intervjua istraživački je potvrđeno da je osobno iskustvo rada posredovano područjem u kojem se radi, točnije civilnim sektorom suvremene kulture i umjetnosti kao širokog spektra djelovanja. Zbog toga se iskaze sugovornica i sugovornika u interpretaciji podataka promatra iz konteksta cijelog sektora, a ne podsektora³⁴ u kojima neposredno djeluju. Dakle, uvjeti rada u sektoru se interpretiraju cjelovito u smislu da su određeni načinom rada, društvenim kontekstom te reprodukcijom neposrednih radnih odnosa svojstvenih upravo obuhvatnom području organizacija civilnog društva u suvremenoj kulturi i

33 Detaljni prikaz metodologije i svih korištenih istraživačkih postupaka i koraka koji uključuje skraćenu inačicu protokola, prikaz završne kodne matrice kao i anonimizirani popis intervjuiranih dostupan je u Prilozima 8.3., 8.4. i 8.5.

34 U intervjuima su obuhvaćeni zaposleni u sljedećim podsektorima: kazališna umjetnost (scenske i medijske umjetnosti), filmska umjetnost (filmske, elektroničke i medijske umjetnosti pokretnih slika), glazbena umjetnost, likovne umjetnosti, primijenjena umjetnost, plesna umjetnost, dizajn, književnost te interdisciplinarno umjetničko polje.

umjetnosti. Jedini element koji uraznoličuje te uvjete jest regionalnost, odnosno regionalne posebnosti u društvenom kontekstu sektorskog djelovanja.

Daljnjom je analizom utvrđeno da se iskustvo uvjeta rada civilnog sektora na području suvremene kulture i umjetnosti koje sugovornici doživljavaju i u intervjuima prenose ostvaruje na tri povezane, ali različite razine: neposrednoj sektorskoj, organizacijskoj te osobnoj razini vlastitog iskustva. Kako se iz kodne matrice u Prilogu 8.5. može vidjeti, sektorska se razina analize interpretativno sastoji od elemenata koji opisuju društveni okvir u smislu povratnosti odnosa konteksta i područja suvremene kulture i umjetnosti, zatim od obilježja sektora u užem smislu te procjena o njegovoj budućnosti. Organizacijski segment interpretacije intervjua zaposlenika u OCD-ima obuhvaća obilježja organizacije u kojoj rade, zatim obilježja radnog procesa te doživljaj organizacijske budućnosti. Završna, osobna razina radnika u predmetnom području pretpostavlja iskustva radne i životne svakodnevice sugovornika, kao i neposredniji doživljaj radnih aktivnosti. Također podrazumijeva iskustvo važnosti podrške, bilo obiteljske, bilo sektorske za opstanak u ovom području djelatnosti te – kao i na prethodne dvije razine – doživljaj osobne budućnosti sa samoprocjenom izlaska iz sektora. Nužno je napomenuti da osobna razina prožima preostale dvije, jer se iskustvo uvjeta rada u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti samo analitički razlučuje na tri interpretativne razine, dok u neposrednoj svakodnevici sugovornika djeluje kao prožeta cjelina. Prikaz rezultata kvalitativnog dijela istraživanja slijedi navedenu trofazinsku analitičku podjelu i interpretacijsku argumentaciju uvjeta i iskustva rada.

4.2.1 Sektorska razina

Iskustvo uvjeta rada u istraživanom području na prvoj, makro, strukturnoj razini obuhvaća doživljaj samoga sektora. Sugovornici tijekom intervjua dobrim dijelom raspravljaju o širem kontekstu unutar kojega djeluju, odnosno svoje neposredno iskustvo

smještaju u šire društvene prilike. Njihovo iskustvo je posredovano međuodnosom društva i sektora, pa ne komuniciraju mogućnost djelovanja izvan zadanih socijetalnih makro, a dijelom i mezo okvira. Iz takvog poimanja promišljaju budućnost sektora, pa i vlastitu budućnost u njemu. Dakle, kako sugovornici tvrde, sektorsku razinu djelovanja se jedino može interpretirati razumijevanjem društvenog okvira koji posredno i neposredno djeluje na obilježja samog sektora koji svakako povratno djeluje na početni okvir. Međutim, međusobne razine utjecaja društva i istraživanog sektora nisu sumjerljive, jer je društveni (i politički) okvir prisutniji u formatiranju djelovanja ovog područja, nego što taj sektor ima mogućnosti povratnog djelovanja na izvorišni okvir.

Nejednaka povratnost međudjelovanja društvenog konteksta i civilnog sektora u suvremenoj kulturi i umjetnosti analitički se početno razlučuje kroz društveni okvir. Sugovornice i sugovornici prepoznaju načine na koje društveni kontekst određuje njihovo djelovanje, u smislu da ih dobrim dijelom definira i ujedno da se ti isti društveni procesi reflektiraju unutar samoga sektora. Prema iskazima sugovornica i sugovornika, nastojanja prema promjeni društva su ključna za djelovanje organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti, iako su strukturno ograničena.

- *Ali društvo nam je zatrovano. Društvo nam je jako, jako, jako zeznuto i onda se to u određenim segmentima preslikava i ovdje. To je možda najgore, što nismo imuni. Jedan naš projekt koji smo radili [...] ³⁵ možemo mi raditi što god hoćemo ali ako društvo konstantno napada građane sa svih strana i čini ih nesigurnima, uplašenima, sav naš trud višegodišnji, desetogodišnji pada u ništa. To je najgora stvar u sektoru. S jedne strane da se i ti odnosi sele, a s druge strane ako se i ne sele, ako udruga ili sektor djeluje pozitivno, ne može se boriti protiv društva jer korisnici su ti koji su žrtve sistema. (S_3)*

- *Bio je nekako nestabilan čitavo to vrijeme zapravo, mislim prvenstveno kriza koja od 2008. ne posustaje i globalno i lokalno do naše te neke polarizirane političke situacije koja se otprilike svake 4 godine nekako promijeni i naravno da se reflektira na civilno društvo (...) Pod time mislim da je ipak, da smo, da je dobro da smo uspjeli to sve prevladat. (S_9)*

Sustavni problemi s kojima se ovaj sektor susreće problemi su cijeloga društva: nepovjerenje u institucije, nesigurnost posla, siromaštvo, neprepoznavanje uloge kulture i umjetnosti, usmjerenost na polovična socijetalna rješenja i posljedična apatija samo su neki od elemenata društvenog konteksta Hrvatske.

- *A ne znam, teško mi je to reći. Mislim da je jako velika podijeljenost u društvu i da imate jako siromašne i da se sve više gubi ta neka srednja klasa i onda imate dio onih bogatijih. Mislim da je jako veliki problem vezan za pravnu nesigurnost o čemu čitamo tim velikim aferama ali vi ako nemate novaca ne možete izboriti ni jedno svoje pravo, a toliko ima i očitih primjera kršenja i otimačine da je to jednostavno katastrofa. (S_16)*
- *[...] ali mislim da se neće dogoditi, jer ljudi su općenito izgubili povjerenje u institucije bilo kog tipa. Mislim da se to njima čini besmisleno uopće ikakvo djelovanje, [...] znači svi bi htjeli da netko napravi promjenu u društvu ali oni bi se samo vozili u toj promjeni ali ne bi bili oni ti koji voze. Mislim da je to neka opća situacija letargije u kojoj bilo kakvo djelovanje ovog tipa kao naše ljudima samo može doprinijeti na razini informacija, ali ne na razini promjene ponašanja zato što je okvir, širi okvir u kojem se ta promjena može dogoditi zapravo zakočen i to je baš ono sociološki problem. (S_17)*

U takvom se kontekstu civilni sektor na području suvremene kulture i umjetnosti suočava s trajnim problemom neprepoznavanja važnosti i relevantnosti njegovog djelovanja, koje se odvija na dvije razine. Početno se odvija na razini samoga sadržaja koje organizacije civilnoga društva stvaraju. Programi s kojima su započinjali svoje djelovanje i koje kontinuirano nude bili su novina

u društvenom i kulturnom okružju, pa je bilo potrebno stvarati institucionalne platforme koje ih legitimiraju. Upravo se zato organizacije civilnoga društva pojavljuju kao poželjni okvir rada.

- *... onako mladi i imali smo dojam da nas apsolutno svi neozbiljno shvaćaju u vezi bilo čega jer smo imali na neki način osjećaj da pokrećemo neke stvari iz nule, bez ikakvog zaleđa i imali smo osjećaj da okolina ne komunicira s takvim tipom kulture i aktivnosti koje smo mi radili na način da se to razumije, ili to je samim time bio naš doživljaj takav, jer smo živjeli u XXX [u to vrijeme], (...) vlast (je) diktirala model nerazumijevanja koji je bio sveprisutan. U tom smislu je nama taj format udruge pomagao da to zvuči malo ozbiljnije da nas netko shvati ozbiljnije i tako to je neka (smijeh) uvodna priča. (S_12)*

Kao dodatni element prve razine javlja se i određeno neprepoznavanje novog umjetničkog izričaja unutar samoga sektora koji se mijenja s vremenom, međusobnim upoznavanjem i upornošću djelovanja određene organizacije civilnoga društva.

- *[...] imaju čitav spektar riječi kojima se pokušavaju našalit' na moj račun, ali nekako valjda su više shvatili da nije to šala nego da je to ozbiljan umjetnički izričaj tako da nekako već se sad dobro poznajemo. (S_8)*

Druga i strukturnija razina neprepoznavanja rada civilnog sektora na području suvremene umjetnosti i kulture odvija se na institucionalnoj razini, jer se organizacije civilnog društva susreću s nizom administrativnih prepreka i standardizacija koje nisu usklađene s prirodom proizvodnje u sektoru. Ti zahtjevi ograničavaju rast i razvoj manjih organizacija, a veće – iako se ponašaju u skladu s institucionalnim zahtjevima – ograničava u djelovanju.

- *Pa meni se čini ono što je najkritičnije u ovom trenutku jest to nerazumijevanje prirode OCD-ova od strane Ministarstva financija i svih tih silnih nameta, administrativnih zadaća i svih tih stvari koje se trenutno događaju, to je prestrašno. Jako opterećuju organizacije jer nisu sve organizacije strukturirane na način da imaju sobicu za računovodstvo, sobicu za financije,*

nismo svi OCD X1 ili OCD X2³⁶ ili te veće organizacije, pogotovo ne ove organizacije u kulturi. I mislim da će se počiniti genocid organizacija. Imam taj dojam jer mi koji jesmo dosta štreberi po tom pitanju pa nam je teško, a mogu misliti kako je nekim malim organizacijama ili inicijativama od po dvoje, troje ljudi. Mislim da će to bit prestrašno. (S_1)

Neprepoznavanje rada i sadržaja koje proizvode OCD-i imaju konkretne posljedice koje se manifestiraju kroz suradnju s javnom i državnom upravom. Politički kontekst i političke prilike definiraju rad na području suvremene kulture i umjetnosti, posebice u lokalnom, regionalnom kontekstu, do te mjere da onemogućavaju uobičajene umjetničke i kulturne prakse. OCD-i su uvijek u nepovoljnijoj poziciji od javnih institucija. Nerazumijevanje oblika proizvodnog procesa OCD-a iziskuje pronalaženje alternativnih načina djelovanja koji troši ljudske i financijske resurse OCD-a.

- *Sve to što sam ovo rekla treba to dobro promisliti kome bi to odgovaralo, a mi smo planirali ovdje imati “residence” i studio za rad, ali je [visoki službenik] to odavno prekrizio iz plana i reko’ “da mi tu nećemo imati hotel”, pa mi sada kada radimo “residence” onda mi nažalost iznajmljujemo stanove koji budu užasno skupi, a bilo bi super kada bi imali neki prostor koji je radni i recimo može u isto vrijeme spojiti dvoje različitih ljudi ili više ali minimalno dvoje da imaju zajednički radni prostor. (S_19)*

Analiza intervjuja jasno pokazuje da su zaposlenici u OCD-ima usmjereni na društvenu promjenu koja motivira njihovo djelovanje. Na neki se način može ustvrditi da je ta motivacija u temelju njihovog rada, no da se dodatno razvija u susretu s nepovoljnim društvenim kontekstom. Iako se kroz duži vremenski period pojavljuje

zasićenje takvim prilikama, želja za utjecajem na društvenu promjenu ne jenjava.

- *[Promjena] (i) u državi i u organizaciji. Ako baš ono napuntani odu, znaš ono, onda će stvarno biti sranje. (...) ne mislim to s nekim lažnim idealizmom već trebamo ostati (...), ja razumijem i ljude koji žele otić' i ne mislim ništa loše, pretpostavljam da je njima kap prelila čašu ali ono mislim da se jednostavno trebamo nastaviti glođat', Hrvat' se s time ali kako odrastam u tom svemu sve više imam svijest da bi bilo dobro da se ne izgori, da se traje, da se ušćujemo i da možemo dati u idućem ciklusu nešto od sebe. (S_10)*
- *(...) velika motiviranost ljudi koji su zaposleni u tom (...) i taj nekakav isto osobni ovaj, ne samo profesionalni motiv za te teme i (...) te neke ideje koje provode i možda nekakve procese da se dese u društvu, da vjeruju da na taj način dovode do nekih promjena u društvu, pozitivnih. (S_16)*

Vrijednosni element motivacije jest solidarnost koja se pokazuje kao inherentnost djelovanja OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti, jer prožima sve elemente njihova djelovanja i rada. Vrijednosti za koje se OCD-i zalažu nisu same po sebi svrha i cilj, nego predstavljaju potku na kojoj je njihovo djelovanje sazđano i to iz nekoliko razloga. Kako je, naime, već navedeno, želja za promjenom društva utemeljena u solidarnosti motivira djelovanje OCD-a, ali na način da od njih povratno iziskuje odgovornost i osjetljivost na društveni kontekst i socioekonomske prilike. Sugovornici smatraju da rad OCD-a i njihovo osobno zalaganje moraju promovirati pozitivne vrijednosti koje su podzastupljene u hrvatskom javnom diskursu.

- *Dakle, solidarnost je neka vrijednost u koju mi vjerujemo i koju mi prakticiramo od najniže razine i koju koristimo kao sredstvo, ali znaš nismo mi u biznisu solidarnosti, mi nismo ti koji uče, kao i tolerancija, mi nismo organizacija koja se bavi širenjem tolerancije, mi to radimo, to je jedna od vrijednosti koja je u nas ugrađena ali mi nismo netko tko će radit' projekt iz toga ili program iz toga. (S_11)*

- *Pa osim te predanosti, otvorenosti ka učenju, ali svjesnosti o tome da moramo biti zaista odgovorni zato što mi se čini da vrlo često, pogotovo u tim nekim umjetničkim organizacijama, kao mi smo svi slobodni i svi smo jako kreativni i ludi, ali vrlo često zaboravljamo da ta sloboda i da ta javna sredstva pogotovo zahtijevaju od nas vrlo visok stupanj odgovornosti i vrlo visok stupanj svjesnosti konteksta u kojem se krećemo, pogotovo u ovim situacijama kad su ograničena javna sredstva, gdje je siromaštvo veliko, nezaposlenost velika, puno više od nas se mora zahtijevati da budemo pravični, odgovorni i staloženi, prisutni u ovom društvu vrijednosno. (S_1)*
- *Pa taj neki izazovni moment. Mislim to su meni, možda je to nekome mana. To je izazovno područje rada i nekako područje di odgovaraš na nekakve potrebe zajednice. Civilni sektor nekako više proučava što se događa oko nas, šta zajednici treba, koji su problemi i kako bi mogao neke stvari imati za poboljšat' kvalitetu života lokalnom, regionalnom momentu. [...] To je meni prednost, a ne neki taj odnos da radiš za sebe već da imaš neku dodatnu vrijednost prema zajednici. (S_8)*

Motivacija za društvenu promjenu proteže se na solidarnost s drugim organizacijama. Prepoznaju se sumjerljiva nastojanja koja se onda podržavaju, a opet u cilju društvene promjene. Takav oblik aktivizma ne izlazi iz projektne orijentiranosti OCD-a, nego je utemeljen u svjetonazoru koji promoviraju.

- *Tako da ustvari ukoliko građanska neka inicijativa traži podršku mi ćemo se uključiti i imamo te neke aktivnosti koje jednostavno shvaćamo kao da je to bitno jer je to trenutak u kojem mi moramo djelovati da građani to očekuju od nas i ne čekamo sad sredstva da bi to radili nego to jednostavno ukomponiramo. (S_15)*

Upravo zato sugovornice i sugovornici smatraju da je njihovo djelovanje krajnje relevantno za hrvatski društveni kontekst, odnosno da takvim mora biti. Relevantnost djelovanja se očituje u temama koje OCD-i otvaraju i kojima se bave, ali i u načinima na koji

organiziraju svoj rad. Prepoznata je i važnost mentoriranja drugih organizacija koje su u nepovoljnijem položaju, bilo zbog manjka ljudskih resursa, bilo zbog regionalnih nejednakosti. Možda je najznačajniji element ovih nastojanja sadržan u potrebi i nužnosti da OCD-i stvaraju sadržaje i programe koje ne nude lokalne zajednice ili sama država. Popunjavanje praznog umjetničkog i kulturnog prostora bitna je sastavnica rada OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti.

- *Mislim da se partnerstvo institucija ili sustava i civilne scene mora razviti iz prepoznavanja da civilna scena ipak obavlja posao koji institucije države nisu ili sposobne ili im nije u zadaći posla i ne moraju to raditi. (S_4)*
- *(...) a s druge strane mislim da smo značajni i na nacionalnoj razini zbog toga što, mislim znam po tome što nas ljudi pitaju za neke stvari, za savjete jer ako te netko nešto pita možda imaš, ne možda utjecaj, ali da nešto znači. (S_7)*
- *Vidim sad i po ovim manjim sredinama,[...] koliko to ljudima znači, svi se oni osjećaju da nisu grad ako nemaju XXX. Evo doslovno, teško mi je izvlačit' gomilu primjera ali evo najfriškiji primjer, jučer mi je rekla jedna cura koja radi u srednjoj školi kad pitaju djecu što im najviše nedostaje u [lokalnoj zajednici] eto najviše im nedostaje XXX [ono šta mi radimo]. (S_5)*
- *(...) mi i dalje razmišljamo kako razviti neke programske linije koje bi poticale suradnju između starijih etabliranih organizacija i skroz početnika koje bi, ne samo poticalo na distribuciju po Hrvatskoj nego i neke suradnje gdje će biti više mentorstva, učenja i pomaganja u lokalnim kontekstima. Tako da mislim da je to jako važno iz ovog užeg organizacijskog gledišta. (S_10)*
- *Pa meni ako dođe 10 ljudi na radionicu za koju nitko nikad nije čuo, neke nove prakse, pa meni je to to. Zašto? Zato što je prvi put, šta razvijamo publiku pa za 10 godina će doći 100 i više i znači vidit' će se da je ta potreba. Oni vrlo često kažu pa bilo vam je 10, pa je l' ti znaš šta je 10 bit' na ovoj XXX [aktivnosti], mislim halo onako to je uspjeh jer sve više od toga je komercijalizacija šta nema veze s našim sektorom. (S_13)*

Sugovornici koji žive u raznim gradovima diljem Hrvatske posebno ističu važnost djelovanja za zajednicu. Dovođenje sadržaja koji nisu regionalno i lokalno dostupni, razvijanje suradujućih mehanizama i međusektorska upućenost i suradnja posebno se važnom pokazuje u manjim urbanim sredinama s podrazumljenim mogućnostima za rad na području suvremene kulture i umjetnosti.

- *A pogotovo šta je to onda ajmo reć' u kontekstu tog nekog civilnog sektora, natječaja, dobrobiti za zajednicu, meni je super da ćemo mi na kraju doć' do te faze da zaposlimo ljude u XXX. Znači ako ja nađem neku mladu osobu kojoj je super radit' u XXX, hop-cap imaš posao ako sam ja uspio riješit' sve ove druge stvari sa svoje strane na vrijeme. (...) Pa evo stvarno, ključna stvar je nekakvo ono širenje kulture u zajednici i dovođenje kulture, određenih oblika kulture nekim ljudima kojima ona nije dostupna. Stvarno, baš to me gura nekako, i mene i kolegu jer baš u tome, ne znam, vidimo smisao, i koliko god to banalno zvuči, ali super mi je što na neki način djeci tamo uljepšaš život i nekim ljudima. (S_5)*
- *I onda smo skužili da XXX [specifična aktivnost] da (se) razvija lokalni kulturni sektor i da se u stvari povezuju institucije i umjetnici individualno i institucije i organizacije civilnog društva i zajedno rade neke prijedloge programa i to nam se dosta svidjelo i onda smo se u stvari odlučili uključiti unutra, jer se u stvari koncept bavi temom kojom se mi bavimo dugo, a to je (...) percepcijom XXX [grad] i nekom vrstom reartikulacije stanja u XXX [gradu] i te neke slike života (...) i tog nekog stvarnog života u XXX [gradu] koji je stvarno naporan i grozan i surov (smijeh). (S_20)*
- *Nije dovoljno razvijena svijest da smo zapravo svi ovisni jedni o drugima i evo u kontekstu XXX [grad] baš taj neki moment kako mi nemamo nikakvu industriju da je to razlog zašto se grad raspada i što je rekao jedan naš XXX [javna osoba iz sektora] da bez industrije nažalost nema kulture jer znači nama su svi industrijski spomenici postali spomenici za kulturu a nitko se baš ne bavi njima. (S_18)*

Uz međuprožetost s društvenim okvirom i tako visoko postavljene motivacijske i svjetonazorske ciljeve, rad u ovom sektoru je zahtjevan. Ne radi se o poslu koji ima definirane radne zadatke, jasno radno vrijeme, a ponajviše se ne radi o sektoru koji je jasno i trajno pravno i institucionalno definiran. Država i projektno financiranje kontinuirano mijenjaju pravila djelovanja u sektoru u smjeru sve veće administrativne zahtjevnosti. Upravljanje OCD-ima i administrativno – financijsko vođenje projekata te izvještavanje značajan je dio rada i zaposlenosti u ovom području.

- *Pa mislim da su ključni problemi vezani za zakonodavni okvir i mislim da se sad stvarno prevršilo svaku mjeru vezano za neku, mislim ja ne kažem da se ne treba uvesti neki red, bez daljnjeg jer ima svega i svačega, ali mislim da je to ovo sve super nepotrebno ovaj Zakon o udrugama koji je donesen. Mislim i prije su postojali mehanizmi da se organizacije ugase i da se prati rad i ono što je trebala raditi država sada su prebacili na nas i donijeli nove administrativne upute i poslove i mislim da je to stvarno katastrofa i mislim da je to jedna od sprečavajućih okolnosti, a drugo što je zakonom definirano je da mi do kraja godine moramo donijeti proračunske planove za sljedeću novu godinu, a mislim mi ne znamo što će nam biti odobreno, što nam neće biti odobreno, koliko će biti financijskih sredstava tako da ti planovi (smijeh), isto ćemo kao i država raditi nekakve rebalanse non-stop što je još više otežavajuće, a vi stvarno za to trebate imati kapaciteta. (S_20)*

Takve prilike iziskuju sve veću profesionalizaciju OCD-a koji moraju biti kapacitirani za obavljanje niza zaduženja kako bi uopće mogli temeljno poslovati. Prema iskazima sugovornica i sugovornika, nije rijetkost da zbog takvih administrativnih zahtjeva primarna djelatnost stvaranja novih sadržaja i programa na području suvremene kulture i umjetnosti bude zanemarena. Važno je primijetiti da se profesionalizacija javlja dijelom i iz potreba samih OCD-a, jer dugotrajnije djelovanje dovodi do razvijanja ustaljenijih radnih procedura.

