Dijana Šobota

INFORMIRANI I AKTIVNI RADNICI

KAO PREDUVJET RADA PO MJERI ČOVJEKA

Pregled najvažnijih rezultata istraživanja informacijske pismenosti u kontekstu radničkih prava

www.sssh.hr

Zajedno smo jači

SSSH

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

NAKLADNIK
Savez samostalnih sindikata Hrvatske
Zagreb, Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2

www.sssh.hr

ZA NAKLADNIKA
Mladen Novosel

LEKTURA
Marija Bartolić

OBLIKOVANJE
Bestias

Zagreb, prosinac 2021.

Autorica zahvaljuje Zakladi Friedrich Ebert na potpori pri provedbi istraživanja i Međunarodnoj konfederaciji sindikata (ITUC) uz čiju je financijsku pomoć omogućeno objavljivanje ove publikacije.

ISBN: 978-953-6176-49-6 (PDF)
ISBN: 978-953-6176-48-9 (web publikacija)

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu
pod brojem 001120671.

SADRŽAJ

UVOD 4

SAŽETAK REZULTATA 5

O ISTRAŽIVANJU 7

REZULTATI ISTRAŽIVANJA 9

STRUKTURA I KARAKTERISTIKE ISPITANIKA 9

UPOZNATOST S RADNIČKIM PRAVIMA 9

INFORMACIJSKO PONAŠANJE, PROBLEMI I IZVORI INFORMACIJA 11

Informiranje o radničkim pravima prilikom zaposlenja 11

Traženje informacija o radničkim pravima 12

Percipirani problemi u informiranju o radničkim pravima 12

Izvori informacija o radničkim pravima 14

Razlozi informiranja o radničkim pravima 14

Razlozi neinformiranja o radničkim pravima 17

Informiranje kod sindikata 18

Percepcija potrebe za dodatnim informacijama 18

Povjerenje u izvore informacija 20

Percepcija utjecaja informiranosti na kvalitetu radnog mjesta 21

Procjena informacijskih kompetencija i potreba za edukacijom 22

PERCEPCIJA POVREDE I TRAŽENJE ZAŠTITE RADNIČKIH PRAVA 23

Povreda radničkih prava 23

Traženje zaštite radničkih prava 25

Razlozi netraženja zaštite radničkih prava 28

Spremnost na aktivnije zalaganje za radnička prava 31

ZAKLJUČCI I PREPORUKE 32

UVOD

„Informacija je moć.“ – tvrdnja je koju često čujemo, kao i izraz „informacijska pismenost“, jednu u nizu zvonkih fraza današnjega informacijskoga doba. Danas je važnost informacijske pismenosti gotovo konsenzualno prihvaćena, iako i dalje postoje prijepori i nerazumijevanje samoga pojma, posebno izvan matičnoga područja informacijskih i komunikacijskih znanosti.

Pojam informacijske pismenosti nerijetko se, pogrešno, svodi na *informatičku pismenost*, što je donekle i odraz tehnološkog pragmatizma, tj. uvjerenja kako će nam tehnologija riješiti sve probleme. I dok informatička pismenost podrazumijeva znanja i vještine korištenja računala i informacijske i komunikacijske tehnologije, *informacijska* pismenost, kao pojam i koncept nastao sedamdesetih godina 20. stoljeća, uslijed razvoja informacijske tehnologije, ali i društvenih i ekonomskih promjena, u svojoj osnovi podrazumijeva kompetencije i vještine *pronalaženja, vrednovanja i korištenja* informacija. Te su vještine prepoznate kao ključne za snalaženje u preobilju informacija, a njihova je vrijednost često svedena na instrumentalnu svrhu postizanja veće produktivnosti, konkurentnosti, profita i napretka. Prema humanističko-aktivističko-emancipatorskom poimanju informacijske pismenosti, ona je obuhvatnija i podrazumijeva i *kritičku osviještenost* i *etičko korištenje* informacija, te je kao takva snažno povezana s osnaživanjem, emancipacijom, socijalnom pravdom i građanskim aktivizmom, potvrđujući time ulogu i vrijednost za građane i radnike.

No, je li informacija doista moć i koga zaista ona osnažuje? Jesu li radnici informacijski pismeni kad je riječ o radničkim pravima? Koliko su informiranost i informacijska pismenost važni za radnike u ostvarivanju njihovih radničkih prava i osnaživanju radnika kako bi svoja prava mogli zaštititi i unaprijediti? To su neka od pitanja kojima sam se vodila pri koncipiranju istraživanja o informacijskoj pismenosti radnika u kontekstu radničkih prava, a koje sam provela tijekom pisanja diplomskoga rada “Informacijska pismenost u kontekstu radničkih prava: teorijsko-istraživački pristup” na Odsjeku za informacijske i komunikacijske znanosti Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu pod mentorstvom prof. dr. sc. Sonje Špiranec.

Istraživanje je, ne i neočekivano, pokazalo kako radnici u osnovi nisu informacijski pismeni. Najčešće ne prepoznaju potrebu za informacijama, ne znaju gdje ih pronaći niti kako ih iskoristiti u zaštiti svojih prava. Pritom se previše pouzdaju u internet i u poslodavca, te oklijevaju uopće informirati se i tražiti zaštitu svojih prava, zbog nepovjerenja u pozitivan ishod ili zbog straha od posljedica, a sve se to odražava na njihova prava i kvalitetu radnoga mjesta. No, ono što također ne iznenađuje, i što ima važne posljedice za sindikalni rad, je činjenica da su članovi sindikata bolje informirani od nečlanova, da im se rjeđe krše prava, te da djelovanje sindikata općenito pozitivno utječe na informiranost radnika, a time i na njihova prava. To su činjenice koje vrijedi uvijek iznova ponavljati, osobito kako bi se prevladali defetizam i fatalizam i otklonile njihove pogubne posljedice za pojedinca i društvo. I ovo je istraživanje pokazalo kako sindikat čini razliku, kako je promjena na bolje moguća te kako su informirani, osviješteni i aktivni građani preduvjet rada po mjeri čovjeka.

U tekstu pred vama, nastalom prilagodbom prethodno navedenog diplomskoga rada, bit će prikazan dio rezultata istraživanja važnih za sindikalno djelovanje i javno-političke akcije koje su nužne da bi se unaprijedila informacijska pismenost radnika i zaštitila i poboljšala njihova radnička prava.

Dijana Šobota

SAŽETAK REZULTATA

Većina radnika prilično visoko procjenjuje svoju upoznatost s radničkim pravima, pri čemu članovi sindikata iskazuju značajno bolje poznavanje radničkih prava u odnosu na nečlanove sindikata.

Članovi sindikata također rjeđe percipiraju kako su im uskraćene informacije, kako nemaju dovoljno informacija, kako ne znaju procijeniti koje su informacije relevantne ili gdje ih potražiti.

Djelovanje sindikata na razini poslodavca općenito pozitivno utječe na informiranost radnika o radničkim pravima: radnici kod čijeg poslodavca djeluje sindikat iskazuju bolju upoznatost s pravima.

Radnici koji su bolje upoznati s radničkim pravima rjeđe su žrtve povreda prava te također češće traže zaštitu prava, i to češće korištenjem tužbe uz pomoć sindikata. Ti su radnici općenito spremniji zalagati se za svoja prava, uglavnom predlaganjem izmjena u pravilniku o radu i kolektivnom ugovoru, kao i aktivnim djelovanjem u sindikatu. Ujedno, radnici koji su informiraniji o pravima smatraju kako informiranost o pravima utječe na kvalitetu radnog mjesta. S druge strane, većinu ispitanika koja nije spremna aktivnije se založiti za zaštitu i unapređenje svojih radničkih prava čine oni koji su slabije upoznati s pravima (i čija se prava češće krše). Glavni razlozi te nespremnosti su strah od otkaza i sličnih posljedica, kao i uvjerenje kako je nemoguće išta promijeniti.

Radnici su relativno pasivni kad je riječ o traženju i provjeravanju informacija o radničkim pravima. Aktivniji su jedino kada misle da su im prava povrijeđena ili kada nisu sigurni koja prava imaju. Najčešće se informiraju o osnovnim pravima i uvjetima (godišnjem odmoru, radnom vremenu, visini plaće, drugim materijalnim pravima), a najrjeđe u vezi sindikalnog organiziranja i prava na štrajk.

Iako tek manji postotak ispitanika navodi kako se ne informira o radničkim pravima, zabrinjavajuće je kako gotovo polovica takvih ne prepoznaje potrebu za informiranjem. Istovremeno, velika većina ispitanika smatra kako bi im trebalo biti dostupno više informacija o radničkim pravima, u čemu vide najveću odgovornost poslodavca. Poslodavac je i inače, uz internet, najčešći izvor traženja i provjeravanja informacija o radničkim pravima, ali i traženja zaštite prava, te ujedno i izvor u kojega ispitanici imaju značajno najveće povjerenje – veće nego u sindikat i znatno veće nego u državu.

Glavne probleme u informiranju predstavljaju česte izmjene propisa, te percepcija nedobivanja potpunih i istinitih informacija, kao i svjesnog uskraćivanja informacija. No, iako su prilično zadovoljni svojim informacijskim kompetencijama, radnici prepoznaju da im je tu potrebna dodatna edukacija i podrška, i to prije svega o tome gdje pronaći informacije o pravima te osobito o tome kako ta prava zaštititi.

O ISTRAŽIVANJU

Istraživanje o informacijskoj pismenosti u kontekstu radničkih prava koncipirala je i provela Dijana Šobota, izvršna tajnica SSSH za međunarodne odnose i razvoj organizacije, tijekom izrade diplomskog rada na Odsjeku za informacijske i komunikacijske znanosti Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Terensko prikupljanje podataka provedeno je u travnju 2021., a podatke je prikupila agencija za istraživanje tržišta Hendal, uz financijsku potporu Zaklade Friedrich Ebert. Diseminaciju rezultata potpomogla je Međunarodna konfederacija sindikata (ITUC).

Istraživanje je provedeno kvantitativnom metodologijom, korištenjem metode online upitnika, uz instrument visokostrukturiranog kvantitativnog upitnika sastavljenog od 50 pitanja primarno zatvorenog tipa.

Istraživanje je provedeno na 500 ispitanika, radnika zaposlenih temeljem ugovora o radu, a uzorak je bio nacionalno reprezentativan za zaposlene u RH prema županiji, dobi i spolu.

Ograničenje istraživanja u pogledu ostvarivanja nacionalno reprezentativnog uzorka je korištena metoda online upitnika, čime su isključeni ispitanici koji nisu informatički pismeni, oni iz ruralnih sredina slabije dostupnosti interneta i ispitanici nižega obrazovanja. Ograničenje predstavljaju i korištene skale samoprocjene. Samoprocjena ne može biti validna procjena znanja i informiranosti o pravima, no važan je pokazatelj stava ispitanika prema informaciji i informacijskim izvorima, kao važnom obilježju informacijske pismenosti.

Cilj istraživanja bio je istražiti obrasce informacijskog ponašanja radnika u odnosu na informacije o radničkim pravima, razinu njihove informiranosti o tim pravima, utvrditi postoje li razlike u informiranosti i informacijskom ponašanju među različitim kategorijama radnika, te ovisno o dobi, obrazovanju i djelovanju sindikata na radnom mjestu.

Istraživanje je također imalo za cilj ispitati na koji način radnici koriste informacije u zaštiti svojih radničkih prava, te njihovu spremnost da se aktivno uključe u borbu za svoja prava i interese.

Dobiveni rezultati mogu poslužiti za poticanje šire rasprave o javnopolitičkim mjerama potrebnima za zaštitu i unapređenje radničkih prava i za ostvarivanje rada po mjeri čovjeka.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

1. Struktura i karakteristike ispitanika

> 51,4 % ostvarenog uzorka ispitanika čine muškarci.

> Najzastupljeniji su ispitanici u dobnoj skupini 35 – 49 godina (41,8 %) te ispitanici završene srednje škole (56 %).

> Većina ispitanika (82 %) zaposlena je temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

> Preko polovice ispitanika (56 %) zaposleno je u privatnom sektoru. Najveći broj ispitanika (29 %) zaposlen je u području administracije.

> Sindikati djeluju kod poslodavaca 48 % ispitanika, od kojih su 46 % članovi sindikata. Analiza rezultata o članstvu u sindikatu na ukupnom uzorku pokazuje kako većina zaposlenih (76 %) nisu članovi sindikata.

> Prosječna ocjena zadovoljstva radnim mjestom je u razini ocjene „4“ – „Uglavnom sam zadovoljan/na“, pri čemu 45 % ispitanika navodi kako je uglavnom zadovoljno svojim radnim mjestom.

2. Upoznatost s radničkim pravima

Preko polovice ispitanika (52 %) navodi kako je upoznato s radničkim pravima. Ipak, 28 % ispitanih navodi kako niti jest niti nije upoznato sa svojim radničkim pravima (Slika 1).

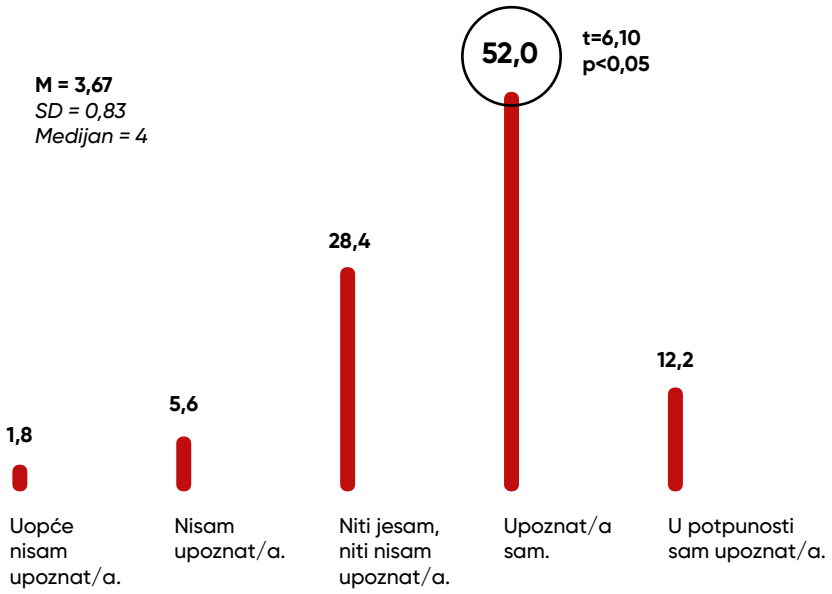
Ispitanici koji su članovi sindikata iskazuju značajno bolju upoznatost s radničkim pravima od ispitanika koji nisu članovi sindikata.