- *(...) jer ono što je problem kod nas, a imam osjećaj i kod mnogih drugih u civilnom sektoru je da idu dosta srcem, a ne gledaju kako stoje stvari realno. Mislim da možda današnje*

organizacije su u tom smislu puno odgovornije i educiraniji su mladi ljudi, mi smo bili onako prilično, a sad iz ove perspektive mi izgleda da smo u velikom kaosu bili na početku, ali evo sad su stvari sređene u tom smislu i tu je ogromna odgovornost da to sve, da financijski bude održivo, ne samo programski nego i financijski su povezane stvari i tu smo pažljivi jako. (S_12)

- *U tom smislu je pitanje da iako mi po programu i po statusu je-smo institucija mi radimo posao koji bi trebale raditi institucije i na neki način smo i kritika tih institucija i korektiv. Još uvijek se nije desio neki, ne znam što bi to trebao biti, konstruktivni dijalog, da li preuzimanje tih institucija (...) razne su zapravo opcije, a tiču se samog procesa institucionalizacije. Mi smo se do neke mjere institucionalizirali što administrativno, što jednostavno po onome što radimo, a s druge strane to se nije materijaliziralo konkretno (...) (S_2)*

Možda paradoksalno, ali unatoč većoj profesionalizaciji su-govornici smatraju da je profesionalna specijalizacija u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti nemoguća. Njihovim iskustvom pokazuju da rade više poslova istovremeno, premda bi organizacija bolje djelovala kada bi bila u mogućnosti jasno podijeliti radne zadatke. Istovremeno obavljanje nekoliko poslova i zaduženja (tzv. *multitasking*) sastavni je dio rada, iako su radna mjesta krajnje osobna jer se promjenom zaposlenika mijenja i sadržaj programa koji se nude. Ambivalentnost rada u ovom sektoru krije se, dakle, u nemogućnosti podjele rada i specijalizacije u administrativnom smislu s jedne strane te osobnosti i individualiziranosti izvedbe na određenom radnom mjestu s druge strane. Uz to, rad u ovome sektoru je projektno orijentiran, što dodatno reproducira navedenu ambivalentnost.

- *Znači ja, govorim za svoju plaću, radim pet radnih mjesta i što me neki put ljuti kada komuniciram s javnom upravom i oni tamo imaju veću plaću, jedan sjedi i ne može mi dati jedan papir. Onako ja to radim sve i kada ljudima pričam onda je on Isuse bože zar ti to sve radiš?! Ne mogu reći je li to sad prednost ili nedostatak. (S_13)*

- (...) Radim sve osim XXX [svoje umjetnosti]. Kompletно vodim programe, znači provedbu, osmišljavanje programa, provedbu programa. Znači, u produkcijskom smislu, izvedbene provedbe i naravno sve što slijedi administrativno oko toga. Vodim sve financije, (...), brinem se kompletно o financijskom poslovanju. Naravno, sudjelujem u formiranju svih programa vezanih za školu, edukativne programe XXX. (...) tako da umjetnički sudjelujem u svim odlukama i kad god mogu XXX [izvodi program]... (S_21)
- To nije kao da radiš u banci na šalteru gdje se svatko iz te banke može šaltati po tim šalterima zato što znaju točno što trebaju raditi. Ovdje je baš nekako specifično za tu osobu. Znači da mi sad ta jedna producentica ode, netko drugi će doći ali znam da to neće biti ta vrsta posla, bit' će nešto drugo. To nije sigurno samo niti znanje jer nije ništa predeterminirano. Nemamo uloge koje se moraju ispuniti nego dapače svatko tko radi stvara neki svoj prostor i svoju ulogu u organizaciji. (S_4)
- Ono što mi nažalost nemamo luksuz u ovom sektoru meni se čini je imati ljude koji su specijalizirani samo za jednu stvar, i to je kada me pitaš što je bitno za raditi zbog prekarijata u kojem radimo nama je bitno da imamo kompletne ljude. Mi nismo banka u kojoj ti možeš raditi jedan tip posla, znaš i to raditi cijeli život i ne mislit se kud' to ide dalje. (S_11)

Projektна orijentiranost određuje godišnji ritam izvedbe programa, ali i neposrednu radnu svakodnevicu, ujedno prisiljavajući sugovornike da istovremeno rade na više zadataka i sadržaja. Takva radna intenzivnost nije popraćena financijskim dobicima, odnosno sugovornici smatraju kako su potplaćeni. Ipak, prednost rada u ovome sektoru jest sloboda i mogućnost upravljanja vlastitim životom.

- (...) ljudima daje možda više slobode za neke druge stvari, a nije adekvatno financijski, definitivno nije adekvatno financijski. Kako god ga okreneš nije adekvatno financijski ali je barem dovoljno fleksibilan da barem možeš sredit' život na način kako ti je najbolji. Mislim da je to bitno u našem sektoru, mislim ne

moгу govoriti za sektor ali barem nama je tu bitno da neke nedostatke pokrijemo nekim prednostima. (S_9)

- *Da ne bi zatvorio svoju organizaciju moraš imati jako puno projekta, moraš kombinirati projekte. Ne postoje neki periodi, koje si ljudi vjerujem mogu dopustiti u nekim institucijama, a to je neki period researcha, manje aktivnosti, tog jednostavno nema. (...) Prednosti su sloboda, na neki način necenzuriranost onih sadržaja koje želiš producirati, mogućnost da imaš impact, da napraviš neku stvar koja ne mora biti po uzusima nekih komercijalnih imperativa koje vidamo danas posvuda u kulturi i izvan nje. Nema pritiska da ako ne prodaš toliko i toliko karata za svoju izložbu će to biti fujasko. Znači, jedan drugi sistem vrijednosti koji je u opoziciji s komercijalizmom s nekim pritiscima te vrste, s druge strane prekarni uvjeti rada i opasnost od hiperprodukcije. (S_2)*

Opasnosti koje se mogu iščitati iz gornjeg citata, dalje se argumentacijski razrađuju pojačanom financijskom nesigurnošću i projektnom orijentiranošću. Održavanje sadržajne i programske dosljednosti je otežano zbog vanjskih, sektorskih uvjeta.

- *Umjetnik je specifičan po svojoj estetici i sad razumijete kak' da vi kod nas nađete neki kompromis. Ljudima je jako teško ostati dosljedan sebi. Svašta rade da bi zapravo zaradili, a i opstali, a nisu uvijek zadovoljni s time u čemu sudjeluju. I tak. Ima tu jako puno problema. Oni koji se boje opstanka u nezavisnom sektoru su ljudi koji zaista imaju jasnu viziju što hoće i ništa osim toga im ne dolazi u obzir. Naravno da je tu puno teže. (S_21)*

Neki oblik održivosti i mogućnosti dugoročnijeg planiranja javlja se s financiranjem zaklada i fondovima EU. Ipak, ove su financijske linije dostupnije većim udrugama zbog njihove bolje ljudske i iskustvene kapacitiranosti.

- *Puno smo se profesionalizirali, dosta smo se opteretili administrativno, čini mi se da otkad smo počeli stremiti nekom europskijem načinu razmišljanja da smo previše birokratizirani,*

mislim, čini mi se što se barem XXX [moje organizacije] tiče, da nas je zagušilo na neki način pogotovo u jednom trenutku prije nego što smo došli do ove druge krajnosti gdje imamo modul dok smo se pokušavali smjestiti u taj kontekst onda smo puno radili projekte koji nam se možda nisu skroz radili ali su bili nekako u duhu toga što bismo trebali raditi, eto to se financira pa ajmo malo razmišljat' što možemo. (S_1)

- *(...) U kakvom je ekonomskom i gospodarskom stanju i koliko smo uvijek na dnu svih mogućih ljestvica koje se rade unutar Europske unije uvijek smo ono najjadniji jad od zemlje, ali zapravo mislim da to dosta dobro funkcionira, da su se pojavili ti neki modeli i "Kultura nova" kao zaklada i Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva što su stvarno super sjajni modeli i koji su ono, fondovi zahvaljujući kojim mislim da opstaje sektor, tako da, mislim, s obzirom kako je globalno i kao Hrvatska je u krizi, mislim da ovo što mi imamo smo napravili neki napredak i da to sve skupa dobro funkcionira. (S_6)*

Sugovornici prepoznaju šire društvene i gospodarske uvjete, pa ističu prednosti koje rad u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti nudi. Smatraju da su socioekonomske prilike u Hrvatskoj izrazito loše, pa su skloni svoju radnu i životnu poziciju protumačiti pozitivnom.

- *Mislim teško mi je procijeniti, ali zaista vrlo često uz terenski rad imam dojam da smo u ovom sektoru malo i razmaženi, jako se žalimo cijelo vrijeme da nam je teško, da moramo puno raditi itd. Je, zaista nam je teško i jako puno radimo nemoguće sat-nice i nepostojeći privatni život često i sve to skupa i nesigurno je od danas do sutra ali upravo zbog te svijesti da je tu negdje moć u nama mi se čini da bismo trebali bit ponizni. U drugim sektorima mislim da to nije tako i da su posljedice vrlo često tragične. (S_17)*
- *U principu u redu je, jer (...) treba ići popričat' s privatnicima pa vidjet' (...) čovjek onda shvati možda nam nije ni toliko loše, jer i oni funkcioniraju tako. Mi ne znamo možda iz godine u godinu kako ćemo funkcionirat' a oni iz mjeseca u mjesec.*

I najviše su osjetili možda tu neku krizu i to, ali ovaj (-) tako da smo mi čak i privilegirani jednim dijelom tu u kulturi i civilnom društvu, a s manjkom novca počnemo rezat' tamo gdje se može rezat' tipa telefoni, možda jednim dijelom knjigovodstvo, možda promocija, publikacije, tako neke stvari koje možda korisnici neće toliko osjetiti ali onda ako nije dovoljno onda počinjemo rezati i možda neku količinu sadržaja i tako. (S_16)

Temeljem iznesenih podataka iz intervjua sa sugovornicama i sugovornicima koji djeluju kroz civilni sektor na području suvremene kulture i umjetnosti može se zaključiti da ga obilježavaju atipični oblici rada. Uz sve veću institucionaliziranost i administrativne zahtjeve, rad u ovom sektoru je fluktuirajući, a karijere nesigurne, baš kao što pokazuju analize EUROSTAT-a na europskoj razini (European Commission, 2011.). Obavljanje više poslova istovremeno (Primorac, 2012.) i projektni način rada (Eickhof i Warhurst, 2013.; Apitzsch, 2010.), čini istraživani sektor prostorom iznimne radne intenzivnosti. Doduše, potrebno je istaknuti da su radnici u ovom sektoru visoko motivirani za društvenu promjenu i svjesni prednosti određene radne slobode koju omogućava (usp. Ross, 2008.). Zaključno, sektorsku razinu rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti određuje ambivalentnost povratnosti odnosa sa širim društvenim okvirom koji ga istovremeno određuje i ograničava, ali zapravo i omogućava. Budućnost samog sektora formatirana je tim odnosom dvostrukosti, jer su i postojeće prilike rezultat specifičnosti stvarnosti hrvatskoga društva. Ovaj sektor postoji zbog i unatoč šireg društvenog okvira.

4.2.2 Organizacijska razina

Druga razina iskustva rada OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti koja se analitički izdvojila iz intervjua sa zaposlenicima u sektoru jest ona organizacijska. Uz smještanje svog iskustva u društveni kontekst što je interpretirano kroz sektorsku

razinu, sugovornici o vlastitom iskustvu govore i kroz iskustvo neposredne organizacije u kojoj rade. Njihovi su odgovori postavljeni u “mi” poziciju pripadnosti specifičnom OCD-u i kontekstu, pa nerijetko prenose saznanja o skupnom radnom iskustvu kojim potvrđuju čvrstu identifikaciju s organizacijom u kojoj rade. Neposrednost njihove svakodnevice omeđena je OCD-om u kojemu rade čime se stvaraju posebne forme isprepletenog radnog iskustva sastavljenog od prilika društvenog okvira, organizacije zaposlenja te vlastitog neposrednog doživljaja.

Temeljno obilježje OCD-a u suvremenoj kulturi i umjetnosti, prema iskazima sugovornika i sugovornica, jest totalnost radne i organizacijske svakodnevice. Rad u ovim organizacijama je naime takav da zauzima cijelu osobnu svakodnevicu zaposlenika ne samo zbog vlastite zainteresiranosti za temu kojom se bave, nego i zbog (horizontalnog) načina obavljanja neposrednih i iznimno intenzivnih radnih aktivnosti. Ograničenost resursa i stalna otvorenost na suradnju dodatno zaokružuju cjelovitost obilježja rada u istraživanim OCD-ima. Temeljna organizacijska struktura je horizontalna u smislu da zaposlenici sami definiraju radne zadatke, da uglavnom suodlučuju o svemu s ostalim zaposlenicima te da su samostalni i odgovorni za dio posla i radne zadatke koje preuzimaju. Premda postoji podjela zadataka, klasični hijerarhijski pristup u odlučivanju ne postoji zbog prirode aktivnosti, ali i organizacijske kulture za koju su se zaposlenici aktivno odlučili.

Odluke se u radnom procesu u OCD-ima donose zajednički, ali s personaliziranom pojedinačnom odgovornošću koja se projicira na cijelu organizaciju, a koje se onda raspodjeljuju po zadacima, u kojima opet ponekad sudjeluju svi članovi radne jedinice. Ovakav cirkularni radni proces sugerira da su OCD-i u suvremenoj kulturi i umjetnosti visoko personalizirani, jer ovisi o konkretnim osobama koje ga provode, premda valja notirati da ponegdje postoje propisane procedure za provedbu radnog procesa. Sve ovo čini istraživane OCD-e jako iznutra povezanim radnim jedinicama koje su osjetljive na promjenu članstva i primanje novih zaposlenika. S jedne je strane organizacijska shema horizontalna i demokratska, bez postojanja jasne strukture ili hijerarhiziranih i autoritetnih radnih

pozicija. Na redovitim sastancima svih angažiranih se suodlučuje o načinu vođenja OCD-a, kao i o projektima čime se dopušta prostor za osobni, organizacijski i profesionalni razvoj same organizacije, ali i angažiranih osoba. S druge strane, upravo takav način organizacije ponekad može značiti i otežano funkcioniranje, zbog nejasne podjele uloga ili nemogućnosti donošenja odluka. Ipak, inzistiranje na deliberativnom procesu odlučivanja i suradnji među angažiranim osobama temeljna je odrednica rada u OCD-ima.

- *Pa mi imamo takvu strukturu da se mi dogovaramo. Imamo tjedne sastanke, dogovaramo radne zadatke i što sve trebamo napraviti, tko će što napraviti i većinom svatko radi na nekom od projekata i onda vidimo gdje nam se aktivnosti poklapaju i tko kome šta uskače i tako dalje i tako da na takav način to pokušavamo riješiti. (S_20)*
- *Ne bih promijenila nikada naš pristup radu, a to je otvorenost, traženje inovativnosti, jedan način demokratskog odlučivanja, znači da nitko nije gazda nego da se iz potrebe za kvalitetom projekata proizlaze projekti. Iz tih nekih ideja projekata, a ne iz nečijih vizija koje mogu biti vrlo osobne. (S_21)*
- *Da, imamo izvršni odbor, nadzorni odbor i vrlo često se sastajemo. Diskutiramo o svemu, pomažemo si i na vanjskim projektima. Vrlo često surađujemo i na projektima koji nisu dio udruge. Tražimo jedni druge suglasnost. Ponekad naravno čovjek mora djelovati na brzinu i za to treba preuzeti odgovornost, ali baš se trudimo. Mislim da smo nakon dugog niza godina stekli jedno prilično dobro iskustvo slušanja jedni drugih i delegiranja jedni drugih. (S_3)*
- *(...) radimo u nekoj grupnoj dinamici sastanke gdje se podijelimo u poslovima i onda se [iznesu] koji su nam problemi ali ne postoji nitko tko će reći e sad ćeš ti napraviti to već je pitanje: ok, tko preuzima dio toga u stilu da se zna ako je u pitanju neki kompleksniji zadatak da ću to vjerojatno raditi ja tipa treba [napraviti nešto specifično], ali opet nije nužno jer ova kolegica upravo često prihvaća takav tip zadatka i ja mislim da je to jako pozitivno i to ne samo za moj rad nego i za nju kao osobu koja velikim koracima grabi prema tome da može raditi kompleksne stvari. (S_10)*

Ambivalencija koja se iskazuje u temeljnom obilježju OCD-a javlja se i u interpretaciji pitanja podjele rada koja se pokazuje razgranatijom što je organizacija (programski) veća i starija, iako se vrlo često i ti OCD-i nalaze u radnim situacijama kada “svi rade sve” ili kada je rad jedne osobe nezamjenjiv. Zbog nepredvidivosti posla i u slučaju velikih produkcijskih zahtjeva podjela rada se ukida, pa u takvim aktivnostima sudjeluju svi angažirani u OCD-ima. Fenomen nezamjenjivosti se, pak, javlja kada osnivač ili dugogodišnji član OCD-a odlučuje u kriznim situacijama i posreduje u donošenju svih potrebnih rješenja. Dakle, s razvojem organizacije i većim produkcijskim zahtjevima, pojavljuje se sve složenija podjela rada u OCD-ima, nerijetko s jasno definiranim opisima poslova i normiranim radnim procedurama. Važno je napomenuti da su sve radne aktivnosti i svi opisi radnih mjesta samodefinirani, odnosno da su sugovornici i sugovornice sami stvorili i normirali radna mjesta na kojima rade. Može se ustvrditi da se podjela rada i zaduženja u OCD-ima javlja kao rezultat razvoja i sazrijevanja, jer nije pretpostavljena samim osnivanjem i započinjanjem s radom. U periodima nastanka OCD-a, prema iskazima intervjuiranih zaposlenih osoba, svi su bili angažirani na svim tekućim aktivnostima. Složenije organizacijske sheme i razrađenija podjela rada su rezultat razvoja OCD-a, ali i radno intenzivnih početaka njihovog djelovanja, koje se pokušava s vremenom regulirati i smanjiti baš uvođenjem podjele rada i jasno definiranih radnih zadataka.

- *U XXX [OCD-u] imamo podjelu posla od administrativnog, znači X1 je zadužen za sve financije i za europske projekte i za ove naše manje projekte, X2 je predsjednik udruge i voditelj ureda, X3 je ta koja brine da to sve štima i koja nas usmjerava i savjetuje plus ima najviše iskustva, onda imamo dvoje kolega koji rade na europskim projektima, a ja i X4 radimo XXX [aktivnost OCD-a] i edukaciju i onda mi dosta surađujemo po pitanju te edukacije i često zajedno smišljamo projekte tako da, da dosta je podijeljeno, ne petljamo se toliko međusobno u posao osim kada je konferencija onda smo svi na konferenciji i svi radimo logistiku, svi pomažemo onome tko organizira, kada je akcija svi sudjelujemo, pomažemo si u tom smislu. (S_15)*

- *Pokušavamo to podijeliti koliko je moguće. Naravno postoje neke ingerencije gdje uvijek idemo za tim da ako je netko možda u nečemu vještiji da onda ipak to onda na neki način nadgleda ako nije izravno u to upleten. Znači, dijelimo stvari, drugo imamo djelatnicu koja je zaposlena i koja se bavi administracijom. Jedan velik dio te administracije mi uopće više ne radimo. Do ne tako davno je ta podjela poslova uključivala ne samo pisanje aplikacija, printanje, kopiranje, izvještaje nego i doslovno to tko će otići u poštu. U tom smislu postoji sada neka baza koja omogućava da se ta administracija, iako je vrlo velika, na neki način raspodijeli. (S_2)*

No, kako su OCD-i često potkapacitirani u broju ljudi, a sam posao je nepredvidiv, nerijetko se odstupa od tih procedura i priklanja ustaljenim neformalnim procedurama obavljanja posla i rada. To podrazumijeva da u organizaciji postoji ključna osoba koja je upoznata sa svime i koja donosi odluke, što onda implicira njenu nezamjenjivost i otežanu mogućnost ulaska novih osoba u OCD. Ipak, personalizirano vođenje OCD-a je utemeljeno u osjećaju odgovornosti koji sugovornici i sugovornice komuniciraju tijekom intervjua. Konzistentno naime opisuju višestruke razine odgovornosti koje obuhvaćaju onu međusobnu razinu svih angažiranih u organizaciji, zatim odgovornost prema programu koji se izvodi i publici, prema financiranju iz javnih izvora, prema novim članovima organizacije te konačno prema sebi samima u smislu trajne kvalitete vlastitog rada i posvećenosti misiji i ciljevima organizacije.

- *Nemamo neku strogu podjelu rada (...) već je nekako princip da svaki posao bar dvije osobe znaju obavljati, jer nikad ne znaš šta se može dogoditi ili su dvoje stalno na putu ili nemam pojma i onda u principu sve radim (ja). Kada kažem sve, onda mislim da nosim zvučnike na program pa do pisanja projekta, izvještaja pa nekad dogovaram program i takve stvari terenski. U principu moja uloga bi trebala biti baš XXX [vodeća pozicija] da upravljam sa tim, ali to je nemoguće postići u takvoj organizaciji, a i mislim nepotrebno je. (S_17)*

- *Postoje poslovi koje drugi ljudi koji rade u organizaciji mogu mijenjati, zamijeniti jedni druge, ali neki poslovi se ne mogu zamijeniti tipa kada naša financijska menadžerica i administratorica ode na put ja uskačem na to, jer drugi ljudi (...) to ne rad(e) i nema(ju) iskustva. Mi se trudimo ljude koji prolaze kroz XXX [OCD], što zaposlene što suradnike, obučiti u što više segmenata da bismo mogli dovesti organizaciju u situaciju da ne ovisi o jednoj osobi, ali kažem to je s druge strane problem jer nikad tih ljudi nema dovoljno pa ti nemaš na jednoj poziciji dvoje ljudi pa ti kažeš ok kad jedan ode, drugi ostaje nego je sve to načičkano; (...) tako da ljudi ne moraju raditi gomilu potpuno različitih stvari, iako se to i dalje događa i da ljudi mogu raditi neko normalno radno vrijeme i da ne moraju raditi 14 sati dnevno jer mi smo, ja sam tako tri godine stvarno radila. (S_11)*
- *I to mi je užasno iscrpljujuće jer onda se ne osjećam da nešto radim nego samo lebdim tamo kao meta. I to je opet možda problem da je stvar strukturirana tako ili je to možda moj problem da se ljudi ne osjećaju dosta osnaženi da sami odlučuju neke stvari. (...) s druge strane mene toliko nema da se puno stvari dešava mimo mene i onda se često dese neke stvari s kojima ja nisam sretan i tu nastane različitost u očekivanju, a ja to vrlo jasno izrazim. Ali to onda možda rezultira time da se ljudi možda ne osjećaju dovoljno slobodnim da sad baš radi kaj hoće, što opet nije ni loše. (S_4)*
- *Pa osim te predanosti, otvorenosti ka učenju, ali svjesnosti o tome da moramo biti zaista odgovorni (...) i da ta javna sredstva pogotovo zahtijevaju od nas vrlo visok stupanj odgovornosti i vrlo visok stupanj svjesnosti konteksta u kojem se krećemo, pogotovo u ovim situacijama kad su ograničena javna sredstva, gdje je siromaštvo veliko, nezaposlenost velika, puno više od nas se mora zahtijevati da budemo pravični, odgovorni i staloženi, prisutni u ovom društvu vrijednosno. (S_1)*

Iako zaposlenici u OCD-ima pokušavaju upravljati radnom intenzivnošću kroz uvođenje složenije i normirane podjele rada, ona je svejedno prisutna. Ključna označnica te intenzivnosti se

očituje u nemogućnosti uzimanja slobodnih dana ili godišnjeg odmora, premda se u nekim OCD-ima nastoji odvojiti radno od slobodnog vremena. Potreba i nužnost da se stalno bude uključen u radni proces, stalna dostupnost i neprekinutost aktivnosti te osjećaj odgovornosti i lojalnosti zaposlenika prema OCD-u, zahtijeva i posreduje njihovu potpunu uključenost. Naličje takvog totalnog radnog iskustva iskazuje se u umoru i samoizrabljivanju.