U pogledu dobi, ispitanici stariji od 50 godina u većoj mjeri navode kako su upoznati s radničkim pravima od mlađih ispitanika. Nisu utvrđene značajne razlike u upoznatosti s radničkim pravima s obzirom na stupanj obrazovanja.

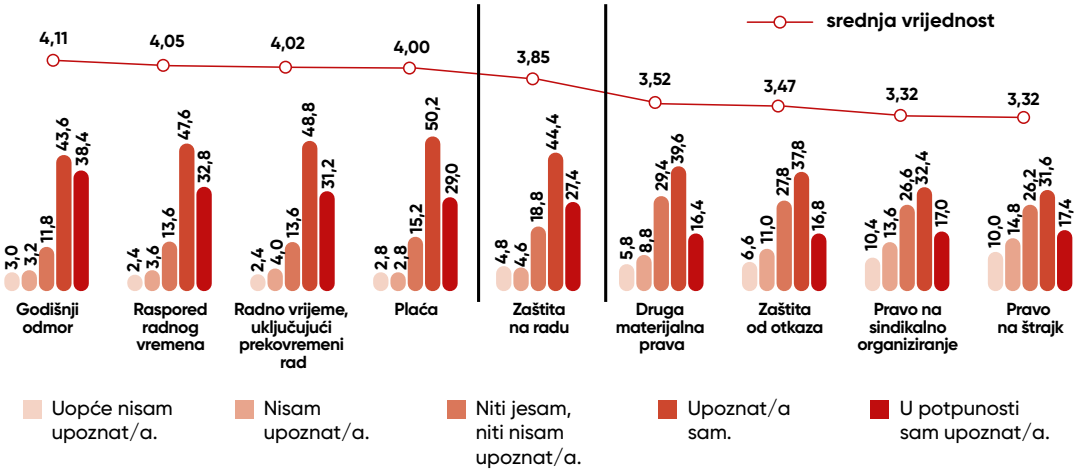
Ispitanici **su najviše upoznati s pravom na godišnji odmor, rasporedom radnog vremena, radnim vremenom (uključujući prekovremeni rad) i plaćom** (Slika 2).

Ispitanici **članovi sindikata značajno su bolje upoznati s radnim vremenom, zaštitom na radu, pravom na sindikalno organiziranje, pravom na štrajk, materijalnim pravima te zaštitom od otkaza.** I ovdje je dobivena razlika prema dobi: ispitanici stariji od 50 godina u većoj su mjeri od mlađih upoznati sa svim navedenim elementima radničkih prava.

Slika 1: Upoznatost s radničkim pravima



Slika 2: Upoznatost s različitim elementima radničkih prava



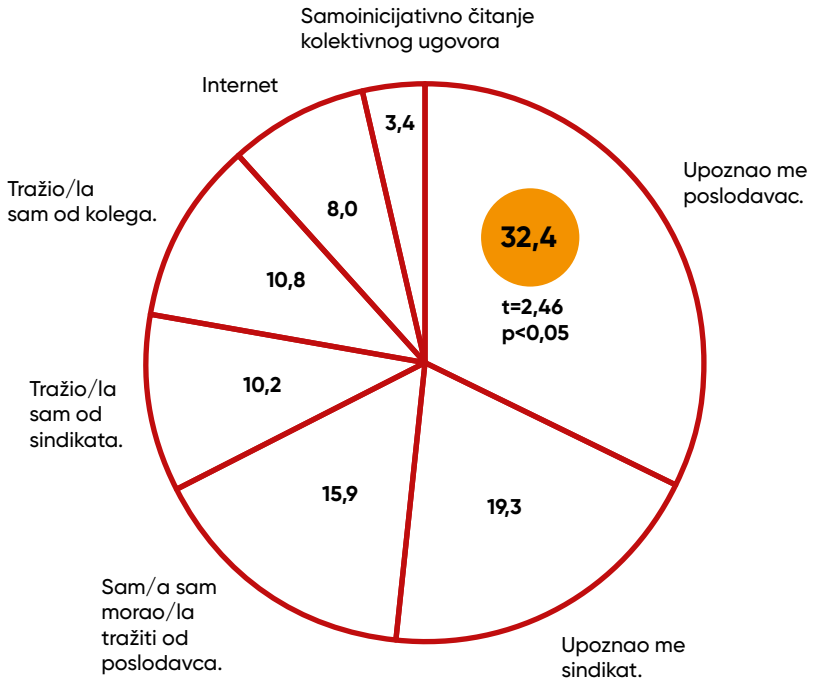
3. Informacijsko ponašanje, problemi i izvori informacija

3.1. Informiranje o radničkim pravima prilikom zaposlenja

Najveći dio ispitanika (81 %) pročitao je ugovor o radu, pravilnik o radu 40 %, a kolektivni ugovor 30 %. Većina ispitanika (76 %) navedene je dokumente pročitala jer im ih je predočio poslodavac, 19 % na vlastito traženje, a 4 % jer im ih je predočio sindikat.

Podjednaki udio ispitanika navodi kako provjerava (33 %) i ne provjerava (35 %) svoja prava prema kolektivnom ugovoru. Također, oni koji traže informacije o kolektivnom ugovoru i provjeravaju prava koja prema njemu imaju (Slika 3), najčešće navode kako ih je s pravima iz kolektivnog ugovora upoznao poslodavac (32 %).

Slika 3: Način traženja informacija o kolektivnom ugovoru



Ispitanici većinom (61 %) nisu tražili pojašnjenja prava iz kolektivnog ugovora, dok oni koji jesu (39 %) navode kako su pojašnjenja tražili uglavnom od poslodavca (50 %). Uglavnom se provjeravaju prava vezana za godišnji odmor i slobodne dane (29 %) te materijalna prava (22 %).

3.2. Traženje informacija o radničkim pravima

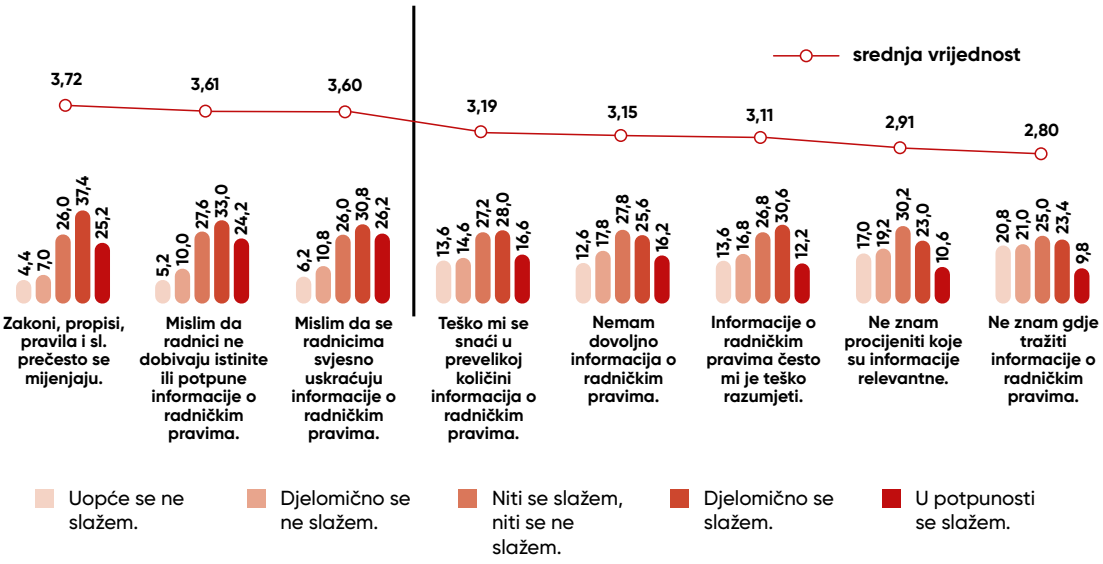
Nešto manje od polovice ispitanika (47,8 %) aktivno samostalno traži informacije o svojim radničkim pravima, dok **52,2 % takve informacije dobiva od poslodavca i/ili sindikata.**

3.3. Percipirani problemi u informiranju o radničkim pravima

Kao što je prikazano na Slici 4, utvrđena su tri glavna problema u informiranju:

> **česte izmjene zakona, propisa i pravila,**
> **percepcija nedobivanja potpunih i istinitih informacija i**
> **percepcija svjesnog uskraćivanja informacija radnicima.**

Slika 4: Percipirani problemi u informiranju o radničkim pravima



Pritom **ispitanici srednje stručne spreme** više od ostalih (više obrazovanih ispitanika) smatraju problemom to što se radnicima svjesno uskraćuju informacije o radničkim pravima te češće navode kako ne znaju procijeniti koje su informacije relevantne.

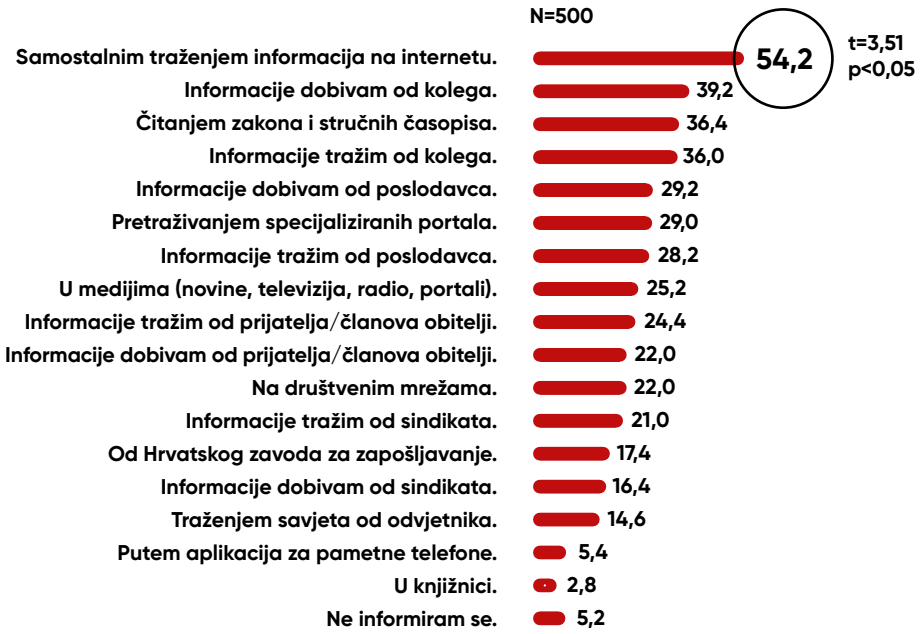
S druge strane, **nečlanovi sindikata** češće percipiraju da radnici ne dobivaju istinite informacije, da općenito nemaju dovoljno informacija o radničkim pravima, češće ne znaju procijeniti koje su informacije relevantne ili ne znaju gdje potražiti informacije o radničkim pravima.

3.4. Izvori informacija o radničkim pravima

67 % ispitanika navodi kako **znaju gdje potražiti informacije** o svojim radničkim pravima.

Značajno najčešći izvor informacija radnika o radničkim pravima (Slika 5) je internet: **preko polovice ispitanika se o svojim radničkim pravima informira samostalno na internetu**. Ostali česti izvori informiranja su kolege te poslodavac, a **svaki peti ispitanik informacije traži od sindikata, dok ih 16 % navodi da informacije dobiva od sindikata**.

Slika 5: Izvori informiranja o radničkim pravima



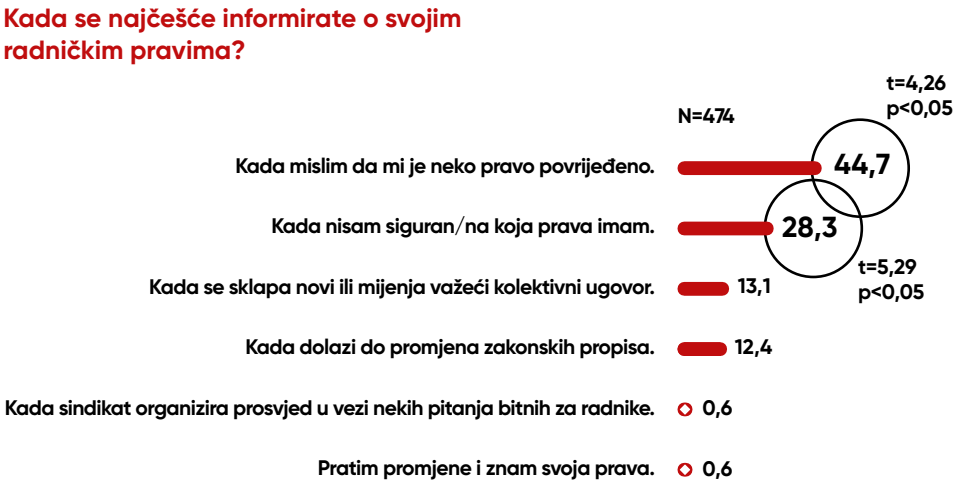
Ispitanici koji traže informacije o radničkim pravima, podjednako ih provjeravaju (52 %) i ne provjeravaju (48 %). Polovica ispitanika (50 %) koji provjeravaju dobivene informacije o radničkim pravima, čine to na internetu. Informacije kod sindikata provjerava 8 % ispitanika.