- *Mislim meni je izvještaj osam registratora i time sam se bavila cijelo ljetno tako da nisam imala stvarno nikakav odmor. Ove godine ću se majstorima baviti, sada nisam ni pisala godišnji, prošle godine sam uredno napisala da sam na godišnjem pa nisam bila na njemu, sada sam pisala godišnji kada je stvarno godišnji pa ću ostatak iskoristiti nekada. (S_11)*
- *Pa da pristajem, naravno nitko te ne tjera, jednostavno pristajem na to jer to je takva vrsta posla. Kad i odeš na neko putovanje opet je tebi to iskustvo, možeš nešto vidjeti i upoznat ljude, a s druge strane ti je to u nekom projektu ali dobro i dogovaramo se npr. ukoliko imaš prekovremene sate da si to onda pretvorim u slobodni dan, ako trebam ići kod doktora ili nešto uvijek se bez problema možemo dogovoriti, ako recimo si za vikend na nekoj edukaciji onda, tako imamo neki poslovnik o radu, da možeš uzeti neki slobodni dan u tjednu i tako. (S_15)*
- *Išla sam u petom mjesecu osam dana [na godišnji odmor] (...) Osmi mjesec je ono za pisanje projekata zato što su u devetom rokovi. Pa godišnji odmor mogu nazvat radni godišnji odmor jer odem na more s laptopom i cijeli dan sam uz laptop. (S_7)*
- *Znači sada kada bi se to mjerilo nekim mjerilima izvana znači koliko je radnih sati tu uloženo u taj rad, mislim ja godinama nisam bio na godišnjem odmoru koji je trajao dulje od pet dana. Ali ok samo kažem da kada bi to netko promatrao izvana znači radim ko mazga, ne idem na godišnji, često ostajem puno duže od osam sati. (S_17)*
- *E, sada tu je isto problem kod godišnjih jer baš ne možete, a vi sad po zakonu morate uzeti deset dana minimalno za godišnji odmor, a vi ne možete uzeti kada ste u NGO-u baš svih deset dana da se totalno isključite bez da vas netko ne nazove*

(smijeh) ili da ne odgovorite na mail. To jednostavno nije moguće i možda možete pet dana tako uzeti i to je maksimalno, a svaki duži period vam bude isprekidan nečim ili vam dođe onda neki odobren projekt pa onda morate čišćenje proračuna ili vam uleti neki izvještaj ili vam uleti neka inspekcija. (S_20)

Radnoj intenzivnosti u OCD-ima pridonosi njihova trajna potkapacitiranost. Sugovornici i sugovornice naime opisuju niz situacija kada su imali potrebu za dodatnim zaposlenicima, ali ih nisu mogli angažirati zbog ograničenosti financijskih sredstava. Programi koje izvode su zahtjevni, što nije popraćeno mogućnošću uključivanja novih osoba. Zbog toga zaposleni u OCD-ima dodatno upogonjuju vlastite radne i kreativne sposobnosti, što ih čini neizostavnima u izvođenju projektnih i produkcijskih aktivnosti, čime se stvara zatvoreni krug rada u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti: u početnim godinama djelovanja nužna je potpuna uključenost osnivača i kasnije zaposlenih, dok s razvojem OCD-a rastu produkcijske potrebe i kapaciteti koji dovode do potrebe podjele rada i uključivanja novih osoba, koje je onda ograničeno zbog zatvorenosti OCD-a i manjka financijskih sredstava, što opet dodatno zatvara te organizacije i krajnje iscrpljuje postojeće zaposlenike. Iako se OCD-i trude biti otvoreni prema drugim organizacijama i inicijativama tako stvarajući vlastiti društveni kontekst međusobne podrške i učenja, održavanje cijelog tog sustava je zahtjevno i ponekad rezultira nesumjerljivošću interesa različitih OCD-a koji djeluju u istraživanom području.

- *Znači X godina sam ja jako stavila svoj umjetnički rad sa strane da bi ovo sve se izgradilo i da bi opstalo i da bi imali uopće to sve što imamo. Jer je nemoguće da čovjek sve to radi paralelno. (S_21)*
- *Zato jer, pogotovo s javnim sektorom, zato jer oni imaju pet radnih mjesta, tri odjela na nešto što ja radim sama recimo i to je nemoguće radit' u civilnom sektoru. Moguće je u jednom trenutku dok su svi još entuzijastični i volontiraju, ne kada ljudi moraju početi živjeti svoj život i osamostaliti se i nemaju dovoljno financijskih sredstava i treba im plaća. Plaću iz*

projekta je vrlo teško osigurati, osiguraš dio plaće iz projekta ali zapravo radiš sav ovaj dio koji ti nije plaćen, znači sve financije, menadžment i ovo čim se ja bavim, taj moj pravno-administrativni nije plaćen. On može djelomično biti plaćen dok radim to vezano uz projekt, ali kada radim na razini cijele udruge ne. Znači to je nešto što ja radim zbog toga što radim u tom sektoru. (S_13)

- *Volontirala sam cijelo desetljeće, pišem projekte, pomažem drugim udrugama, produciram, radim sve šta je potrebno kada imamo XXX [program]. Organizator, producent, nositelj ideje, ja pomažem kako materijalizirati ideju. (...) Trenutno sam nezaposlena, jer radim od projekta do projekta. (S_22)*

Dio objašnjenja pristanka na opisanu zahtjevnost rada u OCD-ima se može pronaći u privrženosti zaposlenih organizacija koje su osnivali ili u kojima rade, a koja se temelji na inicijalnom životnom interesu i naklonjenosti temama i sadržajima iz područja suvremene kulture i umjetnosti, ali i na načinu ulaska u sam sektor. Tipična naime karijerna putanja sugovornika i sugovornica ovog istraživanja podrazumijeva početno, često dugogodišnje, volontiranje, obavljanje sitnijih poslova i potplaćenost, a zatim postepeno preuzimanje sve većih zaduženja i odgovornosti, uz daljnju prisutnost potplaćenosti. Čak i u slučaju osnivanja OCD-a, intervjuirani su dugi vremenski period samostalno obavljali sve programske, tehničke i administrativne poslove. Ulazak odozdo i gradnja OCD-a pojačava osobnu i radnu samoidentifikaciju s organizacijom, ali i očekivanje da naknadno uključivane osobe prođu sličan put. Premda se u nekim OCD-ima putem natječaja otvarao prostor za nove zaposlenike, najčešći način ulaska je preko programa i aktivnosti OCD-a kroz koje su postojeći zaposlenici prepoznawali potencijalne nove članove svojih OCD-a.

Zbog takvog načina ulaska u sektor suvremene kulture i umjetnosti, zaposlenici OCD-a smatraju da su sa svojim organizacijama povezani kroz upravo opisani način osnivanja i sazrijevanja OCD-a te njihovog samostalnog učenja kroz taj proces. Potpuna posvećenost organizaciji i aktivnostima kojima se bavi ne jenjava

kroz godine osobnog angažmana, ali se donekle ipak modificira zbog osobnog starenja zaposlenih. Vlastitu dob vide kao prednost, ali i manu sektora u kojemu rade: s jedne su strane stekli veliko produkcijsko iskustvo i znanje, dok su s druge strane dobno definirani i katkad ograničili osobne izbore. Sugovornici i sugovornice su svjesni da vlastiti rad u ovom sektoru moraju podržavati vlastitim obiteljskim resursima ili obavljanjem više poslova istovremeno.

- *Tako da smo evo našli neki balans ali to je u našim godinama isto normalno, života, staža i nekako to gledam baš kao prirodni tijek. Ono kad smo rekli ok, ajmo sad to ipak malo zdravije usmjeravati, ali velim iskustvo, znanje u području, to sve je uvjetovano, ne. (...) Nije sad to sve novo, tako da tu sigurno znanje i iskustvo ima veliku ulogu u tome kako si vi zapravo raspoređujete vaše radno vrijeme. (S_21)*
- *Ono što sam naučila zadnjih godina jest da zaista nekad povučem crtu kad mogu i sad kažem okej sad radim i sad neću se javiti u 10 sati navečer ako se nešto zaista nije srušilo. Prije sam se baš davila i onda sam izgorila, nisam više mogla, postala sam jako frustrirana. Sad mi je ovo uspjelo izbalansirati. Puno sam bolja s prioritetima nego prije. (S_1)*
- *(...) jer sam nekako skontala da svi imamo preko 30 godina, da uopće ne razmišljamo o tome. (...) Tako da ono, to su sad neki mini pomaci da se krene razmišljati o tome, ali nije da imamo malo godina. (S_9)*
- *Istina je da su to sve ljudi koji imaju skoro 40 godina i neke druge životne ideje o tome što bi htjeli, djecu, stan, bog te pitaj. Možda se ljudi suočavaju s pričom da su životni planovi neodrživi sa stvarnošću sektora. (...) I sad već osjećam neki zamor ljudi na sceni. (S_4)*
- *(...) tako da nesigurnost proizlazi iz činjenice da je relativno mala količina ljudi koji isključivo iz toga što rade mogu osigurati svoju egzistenciju, (...) već ljudi rade dodatne poslove sa strane ili imaju sreću da ih sufinancira partner, roditelj, mislim sreću, to je isto jedna od datosti. Vidim nesigurnost u tome što je potrebno dokapacitirati sebe financijski. (S_10)*

Generacijska dimenzija rada zaposlenih u OCD-ima postaje još indikativnija kada se razmotri financijska nesigurnost koja je inherentna djelovanju u civilnom sektoru kulture i umjetnosti. Sugovornice i sugovornici primjećuju nužnost prilagođavanja zahtjevima donatora, premda ga pokušavaju izbjegavati. Prioritetno im je razvijanje i održavanje aktivnosti te postepeno građenje prepoznavanja važnosti njihovog djelovanja u široj društvenoj zajednici. Najveću im nesigurnost stvara nedosljednost dodjeljivanja financijskih sredstava, jer imaju iskustvo da se donatori javnih sredstava ne pridržavaju ugovornih obveza. Takvi uvjeti onemogućavaju planiranje i usustavljivanje djelatnosti istraživanih OCD-a.

- (...) i radimo s onim što imamo ili se dogovorimo da će to oni sami platit' pa ćemo mi kasnije nekako refundirat' i veliki je problem to. Mislim da je to u cijeloj Hrvatskoj na toj nezavisnoj sceni problem da ti novci dođu na pola godine i onda se sve nabije u zadnjih šest mjeseci i to je stvarno katastrofa i onda imaš svako malo neko događanje umjesto da se normalno odradi kroz cijelu godinu. (S_19)
- Nekakva nestabilnost, u smislu ovisnosti većim djelom o javnim fondovima koji su podložni hirovitosti (...) pogotovo što se XXX [njihove djelatnosti] tiče gdje smo u roku od godine dana ostali bez gotovo 50 posto sredstava. (S_1)
- Pa nesiguran je zato što nikad ne znaš koliko ćeš imat' para sljedeće godine. Drugo, nestabilnost je gigantska jer nam se počelo događati da nama grad XXX duguje enormne novce za prošlu godinu što je totalna nesigurnost kada ti organiziraš program koji je ugovoren i nisi siguran da ćeš te novce dobit' što je onako neka razina nesigurnosti koju ne znam s čim usporedit'. (S_17)
- A druga stvar je što nikad ne znaš koliko će ti grad i ministarstvo srezati, plus evo ministarstvo već je sedmi mjesec, oni nam još nisu poslali niti ugovor, a odradili smo dva festivala i nismo dobili novce. Sva sreća da mi imamo kao različite izvore financiranja pa možemo, ja mogu to nekako iz ovoga u ovo pa mogu sačekati s nekim aktivnostima. (S_7)
- Možda su neki najteži momenti kad zapravo (...) skužiš da je prošlo 10 godina, a da nemaš neku stabilnu strukturu, da ne

znaš šta će bit' sljedeću godinu, da svaku godinu završavaš s istim osjećajem da ne znaš šta će bit' sljedeće godine. I ta nemogućnost tog nekakvog razvoja sustava, baš ono kvalitetnog sustava trogodišnjeg financiranja svake godine nas dovodi do toga da praktički do trećeg mjeseca dok ne izađu svi rezultati ne možeš kontrolirati tu istu godinu (...) Kad zapravo deset godina nešto radiš i misliš si da će doći ta jedna godina kad to neće biti tako ali nikako da ona dođe (smijeh). (S_9)

Iako sami primjećuju nesigurnost rada i starenje zaposlenih u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti, sugovornici i sugovornice naglašavaju potrebu rada s mladima i razvijanja novih publika. Točnije, smatraju da je otvaranje njihovih programa i uključivanje mladih generacija temeljna i presudna aktivnost, pa čak i svrha njihovih OCD-a.

- *Sad je to zbilja ono proces i postoje ljudi koji su sad već skupa odrasli sa mnom zadnje dvije godine i to je meni bio cilj da se stvori jedan dio novih ljudi i to je sad tako (...) gdje ima 10 novih ljudi (...). (S_18)*
- *Mnogi projekti su puno bolji kad završe, ako su uspješni. Jer ponekad su toliko teški da taj užitak ne osjećate tijekom samog rada. Ali jedan od projekata koji ima sve karakteristike uspješnosti ili se barem može reći da je za dušu je upravo ovaj obrazovni projekt za djecu i mlade. (S_3)*
- *Mislim da bi skroz trebali pomaknuti granice na rad s vrtićima i odgajati neke nove generacije, skroz od nule, zaboravit' ono, prerezat' i od nule, da se cilja na klince, da se s njima radi, da se od njih proba. (S_14)*

Zaključni element analize organizacijske razine iskustva rada u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti na koji se valja osvrnuti odnosi se na karakteristike samih radnika, odnosno zaposlenika i angažiranih osoba u sektoru. Prema iskazima sugovornica i sugovornika, radnik i radnica u OCD-u mora prvenstveno imati razvijene komunikacijske vještine. Uz to, potrebna je računalna pismenost, znanje jezika, upućenost u legislativu

vezanu za sektor, poznavanje društvenih prilika u Hrvatskoj, snalaženje u produkciji programa, sposobnost pisanja projekata, snalaženje u radu pod stresom i na više zadataka istovremeno te visoki prag tolerancije na razne osobne i organizacijske rizike. Ukratko, radnik i radnica u OCD-u moraju biti otvoreni, svestrani, prilagodljivi, (samo)odgovorni i spremni za stalno učenje. Sugovornici i sugovornice smatraju da su navedene karakteristike radnika vrijedan zalog za budući razvitak sektora, jer takvi zaposlenici mogu svojim trajnim zalaganjem nastaviti raditi na ojačavanju programske i financijske održivosti područja suvremene kulture i umjetnosti kroz podržavanje trajnijih programa i odgajanje novih i mladih publika.

- *Proaktivna, komunikativna, radoznala, koja želi učiti uvijek nešto novo i odgovorna. Moraš preuzet' odgovornost, neće nitko drugi umjesto tebe napraviti', može ti pomoć, ali (...), dakle ta neka odgovornost s dobrim komunikacijskim vještinama. (S_15)*
- *(...) Da je osoba samostalna, super organizirana (smijeh) odnosno da ima taj moment da zna da ga nitko neće nadgledat' nego da će jednostavno radit' posao koji je podijeljen, da je fleksibilan jer nekako u tom civilnom sektoru ima puno stvari koje nisu očekivane (...) da ima dozu ludosti odnosno da je spreman na neke rizike, da se dobro nosi sa stresom raznoraznim od, ne znam ni ja, pisanja projekata, hvatanja rokova, nedobijanja sredstava, neisplaćivanja sredstava. (S_8)*
- *To je tako kad čovjek radi puno stvari odjednom, meni je to ok taj multitasking, mogu to radit', al mi onda nešto i promakne. (...) [Presudno je] i znanje i iskustvo, a posebno sposobnost brzog učenja. (S_16)*
- *Dakle imamo, ja kažem, svaki šest zanimanja u jednom. Znači ja sam i izvršni producent, nekad u knjižicama to tako i piše, to je sve preludo. (...) Znači vi ste jednostavno kompletno sve. Svestrani morate biti. Morate sve to nekako pospajati. Morate imati dobre vizije, morate imati dobru kombinatoriku svega toga. (S_21)*
- *(...) Posao je jako stresan i ono što je jako dobro je kad bi osoba znala nadvladati stresne situacije i ne reagirat' impulzivno jer to ne pomaže nikome jer dosta stresa ima svaki čas, od*

deadlinea na projektima do svakakvih ljudi s kojima moraš poslovati pa većina ih je super, a neki su jako čudni (smijeh) i svašta tu možeš vidjeti, do ne znam nekih drama sa neugodnim ljudima iz institucija pa do dosta ugodnih situacija s nekim ljudima iz institucija, zavisi stvarno. (S_12)

Ambivalentnost iskustva rada OCD-a na području suvremene kulture i umjetnosti (usp. Banks, 2007.) analitički se potvrđuje i na organizacijskoj razini. Kao što je na sektorskoj razini prisutna povratnost djelovanja između šireg društvenog okvira i samoga sektora u užem smislu, tako je na organizacijskoj razini zastupljena povratnost odnosa između nehijerarhijske organizacijske sheme, podjele rada i radne intenzivnosti. Prema iskazima sugovornica i sugovornika, iako je sama priroda posla u istraživanom sektoru projektna i nepredvidiva (usp. Eickhof i Warhurst, 2013.; Apitzsch, 2010.), u OCD-ima se također svjesno njeguje mrežni tip organizacija (Powell, 1990.), što podrazumijeva postojanje ograničene strukturne hijerarhije i podržavanje demokratičnog i horizontalnog načina donošenja odluka. Naličje ovakve svjetonazorske odrednice OCD-a iskazuje se u trajnoj radnoj intenzivnosti, stalnoj uključenosti u radni proces, velikoj i nesmanjenoj odgovornosti nositelja organizacije te očekivanog pristajanja na ovakav tip rada od novih, mladih zaposlenika organizacije. Stoga u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti dugoročnije može opstati onaj tip radnika koji je komunikativan, prilagodljiv, snalažljiv i koji može podnositi trajnu financijsku nesigurnost rada koja definira osobne izbore u privatnom segmentu života. Stoga se bez zadrške može zaključiti da je organizacijski posredovano iskustvo rada u OCD-ima određeno totalnošću njihove svakodnevice.

4.2.3 Osobna razina

Završna razina interpretacije iskustva rada zaposlenih u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti zahvaća neposredni, osobni doživljaj zaposlenosti sugovornica i sugovornika. Sve tri

interpretacijske razine, sektorska, organizacijska i osobna, samo su analitički razdvojene, a tek zajedno predstavljaju cjelovito iskustvo rada. No, osobna razina ipak jest potka za sektorsku i organizacijsku razinu, jer se radi o osobnom doživljaju i preradi radnog iskustva zaposlenih u OCD-ima, pa ta neposredna razina formatira i dijelom objašnjava sastavne elemente sektorske i organizacijske razine koje ne mogu biti shvaćene bez okvira individualnog iskustva. On se, pak, analitički sastoji od radne i životne svakodnevice, zatim od obilježja posla i doživljaja osobnog okružja i podrške te konačno od procjene vlastite budućnosti i zadržavanja u civilnom sektoru suvremene kulture i umjetnosti. Svakodnevica sugovornika i sugovornica podrazumijeva način izvedbe dana koji obuhvaća doživljaje stalne uključenosti u radni proces, samoidentifikaciju i motivaciju za posao, potom doživljaj radne i financijske nesigurnosti te mogućnost samorazvoja, ali i samoizrabljivanje. Posao koji intervjuirane osobe obavljaju doživljavaju neposredno kroz samo-definiranje i istovremeno izvršavanje nekoliko radnih zadataka, što je dijelom povezano s planovima za budućnost i željom za eventualnim izlaskom iz sektora.

Kao i dvije prethodne razine, osobna je također obilježena ambivalentošću iskustva, koja se očituje u visokoj motiviranosti, posvećenosti i osjećaju pripadnosti s jedne, te umorom, nesigurnošću i samoizrabljivanjem s druge strane. Ambivalentnost dodatno pojačava podatak da je za rad u ovim OCD-ima potrebna stanovita obiteljska i financijska podrška bez koje neke sugovornice i sugovornici ne bi uopće mogli ostvarivati karijere u civilnom sektoru. Dakle, potrebno je vlastito ulaganje za ostvarivanje mogućnosti djelovanja u organizaciji i sektoru koji u potpunosti konzumiraju i iscrpljuju život zaposlenih, čime se povratno pojačava povezanost i ograničava želja i ostvarenje planova za promjenu mjesta zaposlenja. Za zaposlenike tako rad u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti predstavlja složeni međuodnos pripadnosti i iscrpljenosti, posvećenosti i nezadovoljstva, vlastitog razvoja i istovremenog obavljanja više (tehničkih i administrativnih) poslova te mogućnosti samoostvarenja i financijske i radne nesigurne fleksibilnosti.

Kako je dijelom u prethodnim potpoglavljima pokazano jedna od ključnih označnica iskustva rada u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti jest intenzivnost svakodnevice koja je posredovana projektnošću rada, ograničenim financijskim sredstvima za provođenje programa i plaće zaposlenika, nedostatnom državnom i javnom institucionalnom podrškom te povremeno otežanom komunikacijom s dionicima u sektoru zbog nerazumijevanja prirode posla i sadržaja koji istraživani OCD-i stvaraju. Sugovornice i sugovornici opisuju kako se ta intenzivnost prvenstveno očituje kroz stalnu uključenost što rezultira izgaranjem na poslu, iako s godinama radnog iskustva pokušavaju pronaći moduse upravljanja i kontrole svakodnevnog radnog procesa.

- *Te prve dvije godine su stvarno bile užasno teške što nisam imala iskustva, što sam radila k'o konj ono po 14 sati dnevno (...) radila sam sve živo, komunikaciju, učlanjivanje ljudi (...). Mislim sve sam radila i prve dvije godine su bile užasno naporne i bile su užasne jer sam svake pola godine mislila ok za pola godine zatvaram, za pola godine zatvaramo. (S_11)*
- *Tako da radim doma i u uredu, ali s druge strane sam stalno dostupan na tom prokletom XXX [mobitelu], pa s te strane nikad ne prestaje moment rada. (S_4)*
- *Mi nismo normalni. Radimo previše toga. Radimo sve, zato jer je potrebno. (S_21)*
- *To je djelomično posljedica našeg posla i organizacije i neke generalne nebrige za samoga sebe. A to nije samo, ne govorim to samo kao problem naše organizacije, to govorim kao problem svih nas koji radimo na sceni. (S_9)*
- *Mislim da je rad u civilnom sektoru vrlo stresan i ima puno slučajeva da ljudi imaju burnout. (...) Recimo šta se nama zna desit da ne znaš koliko će projekata proć', pa ti prođe i onda odjednom je jako puno aktivnosti i imaš onda veliki pritisak da moraš to odradit u kratkom roku. (S_15)*
- *Stvarno trebaš imati neku dozu mazohizma i ne mislim po tome joj sad smo mi sveci, nego jednostavno ljudi koji su spremni toliko toga dati u ovo i mislim da je nužno da imaju jasnu sliku da je to u neku ruku bitnije od njih samih. E sad to ima posljedice*

i naravno kroz godine kako se sazrijeva zreliji je odnos prema tome, želiš šta duže, želiš da još više, a da bi to mogao onda se trebaš čuvat', treba spavat', treba biti odmoran, treba ispuniti se energijom da bi mogao smisliti nešto novo i takve stvari. (S_10)

- *Kad sam bio mlađi ovaj nisam baš obraćao na to, na to sagorijevanje, pregorijevanje, na predugo ili preveliko radno vrijeme ili neke prevelike ambicije s obzirom na resurse i sve to što imamo na raspolaganju, a sad ne znam, možda mi je bitnija neka dugoročnost i održivost organizacije i stabilnost nego nekakvi, ne znam, neka velika ostvarenja u skromnim uvjetima. (S_16)*

Situacije smanjenja radnog intenziteta se događaju kada se sugovornice i sugovornici susretnu s granicama, ali izvana nametnutim. Za tipične primjere ograničenja radnog procesa mogu se navesti smanjenje osobnog kapaciteta zbog bolesti i sagorijevanja i osobna nedostupnost zbog informacijske infrastrukture.