3.4.1. Razlozi informiranja o radničkim pravima

Radnici se najčešće informiraju o svojim radničkim pravima **kada misle da im je neko pravo povrijeđeno (45 %) te kada nisu sigurni u to koja im prava pripadaju (28 %).**

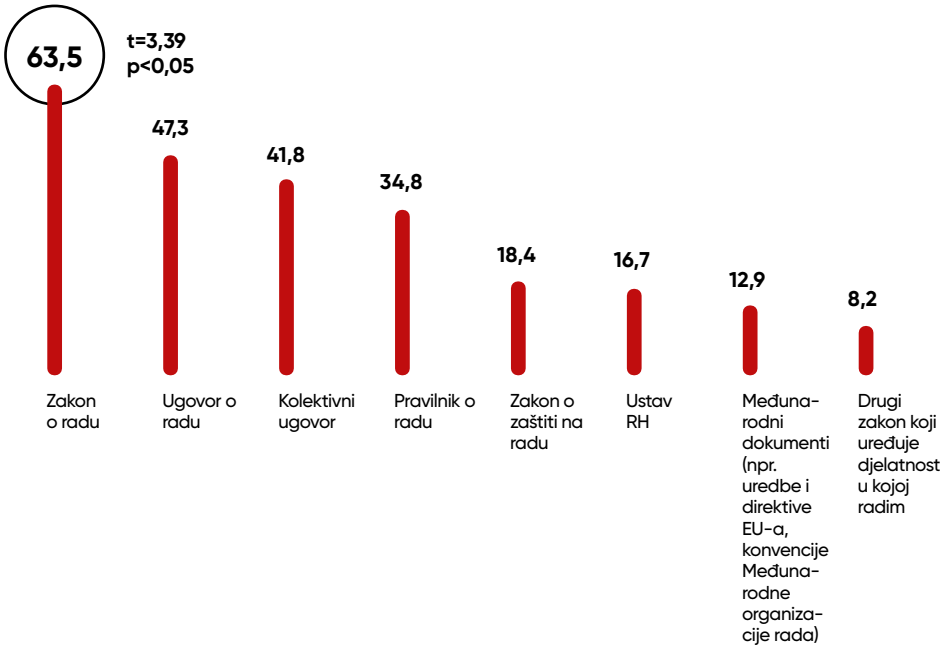
Članovi sindikata češće se informiraju kada misle da im je neko pravo povrijeđeno. Nečlanovi sindikata češće se informiraju kada nisu sigurni koja prava imaju; isti razlog informiranja češći je kod žena.

Slika 6: Motivacija za informiranje o radničkim pravima



Ispitanici najvažnijim dokumentom za utvrđivanje radničkih prava smatraju Zakon o radu (64 %). Iz Slike 7 vidljivi su i ostali bitni dokumenti: ugovor o radu, pravilnik o radu i kolektivni ugovor. Ispitanici stariji od 25 godina češće od mlađih navode kako je najvažniji dokument za utvrđivanje radničkih prava kolektivni ugovor.

Slika 7: Percepcija o važnim dokumentima za utvrđivanje radničkih prava



Glavne teme o kojima se traže informacije vezane uz radnička prava su one vezane uz osnovne uvjete rada (godišnji odmor, visinu plaće, radno vrijeme, druga materijalna prava). Najmanje se traže informacije o sindikalnom organiziranju i pravu na štrajk.

3.4.2. Razlozi neinformiranja o radničkim pravima

Svega 5 % ispitanih uopće se ne informira o radničkim pravima. To su većinom oni koji nisu upoznati ili su neutralni po pitanju svojih radničkih prava.

Najčešći razlozi koji se navode kao razlozi neinformiranja su:

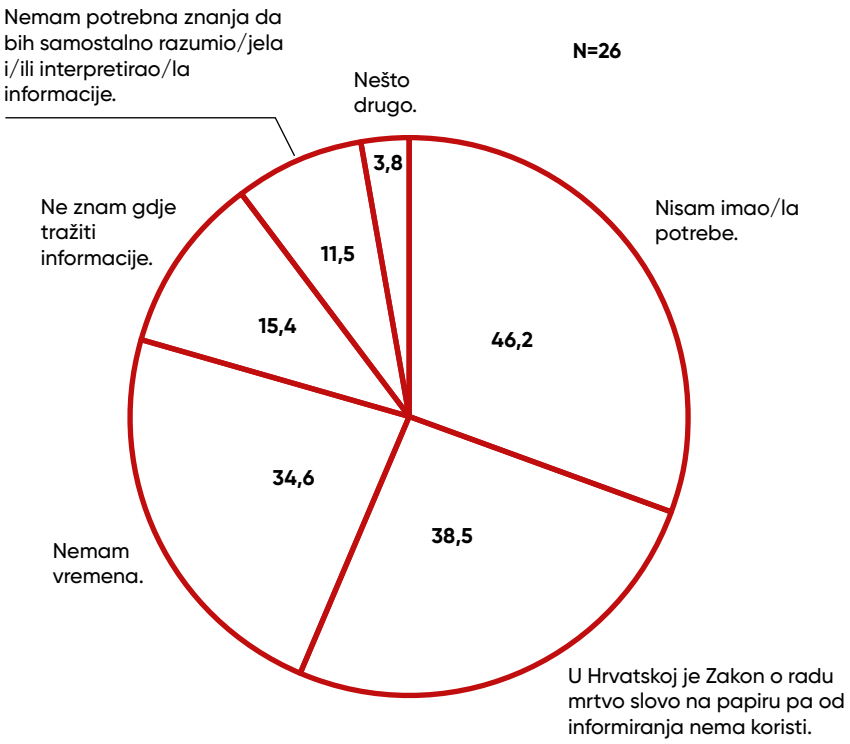
> nedostatak potrebe,

> nepovjerenje u *Zakon o radu* i

> nedostatak vremena.

Uzorak ispitanika koji se ne informiraju je manji od 30, stoga su ovi rezultati samo indikativni.

Slika 8: Razlozi neinformiranja o radničkim pravima



3.4.3. Informiranje kod sindikata

42 % radnika (značajno najveći udio) ne informira se kod sindikata jer nisu njegovi članovi.

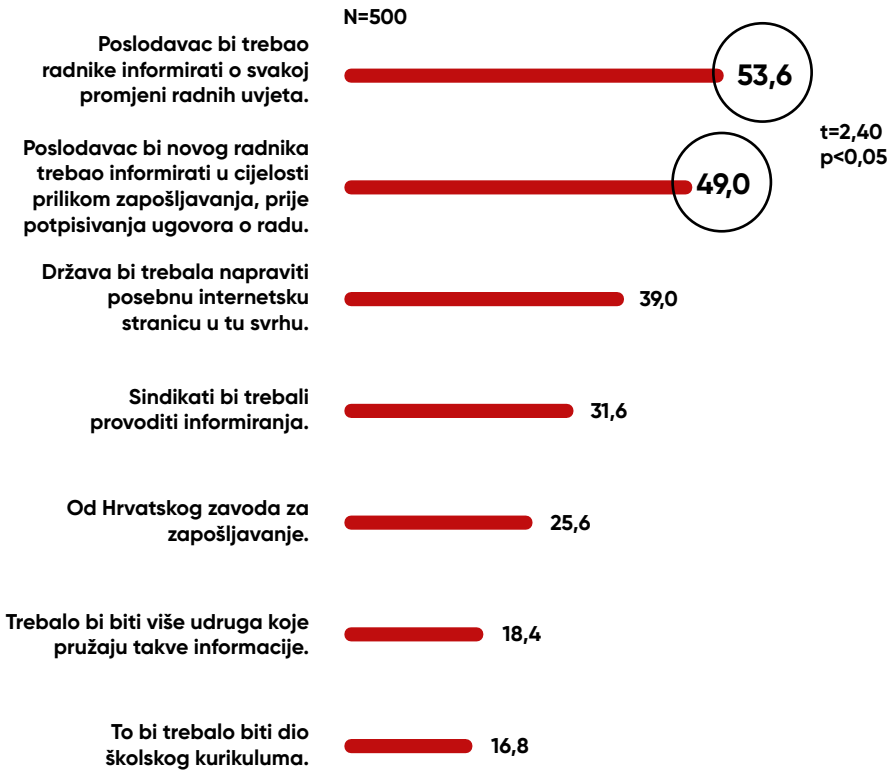
Sindikat najčešće informira radnike na sastancima (14 %), putem oglasne ploče (13 %) i u razgovoru sa sindikalnim povjerenikom (12 %).

3.5. Percepcija potrebe za dodatnim informacijama

Većina ispitanika (82 %) smatra kako treba biti dostupno više informacija o radničkim pravima. Češće su to ispitanici slabije upoznatosti s radničkim pravima. **Glavni izvor tih informacija je poslodavac** koji bi trebao radnike informirati o svakoj promjeni radnih uvjeta te novog radnika, prije potpisivanja ugovora o radu, informirati o njima (Slika 9).

U pogledu demografije, dobiveni rezultati ukazuju kako žene češće od muškaraca smatraju kako poslodavac radnika treba obavijestiti o radničkim pravima prilikom zapošljavanja, prije sklapanja ugovora o radu.

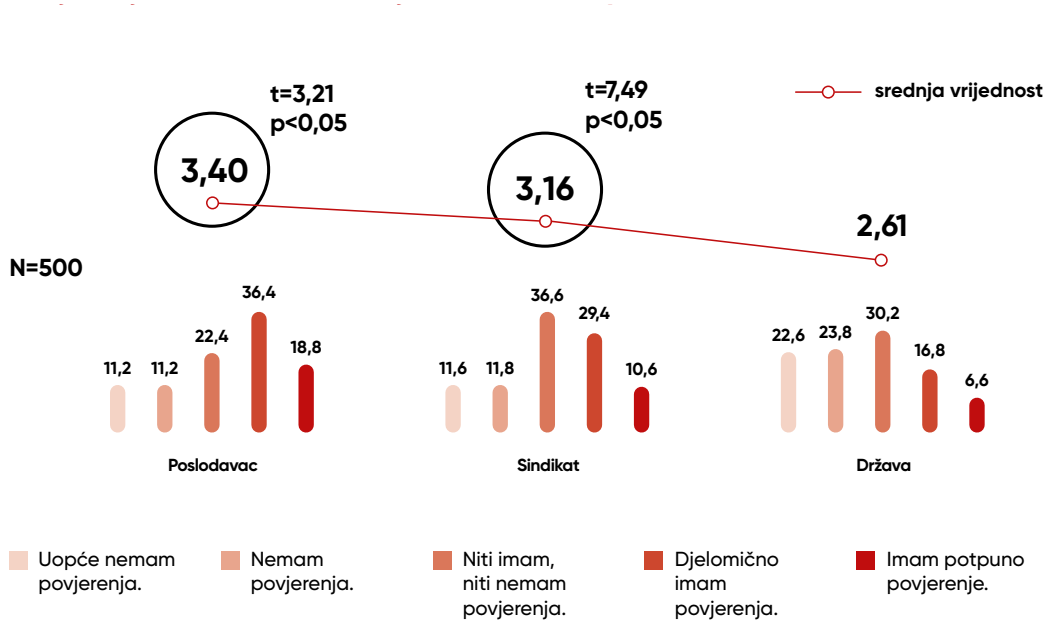
Slika 9: Izvori dodatnih informacija o radničkim pravima



3.6. Povjerenje u izvore informacija

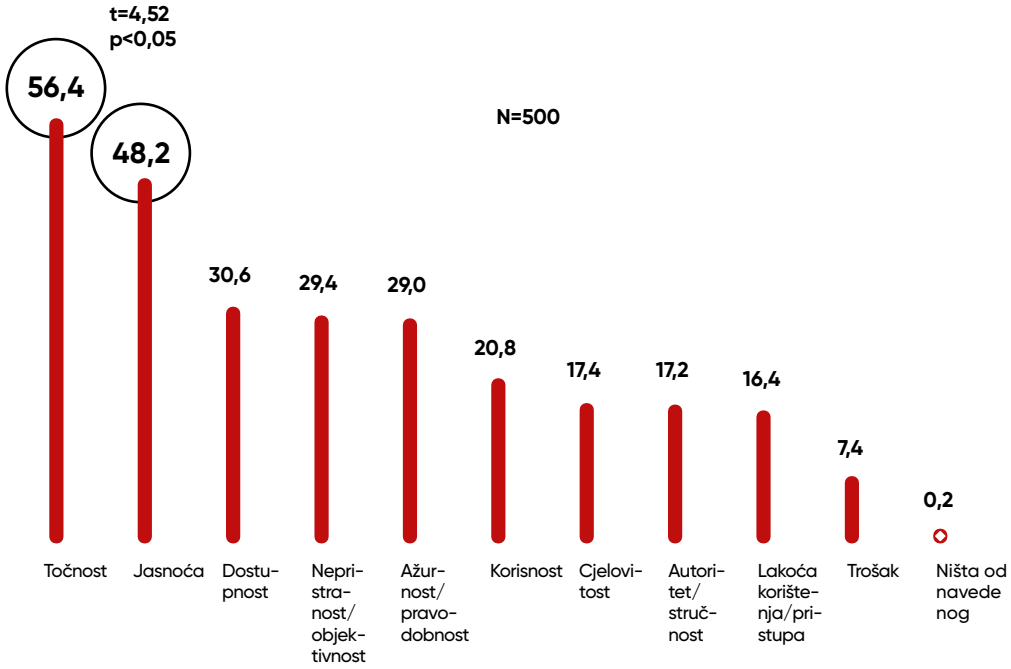
Prosječne ocjene povjerenja u izvore informiranja o radničkim pravima su u razini ocjene "3", što znači da ispitanici uglavnom niti imaju niti nemaju povjerenja u navedene izvore (Slika 10). Ipak, značajno najveće povjerenje imaju u poslodavca, dok je povjerenje u sindikat značajno veće od povjerenja u državu.