- *Vrlo rijetko se isključujem. Samo kada sam bolesna (smijeh). (S_19)*
- *Skužim da je sve otišlo, da je pretjerano i da jednostavno nemam baš više energije i živaca se ičim baviti' i onda tako se ja na dva dana isključim i to je to. Ali nisu to nikad duži periodi (...), imam osjećaj da što me više nema da taj moment vraćanja na posao je ekstra stresan. (S_8)*
- *(...) jer sam u jednom trenutku našla sebe da radim sve odjednom i onda, short attention span, imam problema s koncentracijom. Bila sam k'o višestruka ličnost, trenutak sam u ulozi ovoj, onoj i onda više nisam mogla na taj način raditi. (S_1)*
- *Pa ne, ne mogu baš reći da se mogu isključiti ali recimo ok, ako odem nekamo van onda da, jednostavno nema interneta i to je recimo dobro (smijeh) (...). Pa to je recimo jednom godišnje iako sad kažem, s obzirom na to da uvijek možeš doći do tog interneta, to je prokletstvo. Mislim s jedne strane nekada se možeš isključiti' ali se iz nekog razloga ne isključiš, a nekad se baš i ne možeš. (S_9)*
- *Ne postoji. Mislim postoji situacija kada nemam internet ali kompjuter je uvijek sa mnom i sad je sa mnom i uvijek je sa mnom, to je tako. (S_17)*

Iako rad u civilnom sektoru donosi slobodu u mogućnosti samoizražavanja i kliznog radnog vremena, a dakako i rada u horizontalnim upravljačkim strukturama bez direktno nadređenog šefa, prema iskazima sugovornica i sugovornika taj rad također podrazumijeva svojevrsno svjesno pristajanje na veliki radni intenzitet i samoizrabljivanje. Čini se da se radi o začaranom krugu, jer je rad u civilnom sektoru sam po sebi strukturno zahtjevan i financijski nesiguran, što na neki način sami zaposlenici pothranjuju obujmom programa koje planiraju, ali i vlastitim osjećajem odgovornosti i nezamjenjivosti. Izmicanje iz frenetičnog samoizrabljivačkog tempa rada ponekad se čini nemogućim.

- *Uglavnom samoizrabljivanje. Mi smo najveći izrabljivači samih sebe. U mojem slučaju, ili našem slučaju to je danak slobode. Možemo se svakome nasmijati u lice i budući da imamo relativno jako puno donatora, možda ne tako kao neke druge udruge, ali imamo strateški postavljenu stvar. (S_3)*
- *Ja sam zadovoljan, jer to sad valjda ono mazohistički, meni je taj posao super i meni je to sve neki "drive" koji te gura. Ali imaš budalaštine koje želiš u životu, a koje onda skužiš Isuse bože koliko ja radim, a stvari mi prolaze, al' evo doslovno banalno. (S_5)*
- *Ako gledamo iz pozicije radnih prava možda je to jedan plus šta smo sami sebi bili izrabljivači, a da to nije bio netko iznad (smijeh). Ja mislim da je i to neki tip postignuća (ironično kroz smijeh) civilne scene. (S_10)*
- *Meni je ovo najbolji, mislim da je rad u udrugama najbolji posao zato što nemaš šefa i nisi na pokretnoj traci, fleksibilan si. (S_18)*
- *Ono što me najviše frustrira je količina posla koju zapravo mi ne možemo ni u kojem smislu kontrolirati. Dešavaju se neki momenti intenzivnih narudžbi koje jednostavno zbog toga što to nećeš možda možeš postići za godinu ili dvije kada bi ti pasalo ili za pola godine nego baš tad kad te netko zove. I onda je jednostavno ta količina posla u tome smislu veliko opterećenje, pogotovo ako se poklopi neka (...) veliki broj putovanja i isto tako neki zahtjevni projekti djelovanja (...). (S_2)*

- *Svake godine sad negdje krene ludilo i onda negdje do kraja devetog se stalno nešto tako piše, šalje, trči se na poštu pet minuta prije zatvaranja (smijeh), uvijek isto i onda tamo sretnoš cijelu ekipu na pošti (smijeh) i svi super, super, idemo dalje (smijeh).* (S_19)

Svakodnevica zaposlenih u civilnom sektoru je feminizirana, što se zaključuje iz iskaza o povezanosti radnog i osobnog vremena. Kako sugovornice i sugovornici navode, rijetko im je na raspolaganju klasično radno vrijeme odvojeno od slobodnog, nego se prije radi o vremenu u kojem svoj posao obavljaju na nekom drugom mjestu, a ne u uredu. Rade tijekom cijelog dana, noću, vikendom, na godišnjem odmoru bilo da su u uredu, vlastitome stanu ili na službenom putovanju. Pritom je nužno napomenuti da u svoj posao uvrštavaju vrijeme komuniciranja sa suradnicima, ali i promišljanja o tekućim ili novim projektima, tako da su neprekidno uključeni u radni proces. Osim toga, radni se dani razlikuju ovisno o neposrednim zadacima koje je potrebno obaviti. Cijelo radno i osobno vrijeme je isprepleteno i spojeno u smislu kreativne i izvršne uključenosti u radni proces, ali je on sam isprekidan promjenama konkretnih radnih mjesta.

- *Radim, nekad kad je gužva u uredu, onda mi bude lakše ostati kod kuće dostupna mailom i telefonom jer imam bolju koncentraciju, ne zapitkuju me stalno jer nekad zaista bude protok ljudi kroz moj ured i ljudi jednostavno ne biraju da li ti radiš ili ne radiš. (S_1)*
- *Pogotovo moj obiteljski život je poprilično trpio zbog toga što u ovom sektoru zaista nema trenutaka kada ne radite. Vi ako hoćete biti uspješni u ovom sektoru i preživjeti, vi radite faktički sedam dana u tjednu ili osam dana u tjednu 26 sati. (S_3)*
- *Moram reći da ne spavam puno. U svako mi doba svašta pada na pamet pa maltretiram ljude mailovima u dva ujutro. Tako da radim dosta od doma, to sigurno. I to je nešto što bih rado promijenio, jer mi se to onda razvuče na cijeli dan. (S_4)*
- *Tako da taj dio koji je direktno vezan za odobrene projekte radim u tom radnom vremenu u uredu i to je sve ok po prirodi,*

jedino što još sad dodatno pišem nove projektne prijedloge i onda to radim od kuće. Po noći radim i tako kada se raspiše neki projektni natječaj (...) to se prije tu isplanira u organizaciji i onda ja to kući u biti pišem, jer to ne mogu raditi ovdje u uredu i organizaciji jer tu non-stop struje ljude, dolaze, odlaze, non-stop vas netko prekida, a pisat' projektni prijedlog u radno vrijeme je nezamislivo, ali kada se zbroji i oduzme sve to ajmo reći ulazi u tih osam sati ako govorimo o efektivnom radu. (S_20)

- *Trenutno imam slobodnog vremena, ali idući tjedan uopće neću imati slobodnog vremena ili ću ga imati nekoliko sati. Znači, zaista sve ovisi o angažmanu i projektu. Kad se radi neki veliki projekt onda su mjesec dana prije toga jednostavno neki drugi uvjeti rada. Radi se puno sati. A onda kad neki projekti završe, onda je to u nekim granicama od dana do dana. (S_2)*
- *Druga stvar, ono što je vrlo varljivo u našem sektoru je da ti raspolažeš svojim vremenom i da ja ne dođem u ured u osam i odem u 4 i onda zaboravim na stvar nego se to rasteže tako da se nekad dogodi da ja stvarno radim 12 sati dnevno ako je to neki rok ili ako je neka potreba ili ne znam šta ali nekad se dogodi da ja radim dva sata dnevno u smislu da dva sata obavljam neke zadatke, a pola dana sam na sastancima i onda. (S_11)*

Promjena radnih lokacija, odnosno mjesta također je uobičajena odlika rada u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti. Fluktuaciju radnog vremena i mjesta sugovornici i sugovornice doživljavaju kao imanentnu svome poslu koji, pak, vide kao poziv, a ne klasični rad.

- *Znači zato što nije posao striktno odvojen od kuće, ne, nego kuća i posao su skupa vrlo često i vrlo često se posao rastegne na više od osam sati i imaš tu neku odgovornost samim time, imaš odgovornost zapravo i ne možeš samo zatvorit' vrata, ne?! (S_6)*
- *Prije svega moram reći da ja i posao ne doživljavam kao posao. Nije mi opterećenje. Tako da se i kad radim odmaram u glavi. To je recimo meni osobno bilo važno. Da ne radim nešto što nema veze sa mnom, u smislu da kad odeš u pet doma ne moraš misliti o ničemu. To je možda lijep osjećaj, ali tako ne*

funkcioniram. Ali s druge strane to ako cijeli dan nešto rondaš po glavi i razmišljaš, nije mi to sad neki osjećaj da ja tu nešto radim, a zapravo bih htio ležati na plaži. Rekao bih da imam slobodnog vremena mnogo. (S_4)

- *(...) u zadnjih otprilike pola godine trudim se, stvarno se trudim, ulažem aktivne napore u nerad što je meni jako čudno, to nije moj habitus, ja sam osoba koja nedjeljom provjerava ujutro mailove i takve stvari i često mi je, (...) nešto što je moje slobodno vrijeme, jedino kada mogu upratit' što su drugi radili, dati neki feedback na nešto što nije neka ono operativna nego pročitat' tekst koji proizvodi kolega i takve stvari, ali recimo to ja ne smatram radom tako da odmah da ti to kažem, mislim to je rad, ne smatram to ni neradom, ali definitivno to nije rad koji mene ugnjetava. (S_10)*

Na drugom polu iskustva rada u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti naspram radne intenzivnosti i samoizrabljivanja nalazi se iznimna intrinzična motivacija i zadovoljstvo poslom. Sugovornice i sugovornici žele raditi u ovom sektoru, razvijati i stvarati programe i aktivnosti svojih OCD-a te ih ponuditi javnosti, a žele i odgajati nove i mlade publike te njegovati pozitivne društvene vrijednosti. Budući da svoj posao smatraju pozivom, osjećaju da je sektor na neki način izabrao njih, a ne da oni u njemu poslovno i instrumentalno djeluju. Zadovoljstvo radom grade na kvaliteti i ostvarivanju programa koje nude javnosti, a rutinu doživljavaju i toleriraju samo u administrativnom dijelu posla. Iako umorni i zabrinuti, svoju budućnost uglavnom vide unutar sektora oko kojega također imaju razmjerno benevolentne prognoze utemeljene u entuzijazmu angažiranih u njemu, ali ne i u iskustvu institucionalne podrške. Ako bi napuštali OCD u kojemu rade, odlučili bi se za jednako izazovan put. Analitički se rad u ovom sektoru opet pokazuje ambivalentnim, jer sveobuhvatno zaokuplja zaposlenike koji mu – unatoč iscrpljenosti – ostaju vjerni. Kako bi se potkrijepio intenzitet očito trajno otvorene i privlačne strane rada u istraživanom sektoru namjerno se ponešto iscrpnije prenose iskazi sugovornika i sugovornica.

- *Znači ok nisam imala godinu dana posla i možda ću opet, ne daj bože sad (smijeh), možda se dogodi da se smanje sredstva ili ne znam šta ali nekako vjerujem u to što radim i ne radim to bez veze i ne radim to zbog novaca, znači idemo prema tom nekom cilju koji želim ostvarit'. Uvijek si zacrtam cilj koji imam i koji ostvarim i ova tu neka misao vodilja, onako moj put, tako da definitivno ću ja to uvijek radit' kolika god sredstva bila i gdje god ja bila ću bit' u tom civilnom sektoru. (S_13)*
- *(...) ja imam neki osobni moment, ja ne znam zašto neki drugi ljudi rade za tu plaću ali ja znam zašto ja radim, a to je zato šta ja mislim da radim nešto što ima smisla meni, ja mislim da ima smisla drugim ljudima, ja mislim da od te plaće ja mogu živjeti, ja mislim da ja još uvijek imam dovoljno ovaj vremena da mogu zaraditi neke dodatne novce. (S_11)*
- *To je teško jer sve što radim osjećam jako intimno, jako sam gorljiva oko toga jer su to moje vrijednosti, to nije moj radni zadatak i onda, prvenstveno nije radni zadatak nego prvenstveno vrijednost pa onda radni zadatak i onda vrlo često se pobrkaju lončići. (S_1)*
- *Zašto sam se odlučila da budem dio te priče? S jedne strane je to bilo pitanje nužnosti zato što u institucionalnom sektoru mahom nije postojala klima naklonjena takvim aktivnostima i na neki način individua unutar sustava koji je hijerarhijski, uvijek ima jedan limitirani djelokrug djelovanja i bez nekog savezništva je jako teško postići pomicanje granica unutar same institucije iako je to dakako užasno važno. S druge strane izbor, to je jedna stvarno osobna odluka gdje se odlučiš da je to tvoj put, kao sa svim drugim stvarima u životu tako da je to zapravo neki balans između nužnosti i tvoje duboke osobne potrebe koju si onda odlučiš ispuniti. (S_2)*
- *Ovdje se radi o slobodi i autonomiji, nezavisnosti u djelovanju i to vrijedi raditi. Vrijedi graditi tu dobru stranu, dobrohotnost. Imamo svi odgovornost za vrijedan, kvalitetan, iskren, pozitivan put. Ne pristajem na malformacije. Iako vidim umor kod drugih, a nema novih generacija ili ih je malo. Neki su ljudi odustali, ali ja ostajem. (S_22)*

- *Nekako oduvijek imam te sklonosti i uvijek me zanimao rad s ljudima, biti aktivna u neakvim promjenama, biti angažirani građanin i tako da nekako i u tom krugu ljudi sam se uvijek kretala od nekih tinejdžerskih dana... (S_15)*
- *Mislim ja bih se time bavila bila zaposlena ili ne, mislim bavila sam se svih ovih godina do XXX [godina] iako nisam bila zaposlena, tako da mi onaj moment kada sam dobila radnu knjižicu i kada mi sad tu piše XXX [opis radnog mjesta] ustvari mi je dan izgledao isti kao i dan prije toga (smijeh). (S_8)*
- *(...) tako da je to u stvari bilo ključno da se to meni svidilo i ta ideja rada za opće dobro, rad za zajednicu i od onda u biti radim to i stvarno volim svoj posao, volim i tu administraciju iako je stvarno sad iscrpljujuće sa svim živim promjenama i izmjenama zakona i stvarno ima po meni previše nepotrebnog posla, ali to nije problem samo u NGO-u nego generalno problem funkcioniranja države i nešto s čime se sreću i poduzetnici tako da ih smatram nepotrebnim (...). (S_20)*
- *Ponekad zaista poželim vidjeti kako to funkcionira u nekom drugom sektoru da bi osjetila kako to izgleda raditi čisto onako ne bez emocija nego bez tih nekih dodanih vrijednosti da li bi bila u stanju funkcionirati u takvom sustavu. Čini mi se da je donekle lakše zato što onda i nekakvi radni zadaci i projekti ne zahtijevaju od vas svaki put iznova preispitivanje sebe, drugih i svih tih stvari na način koji to zahtijeva ovakav način rada. (S_1)*
- *Pa ponekad da [razmišlja o izlasku iz sektora], ali onda kao gledam ne znam di. Jednostavno pogledam oglas traži se netko s iskustvom rada na europskim projektima blabla i onda si mislim ja nema šanse da idem radit' u tu organizaciju, koji će mi vrag to.(...) Ne nego jednostavno ne želim bit' birokrata. (S_7)*
- *[Izlazak iz sektora, pronalaženje drugog posla] Ima nekih organizacija koje su tako napravili i bilo je i u našoj organizaciji nekih takvih razmišljanja od nekih ljudi da bi sad tu nešto, dobrim dijelom i iz frustracije neuspjehom našim koji je vezan za niz problema i teško financijsko stanje konstantno i neku besperspektivnost, su dolazile takve ideje, ali ja nemam sklonosti ka takvom funkcioniranju zato što ovdje vidim neki viši cilj koji*

me zanima i koje sam pronalazim i to je možda neka osobna odluka. (S_12)

- *Da, da apsolutno da, ja za sebe ne vidim drugu alternativu. Ja nikad ne bih mogla raditi u privatnom sektoru za nekog privatnika, to ne dolazi u obzir i ne bih ni radila ni u državnom, znači po meni je ovo za mene zaista pravi izbor ali to sam ja, mislim, za nekog drugog vjerojatno nije. Ali mene osobno to u potpunosti ispunjava. (S_6)*

Dvostrukost, kao i sveobuhvatnost iskustva rada u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti zaokružena je analizom osobne razine toga iskustva. Kako je pokazano, takav rad u OCD-ima u istraživanom sektoru predstavlja *workstyle* (Deuze, 2007.) jer zahvaća cijelu osobu i svo njeno vrijeme, s obzirom na to da su u svakodnevici radno i osobno vrijeme isprepleteni. Zaposlenici ne smatraju da rade neki klasični posao, nego obavljaju poziv s visokim osjećajem odgovornosti prema sadržaju koji proizvode i društvenoj zajednici kojoj ga nude. Stoga i pristaju na atipična obilježja svog zaposlenja (usp. MKW, 2001.; Primorac, 2012.) u kojemu se značajno samoizrabljuju. Unatoč uvođenju organizacijskih, internih i osobnih praksi kojima pokušavaju regulirati, prema njihovim iskazima, gotovo nemoguće regulirajuću svakodnevicu, neprekinuta uključenost u radni proces trajno je prisutna. Sugovornice i sugovornici stalno i svugdje rade, no pritom im ne manjka unutarnje motivacije za daljnji rad. Djelovanje u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti za njih je prostor vlastitog izbora, samoostvarenja i samorazvoja, ali za dobrobit zajednice i opće dobro (usp. Banks i sur., 2013). Na taj se način potvrđuje kako angažman u OCD-ima predstavlja složenu formu društvene razmjene (Brook, 2015.) koja s jedne strane iscrpljuje, a s druge strane oplemenjuje radnice i radnike.

5 Zaključna rasprava

Rad u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti nadaje se kao složen fenomen koji se ne može objasniti jednokratnim uvidom u uvjete koji ga obilježavaju. Za njihovo rasvjetljavanje potrebno je analizu usmjeriti na tri razine, od kojih prva obuhvaća okolišne uvjete koji određuju i bitni su za sami sektor, dok sljedeća razmatra elemente organizacija civilnoga društva koji u njemu djeluju. Završna razina analize otkriva neposredna iskustva rada zaposlenih u ovom području. Polazeći od ovakvog analitičkog okvira, a na temelju podataka kako Baze prijava na javne pozive Zaklade “Kultura nova”, zatim kvantitativnih podataka iz upitnika za organizacije civilnoga društva i njihove zaposlenike te iskaza iz intervjua sa sugovornicama i sugovornicima koji djeluju u OCD-ima, može se zaključiti sljedeće: organizacije i zaposlenici u ovom sektoru osjetljivi su na ekonomski i socijalni kontekst u kojemu djeluju, iako se često materijalno i sadržajno uspijevaju donekle održavati unatoč ograničenjima zbog okolišnih zadatosti. Postojanje institucionalnih i projektnih mogućnosti financiranja iz javnih izvora omogućava njihovo djelovanje, premda ih istovremeno trajno zadržava unutar domene atipičnih oblika zaposlenosti. Ipak, zaposlenici toga sektora predano sudjeluju u definiranoj društvenoj razmjeni prvenstveno u urbanim okružjima, jer njome istovremeno dobivaju prostor za (pot)plaćeni rad uopće, ali u području koje ih profesionalno i osobno motivira. Iako strukturno ograničeni, samoizrabljivani i umorni, radnici u OCD-ima su zadovoljni poslom i mogućnošću djelovanja u ovom području suvremene kulture i umjetnosti.

Podaci istraživanja detaljnije pokazuju da premda su visokoobrazovani, zaposlenici u OCD-ima nemaju previše mogućnosti za plaćeno zaposlenje ako se žele baviti područjem suvremene umjetnosti i kulture. Osnivanjem OCD-a otvaraju si mogućnost rada u onome za što osjećaju potrebu i poziv za djelovanjem kroz

prepoznavanje potreba za razvijanjem umjetničkih i kulturnih sadržaja od javnog interesa. Većina zaposlenika koji su zahvaćeni ovim istraživanjem su žene, polovica ih je u braku, trećina ima dijete, nisu kreditno opterećeni i kreću se unutar jasno definiranog socijalnog kruga. Odrasli su u većim urbanim središtima u Hrvatskoj s visokoobrazovanim roditeljima koji su uglavnom bili na službeničkim radnim mjestima. Organizacije u kojima rade također su uglavnom u Zagrebu ili u većim gradovima na obali. Osobnim i obiteljskim obrazovnim postignućima donekle su privilegirani s obzirom na podatke za širi hrvatski kontekst, makar svoj društveni status procjenjuju prosječnim. Unatoč iznadprosječnim obrazovnim postignućima, njihova primanja su u prosjeku hrvatskih kućanstava. S obzirom na to da je prosječna dob zaposlenika na području suvremene kulture i umjetnosti 35,77 godina i da rade na raznolikim ugovorima, a da ih četvrtina ima neredovita primanja te da je trećina prije trenutnog zaposlenja bila u statusu *freelancera*, ovakvi podaci ukazuju na njihovu dugoročnu socijalnu nesigurnost.

No, zaposlenici u OCD-ima su uglavnom ipak zadovoljni svojim primanjima; iako ih je trećina u potpunosti nezadovoljna, oni svejedno ostaju vjerno raditi u ovome sektoru koji im prema njihovoj samoprocjeni omogućava prosječni hrvatski životni standard. Nitko od zaposlenika nije procijenio svoj životni standard znatno iznadprosječnim. S financijskom i produkcijskom nesigurnošću su se naučili nositi, premda je ona izvor nelagode i latentno prisutne trajne zabrinutosti. Iako nije eksplicitno izrečeno, fleksibilnost i fluktuacija se uzimaju kao sastavni dio poziva koji obavljaju. Inherentno prekarni rad u ovom sektoru ima lojalne i predane radnike koji ponekad nemaju optimistične vizije za budućnost sektora, ali bi u slučaju promjene posla, preko trećine njih ipak i dalje ostalo u sektoru civilnog društva. Dodatna trećina bi pokrenula vlastiti posao, što upućuje na zaključak da se radom u nesigurnim uvjetima pounutruje fleksibilnost. Naličje trajnosti takvog oblika rada vidi se u razinama sagorijevanja: zaposlenici organizacija civilnoga društva su potrošeni na osobnoj razini, dok na razini posla i rada s klijentima ili korisnicima ne iskazuju znakove sagorijevanja. Njihovo zadovoljstvo životom i osjećaj sreće u prosjeku je hrvatske populacije,

premda priželjkuju bolji standard i bolje uvjete života za sebe te bolje uvjete rada za organizaciju. Međutim, nameće se zaključak da rad u ovom sektoru donosi osobne troškove, ali i veliko zadovoljstvo pripadnošću i mogućnošću rada u njemu.

Rad u ovom sektoru je nesiguran na svim razinama i podržava oblike samoizrabljivanja bilo da su posredovani okolišnim uvjetima, bilo da zaposlenici pristaju na njih reproducirajući ih vlastitim svakodnevnim praksama. Stalna uključenost u radni proces, osjećaj pripadnosti zajednici i organizaciji, neprekidna produkcija i prijavljivanje na projekte iziskuju prekovremeni rad. Iako se rutina s vremenom pojavljuje na produkcijskoj razini razvitkom znanja, sposobnosti i vještina, dominantna je u administrativnom dijelu vođenja projekata i organizacija. Taj segment, prema iskazima sugovornika, konzumira sve veći dio rada u OCD-ima na području suvremene kulture i umjetnosti, pa uz stalni rad na više zadataka, iziskuje prekovremeni rad i neprekinuti radni proces. Zaposlenici rade više od osam sati dnevno, rade noću, vikendom, kao i tijekom godišnjeg odmora koji ponekad uzimaju samo formalno. Treba istaknuti da izvanredni oblici rada uglavnom nisu plaćeni.

Uz sve navedene elemente nužno je dodatno naglasiti kako visoka motivacija za rad u ovom sektoru nije utemeljena u stjecanju novca i potrebi za društvenim prepoznavanjem i priznanjem. Zaposlenike u OCD-ima pokreću vlastiti ideali i mogućnost društvene promjene i osobnog razvoja. Stoga se stalna uključenost u nekoj mjeri ne osjeća kao nužna i nametnuta, zaposlenicima ne ograničava osobni život, upravo zato jer je taj aspekt neraskidivo isprepleten profesionalnim. U tome se krije i dio objašnjenja zašto je ulazak u sektor novim, mlađim članovima otežan, a sektor donekle zatvoren. Predanost radu na području suvremene kulture i umjetnosti se podrazumijeva i teško stječe. Granice između privatnog i poslovnog vremena nema, što ukazuje na feminizaciju njihovog dana. Osjećaj poziva, vrijednosna i svjetonazorska orijentiranost, želja za društvenom promjenom i produkcijom svog sadržaja opravdavaju – iako teško podnošljivu – stalnu uključenost u radni proces.

Strukturna razina organizacija civilnoga društva na području suvremene kulture i umjetnosti posreduje intenzivne radne procese.

OCD-i su potkapacitirani i u ljudima, kao i u tehničkim i financijskim sredstvima. Radi se o relativno mladim organizacijama, jer su u prosjeku osnovane sredinom 2000-ih, s relativno malobrojnim članstvom i zaposlenicima koji su ujedno i članovi. U prosjeku imaju 12 članova te jednog do tri zaposlenika, dok je maksimalan broj zaposlenih sedam. S takvim brojem stalno angažiranih, osobama na raznim oblicima privremenih radnih ugovora te produkcijskim zahtjevima, proračuni organizacija, iako iznad 150.000 kn, zapravo predstavljaju oskudne resurse. Ova potkapacitiranost se očituje i u maloj zastupljenosti financiranja iz fondova Europske unije. Donacije građana ili privrednog sektora gotovo ne postoje, pa se organizacije civilnoga društva na području suvremene kulture i umjetnosti mahom financiraju iz državnog proračuna, a u manjoj mjeri iz proračuna jedinica lokalne i područne samouprave te proračuna javnih institucija i zaklada u Republici Hrvatskoj. Gradovi i općine su i vlasnici dobrog dijela prostora koje koriste OCD-i. Preko polovice organizacija ima na raspolaganju prostor, od čega polovica koristi onaj u javnom vlasništvu. Relativno su oskudno tehnički opremljeni, pa zaposlenici u OCD-ima često koriste svoje tehničke resurse za rad organizacije. Stalna uključenost također podržava rad od kuće i rad na vlastitoj tehničkoj opremi.

Polovica istraživanjem zahvaćenih organizacija je barem u jednom trenutku imala zaposlenika. Ugovor na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom najpoželjniji je oblik zapošljavanja; većina radnika koji su zaposleni upravo je na takvom tipu ugovora iako su zastupljeni i drugi. Tako petina zaposlenika u OCD-ima ima ugovor na određeno vrijeme. Prekarnost i samoizrabljivanje se kriju u činjenici da petina osoba za koje se smatra ili koje same za sebe smatraju da su zaposlene, zapravo rade na raznim oblicima ugovora. Radi se o osobama od kojih su neke na honorarima, u statusu volontera, u funkciji voditelja, u statusu nezaposlenih osoba ili preko Hrvatske zajednice samostalnih umjetnika; dok ih preko desetine radi po autorskom ili studentskom ugovoru te onom o djelu, kao i preko aktivnih mjera zapošljavanja.

Osim toga, zadržavanje u OCD-ima je relativno kratko, pa većina zaposlenika ima radni vijek kraći od pet godina. Doduše,

sugovornici s kojima su provedeni intervjui namjerno su birani jer su osnivači svojih organizacija, u kojima su razumljivo od samoga početka. No, niti oni nemaju dugi formalni radni vijek. Očito je da rad u ovom sektoru podrazumijeva duge periode nestandardiziranih oblika rada, što se očituje i u broju izvora za pokrivanje plaća zaposlenika. Rad i punjenje plaće iz više izvora je naime jedno od tipičnih obilježja rada u OCD-ima, a koje podrazumijeva stalno pripremanje i prijavljivanje te izvođenje nekoliko projekata istovremeno što utječe kako na kvalitetu programa tako i na rutinu izvedbe. U toj se činjenici krije objašnjenje podatka da se u trenucima smanjenja broja zaposlenika razlog nikada ne krije u prijavi manjeg broja projekata, nego u nedobivanju dovoljno financijskih sredstava za rad za već dobivene i novoprijavljene projekte.

Osvajanje prostora rada temeljna je i neodvojiva osobina djelovanja u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti. Organizacije civilnog društva, kao i njihovi osnivači i zaposlenici materijalno su i simbolički u trajnom procesu stvaranja i samodefiniranja prostora vlastite životne i profesionalne aktivnosti. Kako je ovim istraživanjem pokazano, ograničeni institucionalni i osobni resursi čine to osvajanje zahtjevnim, ali i vrijednim neprekidnoga zalaganja.

6 Preporuke za javne politike

Temeljem predstavljenih rezultata istraživanja, sugeriraju se niže navedene preporuke za javne politike sa svrhom poboljšanja uvjeta rada civilnog sektora na području suvremene kulture i umjetnosti, pri čemu regionalne posebnosti trebaju biti uzimane u obzir na svim razinama izrade i provedbe *policy* mjera. U mjerama za koje se smatra da regionalne posebnosti imaju posebni značaj, to se dodatno naglašava u samoj preporuci. Nositelji donošenja i provedbe mjera obuhvaćaju sve relevantne dionike, od državne i lokalne (samo)uprave, preko Zaklade “Kultura nova”, do samih organizacija civilnoga društva. Predlaganjem ovakvih mjera koje inzistiraju na međusektorskoj suradnji, potiče se društveno obuhvatniji i održiviji razvoj civilnog sektora suvremene umjetnosti i kulture.

Predlažu se sljedeće preporuke za javne politike:

- Proširiti opseg višegodišnjih institucionalnih potpora organizacijama civilnog društva kako bi im se osigurao kontinuitet rada i smanjila nesigurnost kako na organizacijskoj razini, tako i na razini zaposlenih.
- Raditi na jačanju kapaciteta zaposlenih i angažiranih u OCD-ima, s posebnim fokusom na manje organizacije, kroz razvoj podrške za obrazovanje radnika i radnica u domeni projektnog prijavljivanja i izvještavanja, posebice za fondove EU.
- Podržavati programe edukacije i u drugim područjima djelovanja zaposlenih u OCD-ima, s posebnim fokusom na manje organizacije, prepoznavanjem potreba za razvijanje novih znanja i vještina.
- Omogućiti bolju dostupnost prostornih resursa u vlasništvu državne i lokalne (samo)uprave razvojem mehanizama i institucionalnih modela za njihovu pravno reguliranu i višegodišnju dodjelu na korištenje OCD-ima.

- Razviti programske linije koje bi poticale suradnju između starijih etabliranih organizacija i onih novijih, posebice uzevši u obzir regionalni profil Hrvatske.
- Raditi na boljem informiranju o aktivnostima OCD-a prema javnosti kako bi se smanjila zatvorenost sektora i privukli novi akteri za rad i djelovanje u njemu.
- Poticati partnerske projekte i programe orijentirane na rad s mladima i za mlade, s ciljem privlačenja novih sudionika sektora pri čemu pogotovo treba uzeti u obzir regionalni profil Hrvatske.
- Poticati veću suradnju s javnim i privatnim sektorom kako na području kulture, medija i obrazovanja, tako i s drugim sektorima.
- Podržavati uvođenje i unapređenje obrazovnih sadržaja iz područja suvremene kulture i umjetnosti u sustavu formalnog obrazovanja, kao i neformalnim oblicima kako bi se razvijala upoznatost i potreba za kulturnim i umjetničkim sadržajima mlade populacije, ali i starijih srednje obrazovanih građana i građanki Hrvatske.
- Razvijati mjere održivosti sektora u urbanim područjima, dok za manja urbana središta i ruralne dijelove Hrvatske, implementirati modele širenja društvenih vrijednosti koje promoviraju OCD-i iz područja suvremene kulture i umjetnosti.
- Podržavati produkciju i distribuciju kulturno-umjetničkog programa u manjim urbanim središtima i ruralnim dijelovima Hrvatske, bilo da su pružatelji OCD-i iz većih urbanih središta ili iz lokalnih sredina.
- S obzirom na raznolikost ugovornih oblika rada u sektoru, razvijati specifične i prilagođene modele socijalne i radnopravne zaštite i sigurnosti za zaposlene u OCD-ima.
- Lobirati prema vremenski ujednačenijem objavljivanju poziva na prijave za natječaje i javne pozive državnih i lokalnih tijela (samo)uprave kao i pravovremenoj objavi rezultata, kako bi se podržavala kontinuirana djelatnost OCD-a te izbjeglo radno samoizrabljivanje zbog koncentriranosti natječaja i javnih poziva samo u jednom razdoblju godine.

- Osigurati provođenje istraživanja i javnih savjetovanja sa zainteresiranom javnošću, posebno s OCD-ima koji koriste podršku, o javnim pozivima i natječajima te aktivnostima koje organizacije provode kako bi njihovi specifični sadržajni profili mogli biti uvršteni u nove javne pozive i natječaje, čime bi se utjecalo na smanjenje prilagođavanja OCD-a neposrednim projektnim zahtjevima, a nauštrb njihovih dugoročnih misija i ciljeva rada, odnosno kako bi se na adekvatan način odgovorilo na postojeće potrebe OCD-a.
- Razvijati instrumente koji će stimulirati privatni sektor na ulaganje u civilno društvo na području suvremene kulture i umjetnosti te razvijati instrumente i alate kojima će se motivirati građane da doniraju sredstva organizacijama koje djeluju u ovom sektoru.

7 Popis korištene literature

- ADAMOVIĆ, MIRJANA (2011.) *Žene i društvena moć*. Zagreb: Plejada i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- APITZSCH, BIRGIT (2013.) "How personal relations work: individual market adaptation and collective action in flexible labor markets". *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 20(29): 116–141.
- BAJO, ANTO; KLEMENČIĆ, IRENA; PRIMORAC, MARKO; SOPEK, PETAR (2013.) *Gospodarski i fiskalni učinci audiovizualne djelatnosti i državne potpore*, Zagreb: Institut za javne financije.
- BANKS, MARK (2007.) *The Politics of Cultural Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- BANKS, MARK; HESMONDHALGH, DAVID (2009.) "Looking for work in creative industries policy". *International Journal of Cultural Policy*, 15(4): 415–430.
- BANKS, MARK; GILL, ROSALIND; TAYLOR, STEPHANIE (ur.) (2013.) *Theorizing Cultural Work. Labour, Continuity and Change in the Cultural and Creative Industries*. London i New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- BARADA, VALERIJA (2012.) *Žensko iskustvo rada u kreativnim industrijama – primjer dizajnerica vizualnih komunikacija u Hrvatskoj*. Doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- BARBIER, JEAN-Claude (2011.) "Employment precariousness in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research", CES Working papers, Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne. Dostupno na: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00654370/document> (Pristupljeno: 23. 06. 2015.).

- BECK, ULRICH (2000.) *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.
- BECK, ULRICH (1992. [1986.]) *Risk Society. Towards a New Modernity*. London, Newbury Park, New Delhi: SAGE Publications.
- BELL, DANIEL (1973.) *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. Harmondsworth, New York: Penguin Books.
- BEŽOVAN, GOJKO; ZRINŠČAK, SINIŠA (2007.) *Civilno društvo u Hrvatskoj*. Zagreb: Naklada Jesenki i Turk/Hrvatsko sociološko društvo.
- BIBIĆ, VEDRANA; KIKAŠ, MARIO (2015.) "Izgaranje u civilnom sektoru", *Kulturpunkt.hr*. Dostupno na: <http://www.kulturpunkt.hr/content/izgaranje-u-civilnom-sektoru> (Pristupljeno: 12. 12. 2015.)
- BRAJDIĆ VUKOVIĆ, MARIJA; ANČIĆ, BRANKO; DOMAZET, MLADEN (2014.) *Podrška: trajni učinak ili poticajni trenutak? Društveni i gospodarski učinci Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva*. Zagreb: Nacionalna zaklada za razvoj civilnog društva.
- BROOK, SCOTT (2015.) "Creative Vocations and Cultural Value" u: Oakley, Kate i Connor, Justin (ur.) *The Routledge Companion to Cultural Industries*. New York: Routledge, str. 296–304.
- BURŠIĆ, EDGAR (2014.) *Mreža Clubture: mapiranje organizacija izvaninstitucionalne kulture. Istraživački izvještaj*. Zagreb: Savez udruga Klubtura / Mreža Clubture.
- CONSORTIUM FOR MENTAL HEALTH (COHM) (2009.) "Copenhagen Burnout Inventory (CBI)", *Guardin Minds @ Work*. Dostupno na: <http://www.guarding-mindsatwork.ca/docs/PUMA%20RC%20-%20CBI.pdf> (Pristupljeno: 12. 12. 2015.).
- CRESWELL, JOHN W.; PLANO CLARK, VICKI L. (2007.) *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oakes, London, New Delhi: Sage Publications.
- CVJETIČANIN, BISERKA; KATUNARIĆ, VJERAN (ur.) (1998.)

Kulturna politika Republike Hrvatske. Nacionalni izvještaj.
Zagreb: Ministarstvo kulture RH.

DEUZE, MARK (2007.) "Convergence Culture in the Creative Industries", *International Journal of Cultural Studies*, 10 (2). London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications, str. 243–263.

DOMES, TOMISLAV (2015.) "Sloboda udruživanja pod nadzorom", *Kulturpunkt.hr*. Dostupno na: <http://kulturpunkt.hr/content/sloboda-udruzivanja-pod-nadzorom> (Pristupljeno 15. 12. 2015.).

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2015.a) *Statističke informacije 2015*. Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/StatInfo/pdf/StatInfo2015.pdf (Pristupljeno: 21. 12. 2015.).

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2015.b) *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2015*. Dostupno na: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/menandwomen/men_and_women_2014.pdf (Pristupljeno: 4. 01. 2016.).

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2015.c) *Hrvatska u brojkama 2015*.

DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU (2015.d) *Anketa o potrošnji kućanstava. Priopćenje. Broj 14. 1. 3*. Dostupno na: <http://www.dzs.hr> (Pristupljeno: 21. 12. 2015.).

EDGELL, STEPHEN (2006.) *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.

EIKHOF, DORIS RUTH; WARHURST, CHRIS (2013.) "The Promised Land? Why social inequalities are systemic in the creative industries". *Employee Relations*, 35(5): 495–508.

EUROPEAN COMMISSION (2011.) *Cultural statistics*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/5967138/KS-32-10-374-EN.PDF/07591da7-d016-4065-9676-27386f900857?version=1.0> (Pristupljeno: 12. 12. 2015.).

FARNELL, THOMAS; MATKOVIĆ, TEO; DOOLAN, KARIN; CVITAN, MIRNA (2014.) *Socijalna uključenost visokog*

- obrazovanja u Hrvatskoj: analiza stanja*. Zagreb: Institut za razvoj obrazovanja. Dostupno na: http://www.iro.hr/userdocs/File/Publikacije/Socijalna_ukljucivost_visokog_obrazovanja.pdf. (Pristupljeno: 28. 12. 2015.).
- FILE, JON; FARNELL, THOMAS; DOOLAN, KARIN; LESJAK, DUŠAN; ŠČUKANEC, NINOSLAV (2013.) *Financiranje visokog obrazovanja i socijalna dimenzija u Hrvatskoj: analiza i preporuke*. Zagreb: Institut za razvoj obrazovanja. Dostupno na: http://iro.hr/userdocs/File/ACCESS-glavni/4%20ACCESS_Analize-i-preporuke_web.pdf (Pristupljeno: 17. 12. 2015.).
- GALIĆ, BRANKA (2011.) "Žene i rad u suvremenom društvu – značaj orodnjenog rada". *Sociologija i prostor*, 49 (1: 189): 25–48 doi: 10.5673/sip.49.1.2
- HESMONDHALGH, DAVID; BAKER, SARAH (2011.) *Creative Labor. Media Work in Three Cultural Industries*. London i New York: Routledge.
- HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE (2015.) *Hrvatski zavod za zapošljavanje. Godišnjak 2014*. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2014.pdf (Pristupljeno: 21. 12. 2015.).
- HUWS, URSULA (2014.) *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. New York: Monthly Review Press.
- JURETIĆ, JASMINKA; JAKOVČIĆ, INES (2014.) *Rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva. Rezultati istraživanja*. Dostupno na: http://voxfeminae.net/docs/RRUULZ_Izvestaj_final.pdf (Pristupljeno: 20. 11. 2015.).
- KALLEBERG, ARNE L. (2007.) *The Mismatched Worker*. New York, London: W. W. Norton & Company. Biblioteka: Contemporary Societies.
- KARDOV, KRUNO; PAVIĆ, IVANA (2007.) "Clubture: Profil organizacija i suradničke prakse", u: Dea Vidović (ur.). *Clubture: Kultura kao proces razmjene 2002.–2007*. Zagreb: Savez udruga Klubitura/ Clubture, str. 79–105.

- KATUNARIĆ, VJERAN; CVJETIČANIN, BISERKA (2003.) *Hrvatska u 21. stoljeću. Strategija kulturnog razvitka. Dokument*. Zagreb: Ministarstvo kulture Republike Hrvatske.
- KODRNJA, JASENKA (2001.) *Nimfe, muze, eurinome. Društveni položaj umjetnica u Hrvatskoj*. Zagreb: Alinea.
- KOLESARIĆ, VLADIMIR; PETZ, BORIS (1999.) *Statistički rječnik*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- KRISTENSEN, TAGE S.; BORRITZ, MARIANNE; VILLADSEN, EBBE; CHRISTENSEN, KARL B. (2005.) "The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout", *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19(3), 192–207. doi: 10.1080/02678370500297720.
- LEUNG, WING-FAI; GILL, ROSALIND; RANDLE, KEITH (2015.) "Getting in, getting on, getting out? Women as career scramblers in the UK film and television industries". *The Sociological Review*, 63(S1): 50–65.
- MCKINLEY, ALAN; SMITH, CHRIS (2009.) *Creative Labour. Working in the Creative Industries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- MCCROBBIE, ANGELA (2002.) "From Holloway to Hollywood: Happiness at Work in the New Cultural Economy?", u: du Gay, Paul i Pryke, Michael (ur.). *Cultural Economy. Cultural Analysis and Commercial Life*. London: Sage Publications.
- MENGER, PIERRE (2001.) "Artists as workers: Theoretical and methodological challenges". *Poetics*, 28 (4), 242–254.
- MILFONT, TACIANO L.; DENNY, SIMON; AMERATUNGA, SHANTHI; ROBINSON, ELIZABETH; MERRY, SALLY (2008.) "Burnout and Wellbeing: Testing the Copenhagen Burnout Inventory in New Zealand Teachers", *Social Indicators Research*, 89(1): 169–77. doi: 10.1007/s11205-007-9229-9.
- MILOHNIĆ, ALDO (2005.) "On Flexible Employment in Culture", u: Nada Švob-Đokić (ur.). *The Emerging Creative Industries in Southeastern Europe*, Zagreb: Institute for

International Relations, *Culturelink Joint Publication*
Series 8, str. 57–64.

- MINISTARSTVO KULTURE RH (2015.) *Radni materijali za raspravu o medijskoj politici Republike Hrvatske 2015 –2020. Prvi dio Nacionalni izvještaj o medijima. Radni materijal 10. Treći medijski sektor – neprofitni mediji*. Dostupno na: <http://www.min-kulture.hr/userdocsimages/najnovije%20novosti/Izvje%C5%A1taj%20-%20Radni%20materijal%2010%20-%20Tre%C4%87i%20medijski%20sektor.pdf> (Pristupljeno: 28. 09. 2015.).
- MKW (2001.) *Exploitation and Development of the Job Potential in the Cultural Sector in the Age of Digitalisation. Final Report-Summary*. Commissioned by European Commission, DG Employment and Social Affairs. Dostupno na: http://ec.europa.eu/culture/pdf/doc924_en.pdf (Pristupljeno: 29. 07. 2006.).
- MOSCO, VINCENT; MCKERCHER, CHATERINE (2008.) *The laboring of communication: Will knowledge workers of the world unite?* Lanham: Lexington Books.
- MORGAN, GEORGE; WOOD, JULIAN; NELLIGAN, PARIECE (2013.) “Beyond the vocational fragments: creative work, precarious labour and the idea of ‘flexploitation’”. *The Economic and Labour Relations Review*, 24(3): 397–415. doi: 10.1177/1035304613500601.
- MUNDY, SIMON (2000.) *Cultural policy. A short guide*. Strasbourg: Council of Europe. Dostupno na: https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/resources/Publications/Mundy_Guide_EN.pdf (Pristupljeno: 21. 11. 2015.).
- PILAROV BAROMETAR HRVATSKOGA DRUŠTVA (2015.) Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na: <http://barometar.pilar.hr> (Pristupljeno: 21. 11. 2015.).
- PILAROV BAROMETAR HRVATSKOGA DRUŠTVA (2014.) Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Dostupno na <http://barometar.pilar.hr> (Pristupljeno: 21. 11. 2015.).
- POWELL, WALTER W. (1990.) “Neither market nor hierarchy: Network forms of organization”. *Research in*

Organizational Behavior, 12, 295–336.

- PRATT, ANDY C. (2004.) "The cultural economy. A call for specialised 'production of culture' perspectives". *International Journal of Cultural Studies*, 7(1): 117–128.
- PRATT, ANDY C. (2008.) "Locating the cultural economy", u: Helmut Anheier i YR Isar (ur.) *The Cultural Economy, The Cultures and Globalization Series 2*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- PRIMORAC, JAKA (2008.) *The Position of Cultural Workers in Creative Industries. The South-eastern European Perspective*. Amsterdam: European Cultural Foundation. Dostupno na: <http://www.eurocult.org/uploads/docs/902.pdf> (Pristupljeno 28. 09. 2008.).
- PRIMORAC, JAKA (2012.) "Od nesigurnosti do nesigurnosti: rad i zaposlenost u kulturnim i kreativnim industrijama". *Revija za sociologiju*, 42 (1): 5–30.
- PRIMORAC, JAKA; OBULJEN KORŽINEK, NINA; ŠVOB-ĐOKIĆ, NADA (2014.) *Compendium of cultural policies and trends in Europe – Croatia. 16th edition 2014*. Strasbourg: Council of Europe/ERICarts. Dostupno na: <http://www.culturalpolicies.net> (Pristupljeno: 12. 02. 2014.).
- PRIMORAC, JAKA; OBULJEN KORŽINEK, NINA; UZELAC, ALEKSANDRA (2015.) "Access to culture in Croatian cultural policy: moving towards explicit policies", *International Journal of Cultural Policy*. doi: 10.1080/10286632.2015.1102906.
- RANDLE, KEITH (2015.) "Class and exclusion at work: the case of UK film and television", u: Kate Oakley i Justine O'Connor (ur.) *The Routledge Companion to the Cultural Industries*. New York: Routledge, str. 330–343.
- RANDLE, KEITH; FORSON, CYNTHIA; CALVELEY, MOIRA (2015.) "Towards a Bourdieusian analysis of the social composition of the UK film and television workforce". *Work Employment & Society*, 29 (4): 590–606.
- RANDLE, KEITH; CULKIN, NIGEL (2009.) "Getting in and getting on in Hollywood: freelance careers in an uncertain

- industry”, u: Alan McKinley i Chris Smith (ur.) *Creative Labor. Working in the Creative Industries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- ROSS, ANDREW (2008.) “The new geography of work: power to the precarious?”, *Theory, Culture and Society*, 25 (7–8): 31–49.
- ROSS, ANDREW (2007.) “Nice work if you can get it. The mercurial career of creative industries policy”, u: Geert Lovink i Ned Rossiter (ur.) *My Creativity Reader. A Critique of Creative Industries*. Amsterdam: Institute for Network Cultures, str.17–39.
- ROSS, ANDREW (2004.) *No-Collar: the Humane Workplace and Its Hidden Costs*. New York: Basic Books.
- SCHAUFELI, WILMAR B.; GREENGLASS, ESTHER R. (2001.) “Introduction to special issue on burnout and health”, *Psychology and Health*, 16 (5): 501–510. doi: 10.1080/08870440108405523.
- SCHAUFELI, WILMAR; ENZMANN, DIRK (1998.) *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- SCHOLZ, TREBOR (ur.) (2013.) *Digital Labour: Internet as Playground and Factory*. New York: Routledge.
- SCOTT, JOHN; MARSHALL, GORDON (2009.) *Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- SENNETT, RICHARD (1998.) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York, London: W. W. Norton & Company.
- SEIBERT, SABINA; WILSON, FIONA (2013.) “All work and no pay: consequences of unpaid work in the creative industries”. *Work Employment & Society*, 27 (4): 711–721. doi: 10.1177/0950017012474708.
- SMITH, DOROTHY E. (1987.) *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Boston: Northeastern University Press.
- STANDING, GUY (2011.) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, New York: Bloomsbury Academic.
- STATISTIČKE INFORMACIJE HRVATSKOG ZAVODA ZA MIROVINSKO OSIGURANJE, godina XIII., broj 3/2015.