Slika 10: Povjerenje u izvor informacija o radničkim pravima



Pri procjeni pouzdanosti i relevantnosti izvora informiranja o radničkim pravima (Slika 11), ispitanicima su najvažniji elementi točnost i jasnoća.

Slika 11: Najvažniji element procjene pouzdanosti i relevantnosti izvora informacija



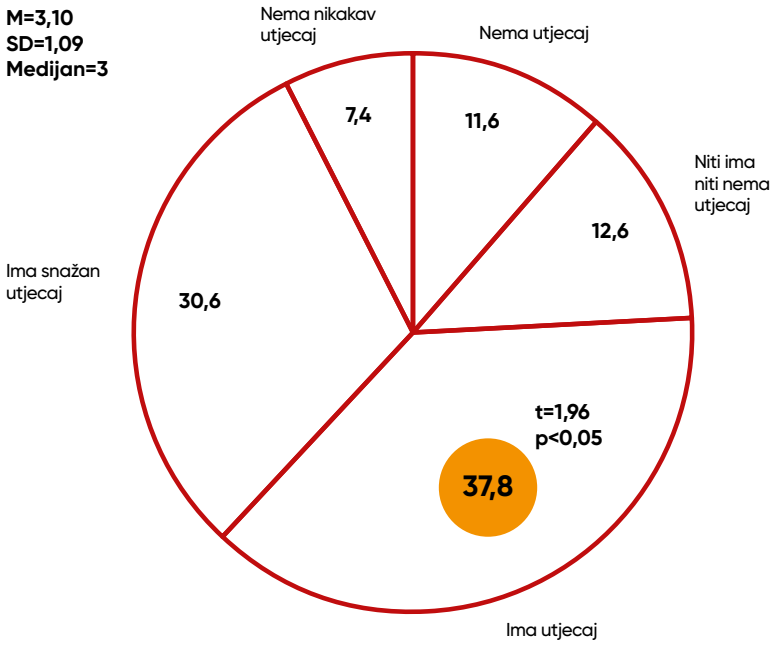
3.7. Percepcija utjecaja informiranosti na kvalitetu radnog mjesta

Većina ispitanika smatra kako upoznatost s radničkim pravima niti ima niti nema utjecaja na kvalitetu radnog mjesta (Slika 12).

Prosječno veće ocjene za utjecaj informiranosti na kvalitetu radnog mjesta daju ispitanici koji su više upoznati s radničkim pravima. Analize po demografiji ukazuju kako muškarci procjenjuju da informiranost više utječe na kvalitetu radnog mjesta.

Većina ispitanika (45 %) navodi kako su **uglavnom zadovoljni svojim radnim mjestom**. Zadovoljstvo radnim mjestom **veće je kod ispitanika koji iskazuju manju ili veću upoznatost s radničkim pravima** u usporedbi s onima koji su neutralni po tom pitanju.

Slika 12: Utjecaj informiranosti o radničkim pravima na kvalitetu radnog mjesta



3.8. Procjena informacijskih kompetencija i potreba za edukacijom

36 % ispitanika svoje informacijske kompetencije (vještine i znanja traženja, vrednovanja i korištenja informacija) smatra dobrima.

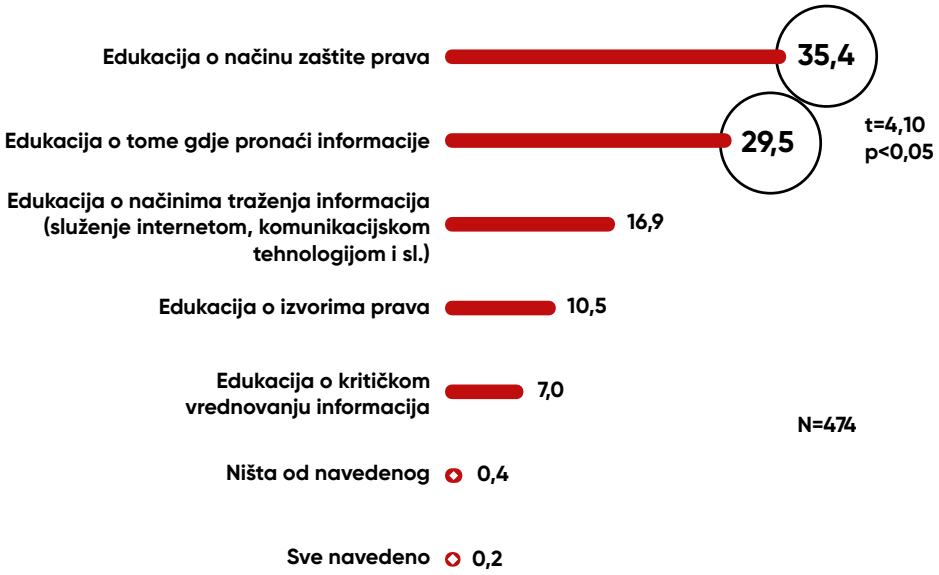
S porastom stupnja obrazovanja raste i procjena vlastitih informacijskih kompetencija. **Ispitanici koji nisu članovi sindikata češće od onih koji jesu navode kako su njihove informacijske kompetencije dobre**.

Svaki treći ispitanik smatra kako je **poslodavac najodgovorniji za razvoj informacijskih kompetencija radnika.** 22 % ispitanika smatra kako su radnici sami odgovorni za to i kako se navedene kompetencije trebaju stjeći samostalnim učenjem.

Edukacije koje su ispitanici izdvojili kao potencijalno najkorisnije za informiranje o radničkim pravima (Slika 13) **su:**

- **edukacija o načinima zaštite prava (35 %)** i
- edukacija o tome **gdje pronaći informacije o radničkim pravima (30 %).**

Slika 13: Edukacije za uspješno informiranje o radničkim pravima



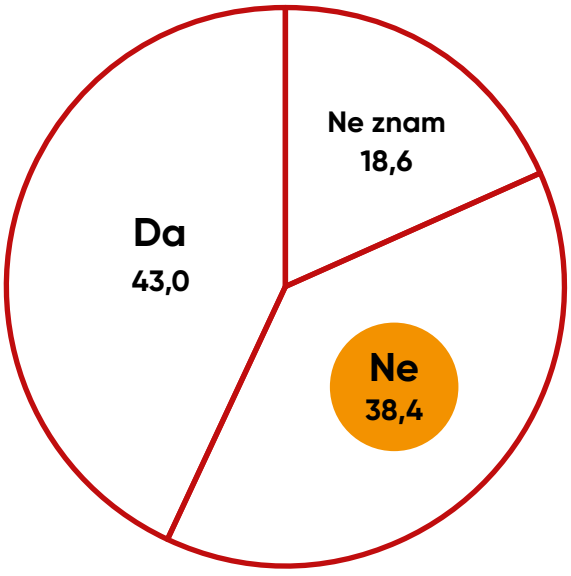
4. Percepcija povrede i traženje zaštite radničkih prava

4.1. Povreda radničkih prava

38 % ispitanih navodi kako su im prava bila povrijeđena (Slika 14).