- ŠVOB-ĐOKIĆ, NADA; PRIMORAC, JAKA; JURLIN, KREŠIMIR (2008.) *Kultura zaborava. Industrijalizacija kulturnih djelatnosti*. Zagreb: Naklada Jesenski i Turk.
- THOMPSON, EDMUND R.; FLORENCE T. T. PHUA (2012.) "A Brief Index of Affective Job Satisfaction", *Group & Organization Management*, 37 (3): 275–307. doi: 10.1177/1059601111434201.
- THROSBY, DAVID (2003.) "The Cultural Workforce: Issues of Definition and Measurement", u: *Proceedings of the International Symposium on Culture Statistics, Montreal, 21–23 October 2002*. Montreal: UNESCO Institute of Statistics.
- TOMIĆ-KOLUDROVIĆ, INGA (2000.) "Ekonomski aspekti položaja žena u Hrvatskoj", u: Inga Tomić-Koludrović i Suzana Kunac *Rizici modernizacije: Žene u Hrvatskoj devedesetih*. Split: U.G. Stope nade, str. 20–59.
- VIDOVIĆ, DEA (ur.) (2007.) *Clubture. Kultura kao proces razmjene 2002.–2007*. Zagreb: Savez udruga Klubtura / Mreža Clubture.
- VIDOVIĆ, DEA (2012.) *Razvoj novonastajućih kultura u gradu Zagrebu od 1990. do 2010*. Doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- VIDOVIĆ, DEA (ur.) (2014.) *Strateški plan Zaklade "Kultura nova" 2014.–2017*. Zagreb: Zaklada "Kultura nova". Dostupno na: http://kulturanova.hr/file/ckeDocument/files/Strateski_plan_Zaklade_Kultura_nova_2014_2017.pdf (Pristupljeno: 20. 11. 2015).
- VIŠNIĆ, EMINA (2008.) *Kulturne politike odozdo. Nezavisna kultura i nove suradničke prakse u Hrvatskoj*. Policies for culture. The Force of Example Publication Series No. 3. Amsterdam, Bukurešt, Zagreb: European Cultural Foundation, ECUMEST Association.
- WEBER, MAX (2006.) *Protestantska etika i duh kapitalizma*. Zagreb: Hlad i sinovi.
- WEEDA, HANNELOES; ŞUTEU, CORINA; SMITHUIJSEN, CAS (ur.) (2005.) *The arts, politics and change. Participative cultural policy-making in South East Europe*. Amsterdam,

Bukurešt: European Cultural Foundation, ECUMEST Association, Boekmanstudies.

YEH, WAN-YU; CHENG, YAWEN; CHEN, CHIOU-JONG; HU, PEI-YI; KRISTENSEN, TAGE S. (2007.) "Psychometric properties of the chinese version of Copenhagen burnout inventory among employees in two companies in Taiwan", *International Journal of Behavioral Medicine*, 14 (3): 126–133. doi: 10.1007/BF03000183.

8 Metodološki dodatak

8.1 Detaljan prikaz metodologije istraživanja

8.1.1 Provedba istraživanja

Koristeći pristup mješovitih metoda, istraživanje je provedeno u četiri etape:

1. Obrada podataka Baze prijava pristiglih na javne pozive Zaklade “Kultura nova” (ZKN) za period 2011.–2015. godine,
2. Kvantitativno istraživanje o OCD-ima općenito s fokusom na zaposlenost (Upitnik za OCD-e),
3. Kvantitativno istraživanje na zaposlenima u OCD-ima (Upitnik za zaposlene u OCD-ima),
4. Kvalitativno istraživanje na zaposlenima u OCD-ima (polustrukturirani intervjui).

U prvoj su fazi korišteni podaci iz Baze prijava ZKN-a koja obuhvaća vremenski period od 2011. do 2014 godine. Raspolagalo se podacima za 380 organizacija, s time da su se 2012. i 2013. godine sveukupno prijavile 222 organizacije, 2014. godine 194 organizacije, a 2015. godine 201 organizacija. Kako su u prijavnim podacima zatečeni OCD-i koji djeluju izvan područja suvremene kulture i umjetnosti, baze su provjeravane i uređivane, pa se ti podaci podudaraju s onima za uzorak za provedbu prve ankete, u kojoj su kontaktirane samo one organizacije koje zaista čine istraživani sektor. Inače, ti su podaci korišteni kao prikaz stanja sektora, koje je djelomice usmjeravalo konstrukciju upitnika prvenstveno za drugu fazu istraživanja. Statistička obrada podataka Baze prijava je, osim u pripremnj fazi istraživanja, rađena i u kasnijim etapama kada se pokazalo da su potrebni dodatni uvidi u prilike istraživanog sektora. Obradom podataka iz druge i treće faze istraživanja, otvarala su se dodatna pitanja u smislu interpretacije podataka, pa su analitički uvidi upotpunjavani neposrednim informacijama iz Baze prijava ZKN-a.

Obje ankete za kvantitativni dio istraživanja provedene su putem interneta (tzv. *online* upitnik) preko *Limesurvey* platforme. Višestruki su razlozi ovakvog provođenja istraživanja: provedba *online* upitnika zahtijeva znatno manje financijske izdatke, jer se ispitanike kontaktira elektronskom poštom i upućuje na mrežnu stranicu na kojoj su postavljeni upitnici. Samim time u prikupljanju podataka nisu bili potrebni instruirani anketari koji bi provodili upitnik licem-u-lice. Iz istog je razloga vrijeme provođenja ankete u načelu kraće. Dodatni razlog korištenja tehnike *online* ankete nalazi se u samoj istraživanoj populaciji, jer se uglavnom radi o visokoobrazovanoj i iznimno računalno pismenoj populaciji kojoj korištenje interneta i *online* platformi nije strano, s obzirom na to da se i same prijave na programe ZKN-a obavljaju putem računalne platforme. Upoznatost ispitanika s računalnom komunikacijom pridonijela je kvaliteti i pouzdanosti provedbe ankete.

Primjena prve ankete o uvjetima rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti započela je 19. svibnja 2014. godine i trajala je do 14. lipnja 2014. godine. Upit je poslan na 215 organizacija, a svega 93 je poslalo odgovor. Zamolbe za ispunjavanjem upitnika upućene su osobama odgovornim za zastupanje organizacija ili na službene adrese elektronske pošte. Na kraju upitnika usmjerenoga na organizacije, zatražena je preporuka za ispitanike za drugu etapu istraživanja koja je bila namijenjena stalno angažiranim osobama u OCD-ima. Primjena ankete počela je 17. kolovoza 2014. godine, a završila 16. rujna 2014. godine. Upitnik je poslan na 323 adrese djelatnika, a odgovorilo je 111. Treba istaknuti da dok je prvi upitnik proveden pod imenom organizacija, drugi je proveden u potpunosti anonimno, što znači da ni na jednom mjestu ispitanici nisu ostavljali podatke koji bi mogli upućivati na njihov identitet. I organizacijama koje su sudjelovale u istraživanju i ispitanicima se jamči zaštita podataka, a Zaklada "Kultura nova", kao i angažirani istraživačice i istraživač su obvezani na povjerljivost.

Temeljem saznanja iz druge i treće faze istraživanja, pripremljen je protokol intervjua, a sami su intervjui provedeni licem u lice. Obavljena su 22 polustrukturirana, s elementima dubinskog

(biografskoga) intervjua. Razgovori su vođeni od srpnja zaključno s krajem rujna³⁷ 2015. godine, u Zagrebu, Splitu, Rijeci, Puli, Dubrovniku, Zadru, Karlovcu, Vukovaru i Vinkovcima. Intervjue su uz vanjsku suradnicu Blanku Čop provodile i autorice knjige Jaka Primorac i Valerija Barada, a svi sugovornici i sugovornice su potpisali suglasnost o sudjelovanju u istraživanju³⁸. Intervjui su bili snimani diktafonom te potom cjelovito transkribirani, zatim anonimizirani tako da se iskazi sugovornika i sugovornica prikazuju pod pseudonimima kako bi im se zajamčila povjerljivost podataka.

8.1.2 Uzorak, obrada i analiza podataka

Tijekom pripreme istraživanja ustanovljeno je kako je utvrđivanje cjelokupne populacije civilnog sektora koja se bavi suvremenom umjetnošću i kulturom gotovo nemoguće. Različiti načini samodefiniranja djelatnosti OCD-a, financiranje iz različitih izvora, djelovanje u više područja, fleksibilni oblici rada samo su neki od razloga poteškoća u određivanju populacije i OCD-a i zaposlenih u njima. Stoga je odlučeno da referentni okvir za početno provođenje istraživanja bude baza organizacija koje su se u prijavljivale na programe podrške Zaklade “Kultura nova”. Iz tog okvira aktualnog stanja u sektoru, do podataka o rastu i razvoju OCD-a se odlučilo doći pitanjima u upitniku koja su usmjerena na godinu osnutka, fluktuaciju u broju zaposlenih, kao i na stanje 2008. godine koja se uzima kao predkrizna godina, odnosno zadnja godina stabilnih organizacijskih i natječajnih proračuna.

Nakon takvog uspostavljanja populacije, a zapravo uzorka OCD-a za istraživanje, pristupilo se istraživanju zaposlenih jer je ustanovljen okvir unutar kojega djeluju. S obzirom na to da je uzorak određivan temeljem prijava na programe podrške Zaklade

37 Zadnji intervju je obavljen 1. listopada 2015. godine.

38 Primjer obavijesti o istraživanju i suglasnosti za sudjelovanje u istraživanju dostupni su u prilogu 8.2 ove knjige.

“Kultura nova”, u tom je smislu reprezentativan u kontekstu djelovanja i dosega same Zaklade. Ova odlika ispitivanih organizacija potvrđena je usporedbom podataka dobivenih upitnicima s podacima prikupljenima iz prijava na programe podrške Zaklade.

Kako je već navedeno, na prvi Upitnik odgovorilo je 93 od 215 kontaktiranih organizacija, pa je stopa odgovaranja 43,26 posto. Za ovakav tip istraživanja, svaka stopa koja je iznad 30 posto smatra se iznimno dobrim rezultatom, pa se može zaključiti kako je postotak cjelovito odgovorenih upitnika u prvoj etapi istraživanja više nego zadovoljavajući. Instrument je konstruiran temeljem literature, ali i temeljem potreba popisivanja stanja materijalnih, prostornih i ljudskih resursa organizacija koje se istraživalo.

Tijekom druge faze istraživanja zamolba za sudjelovanje u istraživanju zaposlenika OCD-a poslana je na adrese zaposlenika koje su ispitanici iz Upitnika za OCD-a preporučili kao osobe koje bi mogle dati relevantne odgovore o individualnim uvjetima zaposlenosti. Tako da je za drugu anketu dobiveno 111 odgovora od 323 kontaktirane osobe, pa stopa odgovora iznosi uspješnih 34,36%. U zamolbi za preporuku potencijalnih ispitanika naglašeno je da se očekuje sudjelovanje osoba koje su stalno angažirane u istraživanim OCD-ima, neovisno radi li se o zaposlenima na temelju ugovora o radu ili o osobama koje primaju naknadu drugog dohotka za rad. Uvidom u rezultate drugog Upitnika može se zaključiti da su uz zaposlene, preporučene i osobe koje nisu zaposlene, nego rade honorarno ili povremeno, što je moguće utjecalo na otežavano popunjavanje upitnika. Mora se napomenuti da su u drugi Upitnik uvršteni i instrumenti koji mjere izgaranje i zadovoljstvo na poslu (*Kopenhagen burnout inventory*; *Brief index* iz *Affective job satisfaction*). Svi podaci obaju anketa obrađivani su računalnim paketom SPSS 22, a uz univarijatnu i bivarijatnu statistiku, učinjena je i inferencijalna te neke multivarijante analize³⁹.

U kvalitativnom dijelu istraživanja u kojem su provedeni polustrukturirani intervjui, uzorkovalo se ciljano, pa su intervjui provedeni s voditeljima najvećih OCD-a. Podaci o najvećim OCD-ima dobiveni su kroz Bazu prijava organizacija koje su pristigle na programe podrške ZKN-a u 2013. godini, a odabir sugovornika slijedio je sektorsku i regionalnu podjelu organizacija prema statističkim podacima Baze prijava. Uz voditelje OCD-a iz Zagreba (jedanaest sugovornika), razgovori su vođeni sa sugovornicima u Splitu (dva sugovornika), Rijeci (dva sugovornika), Puli (dva sugovornika) te s po jednim sugovornikom iz Dubrovnika, Zadra, Karlovca, Vukovara i Vinkovaca⁴⁰. Intervjuirano je četrnaest žena i osam muškaraca. Uz prostornu raspršenost, prilikom uzorkovanja se vodilo računa i o zastupljenosti različitih područja djelovanja OCD-a u istraživanom sektoru. Točnije, slijedio se napatuk maksimalne varijacije po podsektoru djelovanja, pa su zastupljene kazališna umjetnost (scenske i medijske umjetnosti), filmska umjetnost (filmske, elektroničke i medijske umjetnosti pokretnih slika), glazbena umjetnost, likovne umjetnosti, primijenjena umjetnost, plesna umjetnost, dizajn, književnost te interdisciplinarno umjetničko polje. Međutim, nazivi područja se ne navode precizno u popisu sugovornika zbog očuvanja anonimnosti podataka OCD-a i sugovornika.

Namjera ovakvog uzorkovanja bila je da se dobiju iskustva onih koji su opsegom posla najuronjeniji u sektor, zbog čega se sugovornici mogu tretirati gotovo kao eksperti. Dakle, radi se o sugovornicima koji su istovremeno svojim djelovanjem stvarali civilni sektor suvremene kulture i umjetnosti te u njemu gradili vlastite cjelovite radne biografije. Namjernost ovakvog uzorkovanja je istraživački opravdana, jer je naglasak bio na osobnim uvidima s ciljem da se dobije tipično iskustvo i biografska putanja sugovornika. Može se reći da samo oni sugovornici koji su dovoljno dugo u sektoru mogu ponuditi takve uvide. Dakle, s obzirom na to da je protokol intervjua usmjeren na *iskustvo* rada, uzorkovani su oni sugovornici za koje je utvrđeno da imaju duži radni vijek, čime se dobio presjek *starijih*

angažiranih u ovom sektoru. Na ovaj način ciljanoga uzorkovanja, kvalitativni dio ovog istraživanja ima dimenziju usmene povijesti civilnog sektora suvremene umjetnosti i kulture.

Zbog povjerljivosti podataka, u prikazu mjesta djelovanja sugovornika ne navode se svi gradovi iz kojih oni dolaze, nego se uvođi podjela Zagreb i ostali gradovi. Svi intervjui su provedeni licem u lice, osim jednog koji je proveden putem računalnog programa *Skype*, zbog nemogućnosti pronalaska termina i osobne spriječenosti sugovornika. Sve kontaktirane osobe su pristale na intervju, premda u jednom slučaju inicijalna osoba nije mogla razgovarati, pa je preporučila novu osobu iz istog područja djelovanja. Svi su intervjui transkribirani u cijelosti, a kodiranje je napravljeno uz pomoć računalnih paketa MAXQDA i NVivo. Kvalitativne podatke su analizirale Jaka Primorac i Valerija Barada, koje su kodni plan postigle usuglašavanjem nakon što je svaka iskodirala cjelokupni materijal. Kodiralo se troetapno, tako da su prilikom čitanja transkripata izdvojeni važni segmenti kojima su pridodani deskriptivni kodovi. U sljedećem koraku kodovi su grupirani tako da su dobiveni interpretativni kodovi, grupiranjem i analizom kojih su definirani završni obuhvatni kodovi. U Prilogu 8.5 nalazi se kodni obrazac za analizu intervjua sa zaposlenima u civilnom sektoru na području suvremene kulture i umjetnosti.

8.2 **Popratni dokumenti istraživanja**

Pozivna poruka za sudjelovanje u Upitniku za OCD-e

Poštovani,

Pozivamo Vas na sudjelovanje u istraživanju o uvjetima rada organizacija civilnog društva u području suvremene kulture i umjetnosti koje provodi Zaklada “Kultura nova”. Molimo Vas da odvojite 30 minuta vremena i ispunite Upitnik za organizacije kojem možete pristupiti ovdje: [poveznica]

Rok za ispunjavanje upitnika je 5. lipnja 2014. (23.59h).

U slučaju bilo kakvih dodatnih pitanja slobodno nas kontaktirajte na e-adresu istrazivanje.uvjetirada@kulturanova.hr.

Unaprijed Vam zahvaljujemo na suradnji i podršci u provedbi istraživanja o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti.

Srdačni pozdravi,
Zaklada “Kultura nova”

Uvodna poruka na poveznici Upitnika za OCD-e

Anketa o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti.

Zaklada “Kultura nova” provodi istraživanje o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Istraživanje se provodi radi prikupljanja relevantnih podataka o uvjetima rada organizacija i stvaranja analitičke podloge na temelju kojih će biti moguće na adekvatniji način zagovarati i kreirati smjernice za unapređenje institucionalnog okvira za podršku razvoju organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Pokretanjem istraživačkih projekata Zaklada “Kultura nova” također daje doprinos razvoju istraživanja u kulturi. U cilju što obuhvatnijeg pregleda uvjeta rada, istraživanje se provodi u nekoliko etapa. Pred Vama je Upitnik koji je usmjeren na organizacije dok će uskoro biti proveden i Upitnik kojim će biti zahvaćene stalno angažirane osobe u radu organizacija. U završnoj fazi istraživanja bit će provedeni i intervjui. Upitniku za organizacije koji sadržava ukupno 47 pitanja možete pristupiti u nastavku gdje se nalaze i sve potrebne upute za ispunjavanje.

Rok za ispunjavanje Upitnika je 5. lipnja 2014. (23.59h).*

U slučaju bilo kakvih dodatnih pitanja slobodno nas kontaktirajte na e-adresu istrazivanje.uvjetirada@kulturanova.hr.

Unaprijed Vam zahvaljujemo na suradnji i podršci istraživačkom timu Zaklade u provedbi ovoga istraživanja.

Zaklada “Kultura nova”

Pozivna poruka za sudjelovanje u Upitniku za zaposlene u OCD-ima

Poštovani,

pozivamo Vas na sudjelovanje u drugom ciklusu istraživanja o uvjetima rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti koje Zaklada “Kultura nova” provodi u 2014. godini te Vas molimo da odvojite 25 minuta vremena i ispunite Upitnik za stalno angažirane osobe u organizacijama.

Istraživanje se provodi radi prikupljanja relevantnih podataka o uvjetima rada u organizacijama i stvaranja analitičke podloge na temelju kojih će biti moguće na adekvatniji način zagovarati i kreirati smjernice za unapređenje institucionalnog okvira za podršku razvoju organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Pokretanjem istraživačkih projekata Zaklada “Kultura nova” također daje doprinos razvoju istraživanja u kulturi. U cilju što obuhvatnijeg pregleda uvjeta rada, istraživanje se provodi u nekoliko ciklusa.

Upitnik koji je pred Vama dio je drugog ciklusa istraživanja usmjerenog na stalno angažirane osobe u organizacijama čije su kontakte organizacije navele u prvom dijelu istraživanja. Ovaj dio istraživanja je u potpunosti anoniman i Zaklada se obvezuje na tajnost i zaštitu individualnih podataka ispitanika. Ni na jednom mjestu u obradi i prezentaciji podataka neće moći biti vidljivo koji su pojedinci iz kojih organizacija sudjelovali u ovom ciklusu istraživanja.

Planirano je da istraživanje obuhvati i treći, završni ciklus tijekom kojega će biti provedeni intervjui s predstavnicima organizacija.

Kako bi istraživanje bilo što kvalitetnije molimo Vas da se odazovete ovom pozivu te izdvojite svoje dragocjeno vrijeme kako biste istraživačkom timu Zaklade pomogli u prikupljanju podataka na temelju kojih će biti moguće izvesti relevantne zaključke.

Upitnik možete ispuniti ovdje: [poveznica], a sve potrebne upute za ispunjavanje nalaze se na mrežnoj stranici na kojoj je upitnik postavljen.

Lijep pozdrav,
Zaklada “Kultura nova”

Uvodna poruka na poveznici Upitnika za zaposlene u OCD-ima

Anketa o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti – zaposleni djelatnici

Zaklada “Kultura nova” provodi u 2014. godini istraživanje o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Istraživanje se provodi radi prikupljanja relevantnih podataka o uvjetima rada organizacija i stvaranja analitičke podloge na temelju kojih će biti moguće na adekvatniji način zagovarati i kreirati smjernice za unapređenje institucionalnoga okvira za podršku razvoju organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti. Pokretanjem istraživačkih projekata Zaklada “Kultura nova” također daje doprinos razvoju istraživanja u kulturi.

U cilju što obuhvatnijeg pregleda uvjeta rada, istraživanje se provodi u nekoliko etapa. Od 15. srpnja do 5. lipnja provedena je prva etapa u kojoj je Upitnik bio usmjeren na organizacije. Upitnik koji je pred Vama dio je druge etape istraživanja usmjerene na stalno angažirane osobe u organizacijama čije su kontakte organizacije navele u prvom dijelu istraživanja. Ovaj dio istraživanja je u potpunosti anoniman, a Zaklada se obvezuje na tajnost i zaštitu individualnih podataka ispitanika.

U završnoj fazi istraživanja bit će provedeni i intervjui s predstavnicima organizacija.

Upitniku za stalno angažirane osobe u organizacijama možete pristupiti u nastavku gdje se nalaze i sve potrebne upute za ispunjavanje.

Rok za ispunjavanje Upitnika je 6. rujna 2014. (23.59h).*

U slučaju bilo kakvih dodatnih pitanja slobodno nas kontaktirajte na e-adresu istrazivanje.uvjetirada@kulturanova.hr.

Unaprijed Vam zahvaljujemo na suradnji i podršci istraživačkom timu Zaklade u provedbi ovoga istraživanja.

Lijep pozdrav,
Zaklada “Kultura nova”

Obavijest o istraživanju (za kvalitativni dio istraživanja)

Poštovani,

pozivamo Vas na sudjelovanje u istraživanju o uvjetima rada u organizacijama civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti koje provodi Zaklada "Kultura nova".

Istraživanje je pokrenuto 2014. godine u svrhu prikupljanja relevantnih podataka o uvjetima rada i stvaranja analitičke podloge na temelju kojih će biti moguće na adekvatniji način zagovarati i kreirati smjernice za unapređenje institucionalnoga okvira za podršku razvoju organizacija koje djeluju u ovom specifičnom području. U cilju što obuhvatnijeg pregleda uvjeta rada, istraživanje se provodi u nekoliko etapa, pa se pored upitnika za organizacije te stalno angažirane osobe u radu organizacija koji su već provedeni, u istraživanje uključuju i intervjui s osobama koje su angažirane u ovom sektoru.

Intervju će biti sniman diktafonom i transkribiran. Ako želite, moći ćete ga dobiti na uvid kako biste mogli utvrditi vjerodostojnost navedenih odgovora. Vaš identitet i povjerljivost Vaših odgovora bit će u potpunosti zaštićeni. U bilo kojim pisanim i objavljenim materijalima koji će se temeljiti na razgovoru s Vama, bit ćete predstavljeni pod pseudonimom.

Ovim putem Vas želimo zamoliti za kratak intervju u vrijeme kada Vama najviše odgovara. Predviđeno trajanje intervjua je oko sat vremena. Istraživačice dr. sc. Jaka Primorac i Blanka Čop će biti slobodne kontaktirati Vas elektronskom poštom i telefonom kako bi ugovorile termin za intervju koji najviše Vama odgovara.

Za bilo kakve daljnje informacije o istraživanju slobodno kontaktirajte Tamaru Zamelli, voditeljicu Zakladinih razvojnih projekata i programa, ujedno i koordinatoricu ovog istraživanja, na e: tamara.zamelli@kulturanova.hr, t: 01 553 27 78 ili m: 091 36 94 823.

Nadamo se da ćete biti u mogućnosti pomoći nam u našem istraživanju. Unaprijed Vam zahvaljujemo na Vašem vremenu.

Srdačni pozdravi, Zaklada “Kultura nova” i istraživački tim:
doc. dr. sc. Valerija Barada, dr. sc. Edgar Buršić, dr. sc. Jaka Primorac, Blanka Čop, mag. soc.

Suglasnost o sudjelovanju u istraživanju (za kvalitativni dio istraživanja)

Uvjeti rada u organizacijama civilnog društva na području
suvremene kulture i umjetnosti

Ime sugovornika/ce: _____

Istraživačica: _____

1. Pristajem sudjelovati u istraživanju. Obaviješten/a sam o pojedinstvima istraživanja i o njima posjedujem odgovarajuće pisane informacije.
2. Ovlašćujem istraživačicu da koristi podatke dobivene putem intervjua.
3. Potvrđujem da:
 - a) Razumijem da je moje sudjelovanje dobrovoljno i da se mogu povući u bilo kom trenutku bez navođenja razloga i bez ikakvih posljedica.
 - b) Podaci intervjua bit će korišteni isključivo u svrhu ovog istraživanja i neće se prosljeđivati trećim stranama.
 - c) Povjerljivost podataka zajamčena mi je prema zakonskim odredbama i etičkim pravilima znanstvenog rada.
 - d) Obaviješten sam da će intervju biti sniman diktafonom i transkribiran.
 - e) Razumijem da nijedan dio razgovora koji će biti korišten za pisane i objavljene materijale neće sadržavati podatke koji bi mogli ukazivati na moj identitet.
 - f) Razumijem da će podaci iz intervjua (transkripti i audio snimke) biti sigurno pohranjeni na primjeren način.

Potpis: _____
(Sugovornik/ca)

Potpis: _____
(Istraživačica)

Mjesto i datum: _____

8.3 **Korišteni instrumenti (skraćene inačice)**

Upitnik za OCD-e / Anketa o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti

Molimo Vas da upišete ime Vaše organizacije.

Je li Vaša organizacija registrirana kao:
Umjetnička organizacija / Udruga

Molimo Vas da upišete godinu upisa u Registar udruga ili umjetničkih organizacija.

Molimo Vas odaberite iz popisa županiju u kojoj je sjedište Vaše organizacije.

Molimo Vas da upišete mjesto sjedišta organizacije.

Molimo Vas da navedete koliko članova ima Vaša organizacija.

Molimo Vas da navedete koliko je članova Vaše organizacije volontiralo na programima i projektima koje ste organizirali u 2013. godini.

Molimo Vas upišite kulturno/umjetničko područje (npr. arhitektura, dizajn, film, fotografija, glazba, izvedbena umjetnost, kazalište, ples, književnost, kulturna politika, video, vizualna umjetnost, itd.) djelovanja Vaše organizacije.

Molimo Vas da upišete ukupno ostvareni prihod organizacije u 2013. godini.

Od prije upisanog ukupnog ostvarenog prihoda u 2013. godini molimo Vas da upišete koliko je ostvareno iz (upišite iznos u HRK):

- državnog proračuna
- proračuna jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave
- proračuna javnih institucija i zaklada u RH
- prihoda iz EU fondova
- prihoda od ostalih međunarodnih izvora
- vlastitih prihoda ostvarenih obavljanjem dopuštenih djelatnosti
- prihoda od članarine
- donacija građana RH
- donacija i sponzorstva poslovnog sektora u RH
- ostalih izvora

Molimo Vas da navedete je li ikada neka osoba bila zaposlena u Vašoj organizaciji? Da / Ne

Molimo Vas da upišete godinu kada je zaposlena prva osoba u Vašoj organizaciji.

Molimo Vas da upišete broj zaposlenih po navedenim kategorijama i godinama. Ukoliko nije bilo zaposlenih stavite o (nula).

2011./2012./2013.

- Ukupan broj zaposlenih
- Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno
- Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno
- Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno
- Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno

Molimo Vas da navedete broj zaposlenih u 2008. godini po kategorijama.

- Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno
- Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno
- Broj zaposlenih na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno
- Broj zaposlenih na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno

Molimo Vas da navedete sljedeće podatke o isplaćenim plaćama na temelju ugovora o radu u Vašoj organizaciji u 2013. godini.

- Navedite najveći bruto iznos u HRK isplaćene plaće na temelju ugovora o radu u 2013. godini (zaokružite iznos na cijeli broj)
- Navedite najmanji bruto iznos u HRK isplaćene plaće na temelju ugovora o radu u 2013. godini (zaokružite iznos na cijeli broj)

Prema Vašoj procjeni koliki je bio bruto iznos u HRK prosječne isplaćene plaće na temelju ugovora o radu u 2013. godini u Vašoj organizaciji?

Molimo Vas da navedete sljedeće podatke o isplaćenim plaćama na temelju ugovora o radu u Vašoj organizaciji u 2008. godini.

- Navedite najveći bruto iznos u HRK isplaćene plaće na temelju ugovora o radu u 2008. godini (zaokružite iznos na cijeli broj)
- Navedite najmanji bruto iznos u HRK isplaćene plaće na temelju ugovora o radu u 2008. godini (zaokružite iznos na cijeli broj)

Prema Vašoj procjeni koliki je bio bruto iznos u HRK prosječne isplaćene plaće na temelju ugovora o radu u 2008. godini u Vašoj organizaciji?

Molimo Vas da navedete jesu li zaposlene osobe ujedno i članice Vaše organizacije?

- Nijedna zaposlena osoba nije članica organizacije
- Većina zaposlenih osoba nisu članice organizacije
- Otprilike pola zaposlenih osoba su članice, a druga polovica nisu članice organizacije
- Većina zaposlenih osoba jesu članice organizacije
- Sve zaposlene osobe su članice organizacije

Molimo Vas da navedete jeste li bili ikada primorani smanjiti broj zaposlenih u organizaciji? Da / Ne

Molimo Vas da navedete razloge smanjenja broja zaposlenih tako da odaberete od jednog do najviše tri razloga od svih navedenih.

- prijavili smo manje projekata
- nismo dobili sredstva za projekte
- nismo dobili dovoljno sredstava za projekte
- nismo dobili sredstva za operativne troškove organizacije, odnosno institucionalnu podršku
- izgubili smo povlastice HZZ-a
- organizacija se smanjila zbog loših međuljudskih odnosa (neke osobe su napustile organizaciju)
- osoba koja je bila zaposlena se odlučila dalje školovati
- osobni razlozi (trudnoća, bolest, preseljenje u drugi grad...)
- zaposlenik je napustio polje djelovanja organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti
- osoba se zaposlila u drugoj organizaciji
- projekt organizacije se izdvojio u novu samostalnu organizaciju (tzv. spin-off)
- osoba (ili više njih) nije izvršavala ugovorene zadatke

- višegodišnja institucionalna podrška za organizaciju je završila
- završila je realizacija projekta, pa smo otpustili ljude
- Ostalo:

Molimo Vas da navedete koji je najveći broj osoba koji je bio zaposlen u Vašoj organizaciji.

Molimo Vas da navedete godinu u kojoj ste imali najveći broj zaposlenih osoba u Vašoj organizaciji. Ako se najveći broj zaposlenih ponavlja u više godina, navedite samo posljednju godinu.

Molimo Vas da upišete broj zaposlenih prema spolu u 2013. godini. Žene / Muškarci

Molimo Vas da navedete iz koliko se izvora pokrivaju plaće osoba zaposlenih na temelju ugovora o radu.

- iz jednog izvora
- od dva do tri izvora
- od četiri do pet izvora
- iz šest i više izvora

Molimo Vas procijenite koliko se u prosjeku zaposlena osoba zadržava na radnom mjestu u Vašoj organizaciji. Predlažemo da procjenu bazirate na vlastitoj percepciji, odnosno, kako Vam se čini.

- Do šest mjeseci
- Od šest mjeseci do godinu dana
- Od godinu do godinu i po dana
- Od godinu i po dana do dvije godine
- Od dvije do tri godine
- Od tri do četiri godine
- Od četiri do pet godina
- Više od pet godina

Molimo Vas da navedete je li Vaša organizacija ikada isplatila honorar (naknadu drugog dohotka) na temelju ugovora o djelu, autorskoga ugovora, umjetničkog ugovora, studentskog ugovora, ugovora o suradnji itd.? Da / Ne

Molimo Vas da navedete broj honorara koje je Vaša organizacija isplatila na temelju pojedine vrste ugovora u 2013. godini.

- Ugovor o djelu
- Autorski ugovor
- Umjetnički ugovor
- Studentski ugovor
- Ugovor o suradnji
- Ostalo

Molimo Vas da navedete broj svih isplaćenih jednokratnih honorara u 2013. godini prema spolu. Ženama / Muškarcima

Molimo Vas da navedete broj osoba kojima je isplaćeno šest ili više uzastopnih honorara u 2013. godini po spolu. Ženama / Muškarcima

Molimo Vas da navedete koliko je zaposlenih osoba u Vašoj organizaciji (na određeno i neodređeno) primilo dodatne honorare u 2013.

Molimo Vas da navedete ukupan broj honorara isplaćenih u 2013. hrvatskim državljanima, odnosno, stranim državljanima:

- hrvatskim državljanima
- stranim državljanima

Molimo Vas da navedete najveći bruto iznos u HRK isplaćenoga honorara u 2013. (zaokružite na cijeli broj). Odgovor može biti najmanje 0.

Molimo Vas da navedete vrstu ugovora na temelju kojega je isplaćen najveći bruto iznos honorara u 2013.

- Ugovor o djelu
- Autorski ugovor
- Umjetnički ugovor
- Studentski ugovor
- Ugovor o suradnji
- Ostalo

Molimo Vas da navedete najmanji bruto iznos u HRK isplaćenoga honorara u 2013.

Molimo Vas da navedete vrstu ugovora na temelju kojega je isplaćen najmanji bruto iznos honorara u 2013.

- Ugovor o djelu
- Autorski ugovor
- Umjetnički ugovor
- Studentski ugovor
- Ugovor o suradnji
- Ostalo

Prema Vašoj procjeni koliki je bio bruto iznos u HRK prosječno isplaćenoga honorara u 2013. godini u Vašoj organizaciji?

Molimo Vas da navedete ima li Vaša organizacija uredski prostor koji stalno koristi? Da / Ne

Molimo Vas da odgovorite na koji način koristite uredski prostor.

- Samostalno
- S drugom organizacijom, pod istim uvjetima (jednaka raspodjela prostora i troškova)
- S više organizacija pod istim uvjetima (jednaka raspodjela prostora i troškova)
- S drugom organizacijom, pod različitim uvjetima

(nejednaka raspodjela prostora i troškova)

- S više organizacija pod različitim uvjetima
(nejednaka raspodjela prostora i troškova)

Molimo Vas da navedete pod kojim uvjetima

Vaša organizacija koristi uredski prostor.

- Uredski prostor je u vlasništvu organizacije
- Uredski prostor je iznajmljen
- Uredski prostor je dobiven na korištenje
(bez novčane naknade)
- Uredski prostor je u osobnom vlasništvu
člana organizacije (stan ili kuća)
- Status uredskoga prostora je nerazriješen

Molimo Vas da navedete koliko četvornih metara iznosi
površina uredskoga prostora u kojem djeluje Vaša
organizacija. Svaki odgovor može biti između 2 i 2000.

Molimo Vas da navedete tko je vlasnik uredskoga
prostora u kojem djeluje Vaša organizacija.

- Grad/Općina
- Županija
- Republika Hrvatska
- Fizička osoba
- Pravna osoba
- Vlasnička struktura nerazriješena
- Ostalo

Molimo Vas da navedete na koliko je dugo potpisan
ugovor o najmu/korištenju uredskoga prostora.

- manje od godinu dana
- godinu dana
- od jedne do tri godine
- duže od tri godine
- ugovor ne postoji
- ugovor je istekao

Molimo Vas da navedete koje je godine ugovor istekao.

Molimo Vas da navedete na koliko dugo je ugovor bio potpisan prije njegovog isteka.

- manje od godinu dana
- godinu dana
- od jedne do tri godine
- duže od tri godine

Molimo Vas da navedete ustupate li i pod kojim uvjetima uredski prostor drugim organizacijama na privremeno korištenje.

- Da, isključivo uz novčanu naknadu
- Da, ponekad uz novčanu naknadu
- Da, ponekad besplatno
- Da, isključivo besplatno
- Ne

Molimo Vas da navedete sve prostorije koje sačinjavaju uredski prostor u kojem djeluje Vaša organizacija.

- Jedna soba za ured
- Više odvojenih soba za urede
- Konferencijska dvorana/prostor za sastanke
- Sanitarni čvor (WC)
- Kuhinja
- Prostor za odmor (fotelje, dvosjedi)

Molimo Vas da navedete broj tehničkih resursa koje posjeduje Vaša organizacija.

- Stolno računalo (kom.)
- Prijenosno računalo (kom.)
- Pisač (kom.)
- Faks uređaj (kom.)
- Fotokopirni stroj (kom.)
- Digitalni fotoaparat (kom.)
- Videoprojektor (kom.)

- Diktafon/snimač (kom.)
- Mobilni telefon (kom.)
- Telefonski priključak (kom.)
- Skener (kom.)
- Broadband Internet veza (kom.)
- Uredske radne stolice (kom.)
- Radni stol (kom.)
- Konferencijski stol (kom.)
- Konferencijske stolice (kom.)

Molimo Vas da za potrebe druge faze istraživanja upišete e-adrese svih stalno angažiranih osoba (neovisno radi li se o zaposlenima na temelju ugovora o radu ili o osobama koje primaju naknadu drugog dohotka za rad) u Vašoj organizaciji. Za razliku od ove ankete, anketa za stalno angažirane osobe u Vašoj organizaciji će biti u potpunosti anonimna.

Upitnik za zaposlene u OCD-ima / Anketa o uvjetima rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti – zaposleni djelatnici

Molimo Vas da unesete godinu Vašeg rođenja.

Molimo Vas da navedete kojeg ste spola/roda.

Uključujući Vas, koliko osoba živi u Vašem kućanstvu?

Molimo Vas da navedete s kime živite.

- S roditeljima
- S partnerom
- Sa sustanarom
- Sam/a
- S rodbinom
- Sa suprugom
- Ostalo

Molimo Vas da odaberete kategoriju u koju spadaju ukupni prosječni mjesečni prihodi Vašeg kućanstva, dakle iz svih mogućih izvora, po Vašoj procjeni.

- Do 2.500 kn
- Od 2.501 do 5.000 kn
- Od 5.001 do 7.500 kn
- Od 7.501 do 10.000 kn
- Od 10.001 do 12.500 kn
- Od 12.501 do 15.000 kn
- Od 15.001 do 20.000 kn
- Od 20.001 do 25.000 kn
- Od 25.001 do 30.000 kn
- Od 30.001 do 35.000 kn
- Više od 35.000 kn
- Ne mogu procijeniti

S obzirom na ukupna primanja u Vašem kućanstvu, kako biste procijenili svoj životni standard?

- Znatno ispodprosječnim
- Ispodprosječnim
- Prosječnim
- Iznadprosječnim
- Znatno iznadprosječnim

Molimo Vas da označite koji je Vaš trenutni bračni status.

- U braku
- U izvanbračnoj zajednici
- Rastavljen/a
- Nisam u braku
- Ostalo

Imate li dijete ili više djece?

- Da
- Ne, ali planiram imati
- Ne i ne planiram imati

S koliko ste godina dobili prvo dijete?

Koliko imate djece?

Molimo Vas da označite stavke za koje imate kredit u nekoj banci ili drugoj formalnoj financijskoj instituciji.

- Za stan/kuću
- Za motorno vozilo
- Nemam kredit
- Ostalo

Koliko ste zadovoljni svojim životom u cjelini?

- 0 – Uopće nisam zadovoljan/zadovoljna
- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
- 10 – Izrazito sam zadovoljan/zadovoljna
- Ne znam

Općenito govoreći, koliko se osjećate sretnim/sretnom?

- 0 – Uopće nisam sretan/sretna
- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
- 10 – Izrazito sam sretan/sretna
- Ne znam

U politici se obično spominje “lijevo” i “desno”. Gdje biste sebe smjestili (0 – izrazito lijevo do 10 – izrazito desno)

0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

Na kojoj razini se trenutno obrazujete?

- Ne obrazujem se (više)/ne idem u školu/
ne studiram/završila/završio sam
- Srednja škola
- Preddiplomski studij
- Diplomski studij
- Doktorat

Molimo Vas da odaberete Vaš trenutni najviši postignuti stupanj formalnog obrazovanja.

- Bez škole (do 3 razreda)
- Potpuna osnovna škola
- Trogodišnja srednja škola
- Četverogodišnja strukovna škola
- Gimnazija
- Viša škola
- Fakultet prije “Bolonje”
- Preddiplomski (prvostupnički, BA) studij
- Diplomski (MA) studij
- Umjetnička akademija
- Magisterij znanosti (prije “Bolonje”)
- Doktorat znanosti

Koje je znanstveno područje u kojem ste se obrazovali?

- Prirodne znanosti
- Tehničke znanosti

- Biomedicina i zdravstvo
- Biotehničke znanosti
- Društvene znanosti
- Humanističke znanosti
- Umjetničko područje
- Interdisciplinarna područja znanosti
- Interdisciplinarna područja umjetnosti

Koje je polje umjetnosti za koje ste se obrazovali?

- Kazališna umjetnost (scenske i medijske umjetnosti)
- Filmska umjetnost (filmske, elektroničke i medijske umjetnosti pokretnih slika)
- Glazbena umjetnost
- Likovne umjetnosti
- Primijenjena umjetnost
- Plesna umjetnost i umjetnost pokreta
- Dizajn
- Književnost
- Interdisciplinarno umjetničko polje

Za neke se ljude smatra da imaju visok, a za neke nizak društveni status. Gdje biste na sljedećoj ljestvici smjestili sami sebe?

- 0 – Izrazito niski društveni status
- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
- 10 – Izrazito visoki društveni status

Molimo Vas odaberite veličinu mjesta u kojem ste živjeli do 18 godine.

- Manje od 5.000 stanovnika
- Od 5.001 do 10.000 stanovnika
- Od 10.001 do 50.000 stanovnika
- Od 50.001 do 100.000 stanovnika
- Od 100.001 do 300.000 stanovnika
- Više od 300.001 stanovnika

Molimo Vas da odaberete veličinu mjesta u kojem trenutno živite.

- Manje od 5.000 stanovnika
- Od 5.001 do 10.000 stanovnika
- Od 10.001 do 50.000 stanovnika
- Od 50.001 do 100.000 stanovnika
- Od 100.001 do 300.000 stanovnika
- Više od 300.001 stanovnika

Za neke se ljude smatra da imaju visok, a za neke nizak društveni status. Gdje biste na sljedećoj ljestvici smjestili svoje roditelje?

- 0 – Izrazito nizak društveni status
- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
- 10 – Izrazito visok društveni status

Molimo Vas da odaberete najviši postignuti stupanj formalnog obrazovanja Vaše majke.

- Nedovršena osnovna škola (do 3 razreda)
- Potpuna osnovna škola
- Trogodišnja srednja škola
- Četverogodišnja strukovna škola
- Gimnazija
- Viša škola
- Fakultet prije “Bolonje”
- Prediplomski (prvostupnički, BA) studij
- Diplomski (MA) studij
- Umjetnička akademija
- Magisterij znanosti (prije “Bolonje”)
- Doktorat znanosti
- Ne znam

Molimo Vas da odaberete trenutni najviši postignuti stupanj formalnog obrazovanja Vašeg oca.

- Isto kao i gore

Molimo Vas da na listi izaberete opciju koja je najbliža stanju zaposlenja Vaše majke.

- Zaposlena u vlastitom obrtu ili poduzeću
- Zaposlena kod privatnog poslodavca
- Zaposlena u državnom sektoru ili lokalnoj (samo)upravi
- Honorarni rad/rad u “fušu”
- Ne radi, ali traži posao
- Kućanica
- Umirovljenica
- Preminula
- Ne znam

Molimo Vas da izaberete s liste zanimanje koje je najbliže onom Vaše majke.

- Poljoprivrednica
- Radnica
- Službenica s nižom i srednjom stručnom spremom
- Službenica s visokom stručnom spremom (profesorica, inženjerka, liječnica, pravnica)
- Rukovodeća službenica
- Slobodna profesija (umjetnica, novinarka)
- Samostalno obavljanje posla (obrtnik, trgovkinja, taksistica)
- Oružane snage/vojska/policija
- Privatna poduzetnica i vlasnica
- Bez zanimanja
- Ne znam

Molimo Vas da na listi izaberete opciju koja je najbliža stanju zaposlenja Vašeg oca.

- Isto kao i gore

Molimo Vas da izaberete s liste zanimanje koje je najbliže onom Vašeg oca.

- Isto kao i gore

U kojoj mjeri uobičajene aktivnosti/djelatnosti Vaše organizacije spadaju u sljedeća umjetnička polja?

Uopće ne spadaju – gotovo isključivo spadaju:

- Kazališna umjetnost (scenske i medijske umjetnosti)
- Filmska umjetnost (filmske, elektroničke i medijske umjetnosti pokretnih slika)
- Glazbena umjetnost
- Likovne umjetnosti
- Primijenjena umjetnost
- Plesna umjetnost i umjetnost pokreta
- Dizajn
- Književnost
- Interdisciplinarno umjetničko polje

Po Vašim saznanjima, koliki je bio budžet

Vaše organizacije u 2013. godini?

- Do 200.000 kn
- Od 200.001 do 400.000 kn
- Od 400.001 do 600.000 kn
- Od 600.001 do 800.000 kn
- Od 800.001 do 1.000.000 kn
- Od 1.000.001 do 1.500.000 kn
- Od 1.500.001 do 2.000.000 kn
- Više od 2.000.000 kn
- Ne znam, nisam upoznat/a s budžetom

Na koji ste način zaposleni u Vašoj organizaciji?

- Na puno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno
- Na nepuno radno vrijeme po ugovoru na neodređeno
- Na puno radno vrijeme po ugovoru na određeno
- Na nepuno radno vrijeme po ugovoru na određeno
- Preko mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa
- Preko drugih mjera HZZ-a
- Ostalo

Koliko ste zadovoljni s visinom Vaših primanja?

- U potpunosti sam nezadovoljan/na
- Djelomično sam nezadovoljan/na
- Nisam ni zadovoljan/na, ni nezadovoljan/na
- Djelomično sam zadovoljan/na
- U potpunosti sam zadovoljan/na

Kolika je bila Vaša neto plaća prošlog mjeseca? (Koji Vam je iznos isplaćen na račun/iznos kojim ste raspolagali)

- Manja od 2.500 kn
- Od 2.500 do 5.000 kn
- Od 5.001 do 7.500 kn
- Od 7.501 do 10.000 kn
- Od 10.001 do 12.500 kn
- Viša od 12.500 kn

Jeste li u posljednjih 12 mjeseci redovito primali plaću? Da / Ne

Da sada tražite novi posao, gdje biste ga tražili?

- U državnom sektoru
- U privatnom sektoru
- U civilnom sektoru
- Sami biste pokrenuli vlastiti posao
- Ostalo

Koliko u prosjeku traje Vaš radni dan? (Molimo Vas navedite broj sati) Svaki odgovor može biti između 1 i 20. Nikad – uvijek.

- Radim noću
- Radim vikendom
- Radim prekovremeno
- Radim tijekom godišnjeg odmora
- Radim više od 40 sati tjedno (ako ste zaposleni na puno radno vrijeme) ili više od propisanog broja sati (ako ste zaposleni na nepuno radno vrijeme)

Jesu li Vam prekovremeni sati plaćeni?

- Ne, nikad
- Skoro nikad
- Skoro uvijek
- Da, uvijek

Ostajete raditi prekovremeno radi sljedećih razloga:
Apsolutno se slažem – apsolutno se ne slažem.

- Radi previše posla
- Radi pritiska rokova u projektima/aktivnostima
- Radi nedostatnog broja osoba zaposlenih u organizaciji i/ili uključenih u provođenje aktivnosti organizacije
- Radi izvanrednih aktivnosti

Molimo Vas da označite tehničke resurse koje osobno posjedujete, ali koristite za rad Vaše organizacije.

- Stolno računalo
- Prijenosno računalo
- Pisač
- Faks uređaj
- Fotokopirni stroj
- Digitalni fotoaparati
- Videoprojektor
- Diktafon/snimač
- Telefon
- Skener
- Broadband Internet veza
- Ništa od navedenoga

Molimo procijenite u kojoj mjeri svaka ponuđena vrijednost utječe na Vašu motivaciju za rad u organizaciji.
Uopće me ne motivira – u potpunosti me motivira.

- Stjecanje novca
- Vrednovanje i priznatost u društvu
- Postizanje društvene promjene
- Stvaranje bolje budućnosti

- Stjecanje novih znanja i vještina
- Upoznavanje drugih ljudi i razvijanje prijateljstava
- Vlastiti ideali i uvjerenja
- Mogućnost profesionalnog napredovanja
- Mogućnost osobnog razvoja
- Pomaganje ljudima

Kako provodite slobodno vrijeme? Nikad – često.

- Posvećujem se obitelji
- Sudjelujem u radu neke druge udruge
- Družim se s prijateljima
- Bavim se sportom
- Sjedim po kafićima
- Brinem se o drugima (djeci, starijima)
- Ne radim ništa (izležavam se, dosađujem se)
- Gledam TV
- Online sam
- Čitam knjige
- U prirodi
- Uređujem vrt
- Obavljam sitne popravke u kući
- Idem na misu ili sličan obred u drugim religijama

Radite li dodatno (honorarno ili drugo) kako biste osigurali dodatna financijska sredstva?

- Ne
- Da, potrebno mi je za preživljavanje
- Da, ali mi nije potrebno za preživljavanje

Po Vašem mišljenju, koliko vremena treba proteći do postignuća životnog standarda kojim ćete biti zadovoljni?

- Već sam zadovoljan/zadovoljna
- 1–2 godine
- 3–5 godina
- 6–10 godina
- Više od 10 godina

- Nikad
- Ne znam

Koliko ste dugo zaposleni u Vašoj organizaciji?

- Manje od godinu dana
- 1 – 14
- Više od 15 godina

Molimo Vas odaberite županiju u kojoj se nalazi sjedište Vaše organizacije.

Jeste li prije radnog mjesta na kojem ste trenutno već bili zaposleni?

- Ne, ovo mi je prvi posao
- Da, u drugoj organizaciji civilnog društva
- Da, bio/bila sam zaposlen/a u državnom sektoru ili lokalnoj (samo)upravi
- Da, bio/bila sam zaposlen/a u vlastitom obrtu ili poduzeću
- Da, bio/bila sam zaposlen/a kod privatnog poslodavca
- Da, radio/ radila sam honorarno ili radio/radila sam u “fušu”
- Ne sjećam se

Stvara li Vam rad u udruzi sljedeće probleme?

Apsolutno ne – Apsolutno da.

- Odbađanje zasnivanja obitelji
- Odustajanje od željenog broja djece
- Nemogućnost bavljenja željenim slobodnim aktivnostima
- Nedostatak vremena za druženje s prijateljima/icama
- Nedostatak vremena za svog/svoju partnera/icu i/ili obitelj
- Nemogućnost dobivanja stambenog kredita

Koristite li godišnji odmor?

- Ne koristim
- Da, ali manji broj dana od onih koji mi pripadaju
- Da, u potpunosti

Imajući posebno na umu Vaš trenutni posao, koliko se slažete sa sljedećim tvrdnjama? Apsolutno se ne slažem – apsolutno se slažem.

- Moj mi posao pričinjava istinsko zadovoljstvo
- Moj je posao neobičan
- Moj mi se posao sviđa više nego većini ljudi
- Moj posao zahtijeva da budem u dobroj kondiciji
- Većinom sam entuzijastičan/na u vezi svojeg posla
- Posao mi oduzima puno vremena
- Iskreno sam zadovoljan/na svojim poslom

Imate li tijekom uobičajenog radnog tjedna izravnih kontakata s korisnicima (publikom, klijentima...)? (U nastavku Upitnika riječ “korisnici” će se koristiti za sve korisnike usluga bilo koje vrste Vaše organizacije, npr. publika, klijenti, polaznici...)

- Nikad/Gotovo nikad
- Rijetko
- Ponekad
- Često
- Uvijek

Molimo Vas da odgovorite na ovaj set pitanja vezanih za Vaš posao. Nikad – uvijek.

- Koliko se često osjećate umorno?
- Koliko ste često fizički iscrpljeni?
- Koliko ste često emocionalno iscrpljeni?
- Koliko često pomislite: “Ne mogu to više podnijeti”?
- Koliko se često osjećate istrošeno?
- Koliko se često osjećate slabima i podložni bolestima?
- Osjećate li se istrošeno na kraju radnog dana?
- Jeste li iscrpljeni ujutro pri pomisli na još jedan radni dan?
- Osjećate li da Vam je svaki radni sat zamoran?
- Imate li dovoljno energije za obitelj i prijatelje u slobodno vrijeme?
- Jeste li umorni od rada s korisnicima?

- Pitate li se ponekad koliko ćete još moći nastaviti raditi s korisnicima?

Molimo Vas da odgovorite na ovaj set pitanja vezanih za Vaš posao. U jako niskoj mjeri – u jako visokoj mjeri.

- Je li Vaš posao emocionalno iscrpljujući?
- Frustrira li Vas Vaš posao?
- Osjećate li se sagorjelo radi Vašeg posla?
- Smatrate li teškim rad s korisnicima?
- Oduzima li Vam rad s korisnicima energiju?
- Smatrate li rad s korisnicima frustrirajućim?
- Osjećate li da u radu s korisnicima dajete više nego što dobivate za uzvrat?

Koja je od tvrdnji najbliža Vašem trenutnom stanju kada se govori o sindromu “sagorijevanje na poslu” (tzv. *burnout syndrome* – stanje potpune emocionalne i fizičke iscrpljenosti kao posljedica pretjeranog rada i stresa na poslu)?

- Uživam u svom poslu. Nemam simptome sagorijevanja (*burnout*).
- Povremeno sam pod stresom i nemam uvijek toliko energije kao nekad, ali se ne osjećam sagorjelo (*burnout*).
- Definitivno sagorijevam i imam jedan ili više simptoma sagorijevanja, poput fizičke i emocionalne iscrpljenosti.
- Simptomi sagorijevanja koje doživljavam ne odlaze. Puno razmišljam o frustraciji na poslu.
- Osjećam se sasvim sagorjelo i često se pitam mogu li tako dalje. Došla sam/došao sam do toga da su mi potrebne neke promjene ili bi trebala/trebao potražiti neku vrstu pomoći.

Koliko cigareta ili drugih sličnih duhanskih proizvoda pušite dnevno? Molimo Vas da označite Vašu situaciju (pokušajte “prevesti” količine smotanog duhana u cigarete ako na taj način konzumirate duhan).

- Nikad nisam pušila/pužio duhanske proizvode

- Sasvim sam prestala/prestao pušiti
- Manje od 6 cigareta
- Od 6 do 15 cigareta (pola kutije cigareta)
- Od 16 do 25 cigareta (kutiju cigareta)
- 26 ili više cigareta (više od kutije cigareta)

Protokol intervjua – Pitanja

Od kada radite u ovoj udruzi/organizaciji?

Kako biste Vi opisali svoje radno mjesto?

Kako biste definirali Vaš angažman?

Što je bilo presudno da se odlučite na rad u ovom sektoru?

Ispričajte zašto ste počeli raditi u ovoj udruzi/organizaciji/sektoru.

Kako danas gledate na te razloge?

Zašto se bavite ovim poslom?

Što sve karakterizira rad u ovom sektoru? Što je ključni problem rada u ovom sektoru? Što je glavna prednost?

Što je najlakše, što Vas najviše veseli, koji je period ili projekt bio najbolji? Zašto?

Koja je najnegativnija karakteristika rada u ovom sektoru/organizaciji?

Usporedite ponovno ono najbolje i ono najgore. Koja je temeljna razlika, a koja temeljna sličnost između ta dva primjera?

Ima li rutine u Vašem radu?

Prilagođavate li svoj rad uvjetima financiranja?

Biste li za sebe rekli da ste zadovoljni svojim životom?

Jeste li morali prilagođavati svoje osobne odluke zbog rada u sektoru? Je li Vas to ljuti? Što biste najradije promijenili

u svom životu? Što nikako ne biste promijenili?

Opišite svoj tipičan dan. Imate li slobodnog vremena? Kako ga provodite? Koliko radite? Je li se Vaša organizacija dana promijenila tijekom godina?

Kojih su profesija vaši prijatelji i poznanici?

Koje su sve znanja i vještine potrebni za rad u Vašoj udruzi/organizaciji/sektoru?

Smatrate li da ste Vi kvalificirani za sve što tu radite? Kako ste stjecali i stječete znanja i vještine?

Što je presudnije, znanje ili iskustvo za rad u Vašoj udruzi/organizaciji/sektoru?

Kako surađujete s drugima koji su također angažirani u Vašoj organizaciji? Imaju li oni sva potrebna znanja i vještine?

Opišite idealnu osobu za rad u Vašoj udruzi/organizaciji? A u sektoru? Jeste li Vi takva osoba?

Ispričajte na koji način dolazi nova osoba u ovaj sektor, Vašu udruhu/organizaciju.

Da Vas netko pita za savjet za zaposlenje i rad u ovom sektoru, što biste rekli?

Što biste danas napravili drugačije da ponovno počinjete s radom u sektoru?

Kako se vidite za pet godina? Što će biti s Vašom udrugom/organizacijom za pet godina? A sa sektorom?

Razmišljate li o izlasku iz sektora, promjeni radnog mjesta? Zašto?

Kako vidite ulogu svoje organizacije u društvu?

Često se za rad u ovom sektoru kaže da je nesiguran. Što Vi mislite? Koji su elementi nesigurnosti? S druge strane, koje su prednosti rada u ovom sektoru?

Prepoznajete li još neke sektore u kojima je rad nesiguran? Koliko su slični, a koliko različiti s onime kako Vi radite? Po čemu je Vaš rad i njihov rad te Vaš život i njihov sličan ili različit?

Smatrate li da se ta situacija nesigurnosti može promijeniti? Može li se na nju utjecati? Koji akteri mogu na nju utjecati?

Imate li što za dodati?

8.4 Anonimizirani popis sugovornika u kvalitativnom dijelu istraživanja

Sugovornik/ca	Mjesto	Datum	Spol	Intervju vodila
S_1	Zagreb	2.7.2015.	Ž	Jaka Primorac
S_2	Zagreb	3.7.2015.	Ž	Jaka Primorac
S_3	Zagreb	7.7.2015.	M	Jaka Primorac
S_4	Zagreb	7.7.2015.	M	Jaka Primorac
S_5	Ostali gradovi	4.7.2015.	M	Blanka Čop
S_6	Zagreb	7.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_7	Zagreb	7.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_8	Ostali gradovi	8.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_9	Zagreb	9.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_10	Zagreb	9.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_11	Zagreb	10.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_12	Zagreb	10.7.2015.	M	Blanka Čop
S_13	Ostali gradovi	13.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_14	Ostali gradovi	13.7.2015.	M	Blanka Čop
S_15	Ostali gradovi	15.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_16	Ostali gradovi	16.7.2015.	M	Blanka Čop
S_17	Ostali gradovi	15.7.2015.	M	Blanka Čop
S_18	Ostali gradovi	16.7.2015.	M	Blanka Čop
S_19	Ostali gradovi	21.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_20	Ostali gradovi (Skype)	31.7.2015.	Ž	Blanka Čop
S_21	Zagreb	23.9.2015.	Ž	Jaka Primorac
S_22	Ostali gradovi	1.10.2015.	Ž	Valerija Barada

8.5 Kodna matrica za analizu kvalitativnih podataka

RAZINE ANALIZE

REGIONALNE POSEBNOSTI

Sektorska razina

DRUŠTVENI OKVIR:

- odnos društva prema sektoru i odnos sektora prema društvu:
- društveni kontekst, politički kontekst, neprepoznavanje sektora
- kulturni i društveni utjecaj na šire društvo
- društvena solidarnost

OBILJEŽJA SEKTORA:

- opće
- radne, radnopravna regulacija, nesigurnost rada
- odnos prema drugim područjima djelatnosti (sektorima)
- zatvorenost
- projektna orijentiranost

BUDUĆNOST SEKTORA

Organizacijska razina

OBILJEŽJA ORGANIZACIJE:

- način rada (horizontalno i hijerarhijsko odlučivanje, umrežavanje i povezivanje, potkapacitiranost, podjela rada i obaveza)
- dobna dimenzija (generacijske razlike, starenje organizacija, ulazak novih osoba u organizaciju)
- financijsko stanje (nesigurnost, prilagođavanje projektnim zahtjevima, održivost, fleksibilnost)

OBILJEŽJA RADA:

- zajedništvo, kolektivnost, povezanost
- odnos prema društvenoj okolini (stvaranje publike, rad s mladima, suradnja s drugim organizacijama)
- projekttnost
- definiranje sadržaja rada
- odnos fleksibilnosti i rutine

BUDUĆNOST ORGANIZACIJE

Osobna razina

RADNA I ŽIVOTNA

SVAKODNEVICA:

- stalna uključenost i prožetost poslom (tzv. poziv)
- fleksibilnost, nestabilnost tipičnog dana, povezanost radnog i slobodnog vremena
- samoidentifikacija kroz posao
- motivacija za posao
- samoizrabljivanje, izgaranje na poslu
- nesigurnost (radna, financijska, osobna)
- kreativnost i učenje, samorazvoj

OBILJEŽJA POSLA:

- više poslova i ugovora istovremeno
- samodefiniranje posla
- fleksibilnost (financijska)

OSOBNOKRUŽJE

I PODRŠKA:

- osobne odluke (životni ciklus, odgode)
- otvorenost – zatvorenost socijalnog kruga (ostajanje unutar sektora)
- važnost obiteljske podrške (osobno, socioekonomski)

OSOBNABUDUĆNOST:

- izlazak iz sektora

Sagorijevanje vezano uz rad (α 0,890)

Osjećate li se istrošeno na kraju radnog dana? (a)	Frekv. %	7 6,3	33 29,7	42 37,8	23 20,7	6 5,4	47,30	24,62
Jeste li iscrpljeni ujutro pri pomisli na još jedan radni dan? (a)	Frekv. %	24 21,6	46 41,4	25 22,5	13 11,7	3 2,7	33,11	25,71
Osjećate li da Vam je svaki radni sat zamoran? (a)	Frekv. %	41 36,9	42 37,8	23 20,7	5 4,5	0 0	23,20	21,77
Imate li dovoljno energije za obitelj i prijatelje u slobodno vrijeme? (obrnuti skor) (a)	Frekv. %	16 14,4	49 44,1	31 27,9	15 13,5	0 0	35,14	22,46
Je li Vaš posao emocionalno iscrpljujući? (b)	Frekv. %	12 10,8	29 26,1	45 40,5	19 17,1	6 5,4	45,05	25,63
Frustrira li Vas Vaš posao? (b)	Frekv. %	26 23,4	50 45,0	27 24,3	6 5,4	2 1,8	29,28	22,83
Osjećate li se sagorjelo radi Vašeg posla? (b)	Frekv. %	28 25,2	36 32,4	31 27,9	13 11,7	3 2,7	33,56	26,65
Ukupno							35,23	18,85

Sagorijevanje vezano za rad s klijentima/korisnicima (α 0,881)

Smatrate li teškim rad s korisnicima? (b)	Frekv. %	23 20,7	43 38,7	41 36,9	4 3,6	0 0	30,86	20,49
Oduzima li Vam rad s korisnicima energiju? (b)	Frekv. %	20 18,0	37 33,3	43 38,7	9 8,1	2 1,8	35,59	23,49
Smatrate li rad s korisnicima frustrirajućim? (b)	Frekv. %	35 31,5	48 43,2	22 19,8	5 4,5	1 ,9	25,00	22,11
Osjećate li da u radu s korisnicima dajete više nego što dobivate za uzvrat? (b)	Frekv. %	25 22,5	38 34,2	30 27,0	13 11,7	5 4,5	35,36	27,48
Jeste li umorni od rada s korisnicima? (a)	Frekv. %	19 17,1	40 36,0	41 36,9	10 9,0	1 ,9	35,14	22,71
Pitate li se ponekad koliko ćete još moći nastaviti raditi s korisnicima? (a)	Frekv. %	34 30,6	41 36,9	28 25,2	6 5,4	2 1,8	27,70	24,16
Ukupno							31,61	18,61

Biografije autora

DOC. DR. SC. VALERIJA BARADA docentica je na Odjelu za sociologiju Sveučilišta u Zadru. Doktorirala je sociologiju na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu 2012. godine s temom o ženskom iskustvu rada dizajnerica vizualnih komunikacija u Hrvatskoj. Njezini znanstveni interesi obuhvaćaju sociologiju žena, rada i profesija, dok nastavu drži iz kvalitativnih metoda, interpretativnih socioloških teorija i tema koje se tiču kulture i globalizacije, s naglaskom na lokalne zajednice i regionalni razvoj. Članica je Povjerenstva za unaprjeđenje kvalitete Sveučilišta u Zadru te izvršna urednica *Revije za sociologiju* od 2015. godine. Niz godina je bila koordinatorica za ECTS, mobilnost i Erasmus na svom Odjelu te članica Etičkog povjerenstva Sveučilišta u Zadru. Od 2007. do 2013. godine bila je suradnica na znanstvenom projektu "Hrvatsko društvo: identitet, mobilnost i nove tehnologije", a od ove godine surađuje na projektu "Društvena stratifikacija u Hrvatskoj: strukturni i subjektivni aspekti". Samostalno je vodila nekoliko istraživanja u sektoru civilnog društva. Također je sudjelovala u Radnoj skupini za mobilnost i Radnoj skupini za razvoj kurikula na Tempus projektu "Example of Excellence for Joint (Degree) Programme Development in South Eastern Europe" (2009.–2012.). Provela je zimski semestar 2006./2007. na Odjelu za sociologiju, Sveučilište Karl-Franzens, Graz. Voditeljica je zadarske podružnice Hrvatskog sociološkog društva te članica Europskog sociološkog društva (ESA) i Međunarodnog sociološkog društva (ISA). Bibliografija radova dostupna je na sljedećoj poveznici: <http://bib.irb.hr/lista-radova?autor=271014>.

DR. SC. JAKA PRIMORAC radi kao znanstvena suradnica na Odjelu za kulturu i komunikacije Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) u Zagrebu. Doktorirala je sociologiju na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu 2010. godine. Njezini znanstveni interesi uključuju područja kulturnih i kreativnih industrija,

kulturnog i kreativnog rada, kulturnih i medijskih politika te digitalne kulture. Članica je uredništva *Revije za sociologiju* od 2015. godine. Dobitnica je nagrade Cultural Policy Research Award 2005. godine koju dodjeljuju Europska kulturna zaklada i Riksbankens Jubileumsfond. Članica je tima mreže Culturelink od 2003. godine i suradnica na projektu Kompendija kulturnih politika i trendova u Europi Vijeća Europe i Instituta ERICarts od 2008. godine. Sudjelovala je kao voditeljica i suradnica na domaćim i međunarodnim znanstvenim i stručnim projektima ("Access to culture" EU programa Kultura, FP7 projekt MEDIADEM Instituta ELIAMEP, projekti CSES, "Mobility matters" Instituta ERICarts, ASO projekt Mirovnog instituta te u ekspertizama iz područja kulturnih politika za Europski parlament, Svjetsku banku i dr.). Zamjenica je člana upravnog vijeća COST Action projekta Europske unije "Dynamics of Virtual Work" (IS 1202). Od 2015. godine je članica Predsjedništva Hrvatskog sociološkog društva (HSD) te članica Europskog sociološkog društva (ESA) i Međunarodnog sociološkog društva (ISA). Bibliografija radova dostupna je na sljedećoj poveznici: <http://bib.irb.hr/lista-radova?autor=262635>.

DR. SC. EDGAR BURŠIĆ radi kao postdoktorand na Odjelu za interdisciplinarne, talijanske i kulturološke studije Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli. Doktorirao je iz područja sociologije 2013. godine na Sveučilištu u Trstu. Bio je stručni suradnik na izradi Kulturne strategije Grada Pule 2014.–2020. te je obavljao konzultantske usluge za tvrtke i organizacije civilnog društva u kulturi. U više je mandata bio član vijeća u kulturi Grada Pule, Istarske županije i Grada Rijeke. Sudjelovao je u radu organizacija i mreža organizacija civilnog društva u kulturi na lokalnoj razini i na nacionalnoj razini. Jedan je od osnivača udruge Monteparadiso i Monteparadiso Hacklaba. Pripremio je istraživački izvještaj "Mreža Clulture: mapiranje organizacija izvaninstitucionalne kulture" (2014.). Bibliografija radova dostupna je na sljedećoj poveznici: <http://bib.irb.hr/lista-radova?autor=309955>.

Impresum

Osvajanje prostora rada. Uvjeti rada organizacija civilnog društva na području suvremene kulture i umjetnosti.

BIBLIOTEKA KULTURA NOVA

NAKLADNIK

Zaklada "Kultura nova"

Frankopanska 5/2, 10000 Zagreb

t: 01 553 2778

e: info@kulturanova.hr

w: www.kulturanova.hr

ZA NAKLADNIKA Dea Vidović

RECENZENTICE izv. prof. dr. sc. Jasminka Lažnjak

doc. dr. sc. Marija Brajdić Vuković

UREDNIKA Dea Vidović

IZVRŠNA UREDNIKA Tamara Zamelli

AUTORI doc. dr. sc. Valerija Barada

dr. sc. Jaka Primorac

dr. sc. Edgar Buršić

LEKTURA I KOREKTURA Ines Trkulja

DIZAJN Dario Dević i Hrvoje Živčić

TISAK Printera Grupa d.o.o.

NAKLADA 300

ISBN 978-953-58165-4-6

Ova studija dostupna je za preuzimanje na www.kulturanova.hr

Zagreb, travanj 2016.

Ovo djelo je ustupljeno pod Creative Commons licencom Imenovanje – Dijeli pod istim uvjetima 3.0 Croatia ako nije drugačije izričito navedeno. Sadržaj možete slobodno kopirati, prenositi i uređivati uz obavezno jasno istaknuto ime autora i izvor te uz uvjet da ga potom sami ne zaštićujete autorskim pravom. Licencu možete naći na: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/hr/>





Biblioteka Kultura nova