Radnici koji pozitivno ocjenjuju svoju upoznatost s radničkim pravima u većoj mjeri navode kako im prava nisu bila povrijeđena, dok je **veća učestalost povrede radničkih prava prisutna kod ispitanika koji slabije procjenjuju svoju upoznatost s njima** (Tablica 1).

Slika 14: Povrijeđenost radničkih prava



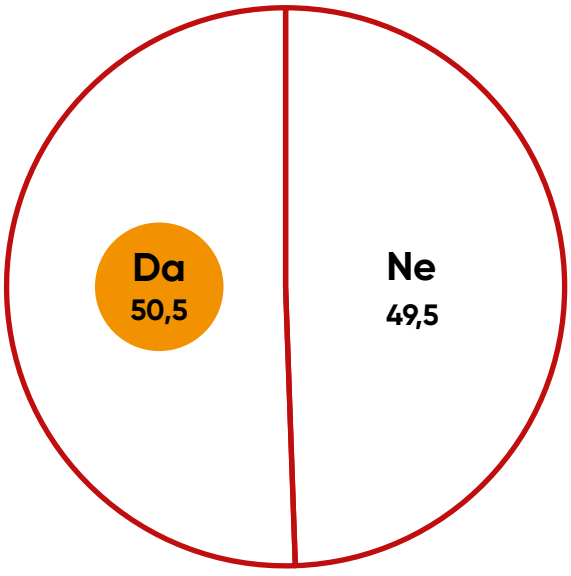
Tablica 1: Povrijeđenost radničkih prava s obzirom na upoznatost s radničkim pravima

	Upoznatost s radničkim pravima		
Povrijeđenost radničkih prava	Nisu upoznati (1+2)	Niti jesu niti nisu upoznati (3)	Upoznati su (4+5)
Da	54,3	39,2	35,7
Ne	23,9	32,2	50,8
Ne znam	21,7	28,7	13,5
N	46	143	311

4.2. Traženje zaštite radničkih prava

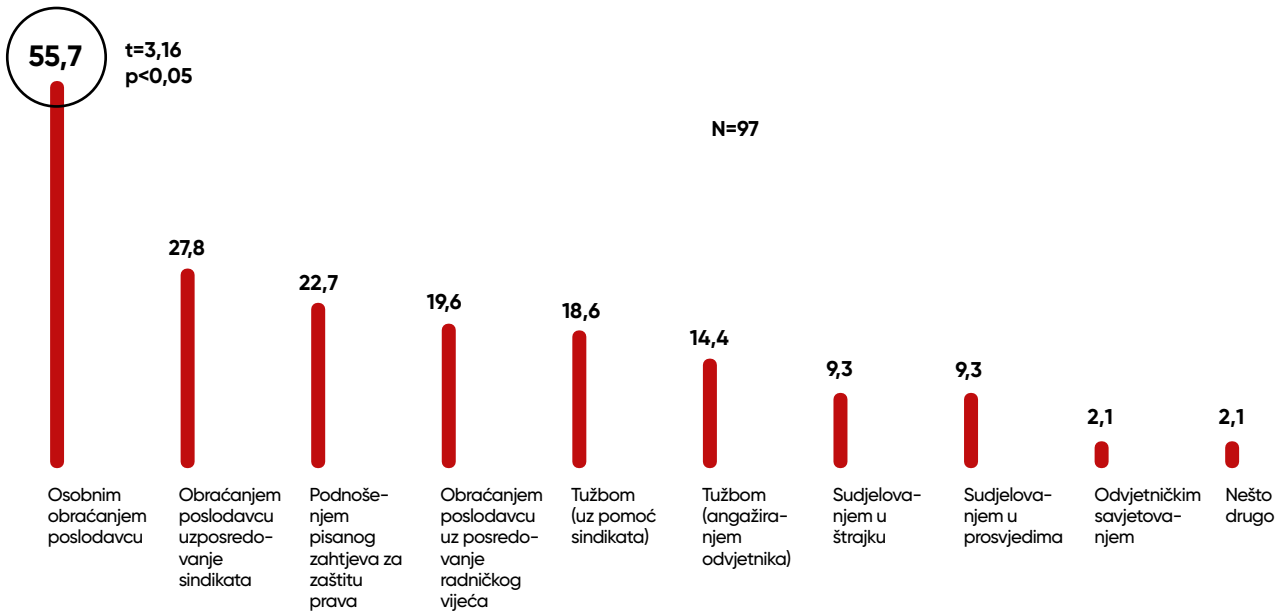
Ispitanici koji navode da su im prava bila povrijeđena, podjednako traže i ne traže zaštitu svojih radničkih prava (Slika 15).

Slika 15: Traženje zaštite povrijeđenih radničkih prava



Radnici **zaštitu povrijeđenih prava najviše traže obraćanjem poslodavcu**, osobno (56 %) ili uz posredovanje sindikata (28 %) (Slika 16). Tužba je mehanizam koji češće koriste ispitanici koji su dobro upoznati s radničkim pravima (Tablica 2).

Slika 16: Način traženja zaštite radničkih prava



Tablica 2: Način traženja zaštite povrijeđenih radničkih prava s obzirom na upoznatost s radničkim pravima

	Upoznatost s radničkim pravima		
Način traženja zaštite povrijeđenih radničkih prava	**Nisu upoznati (1+2)**	**Niti jesu niti nisu upoznati (3)**	**Upoznati su (4+5)**
Osobnim obraćanjem poslodavcu	**53,8**	**76,2**	**49,2**
Obraćanjem poslodavcu uz posredovanje sindikata	**30,8**	**23,8**	**28,6**
Tužbom (uz pomoć sindikata)	**0,0**	**4,8**	**27,0**
Podnošenjem pisanog zahtjeva za zaštitu prava	**30,8**	**9,5**	**25,4**
Obraćanjem poslodavcu uz posredovanje radničkog vijeća	**15,4**	**9,5**	**23,8**
Tužbom (angažiranjem odvjetnika)	**7,7**	**19,0**	**14,3**
Sudjelovanjem u prosvjedima	**0,0**	**0,0**	**14,3**
Sudjelovanjem u štrajku	**0,0**	**4,8**	**12,7**
Odvjetničkim savjetovanjem	**0,0**	**9,5**	**0,0**
Nešto drugo	**7,7**	**0,0**	**1,6**
N	**13**	**21**	**63**

S obzirom na razinu upoznatosti s radničkim pravima, vidljivo je kako s **porastom upoznatosti raste i traženje zaštite** (Tablica 3). Ispitanici stariji od 50 godina češće su tražili zaštitu u usporedbi s mlađima.

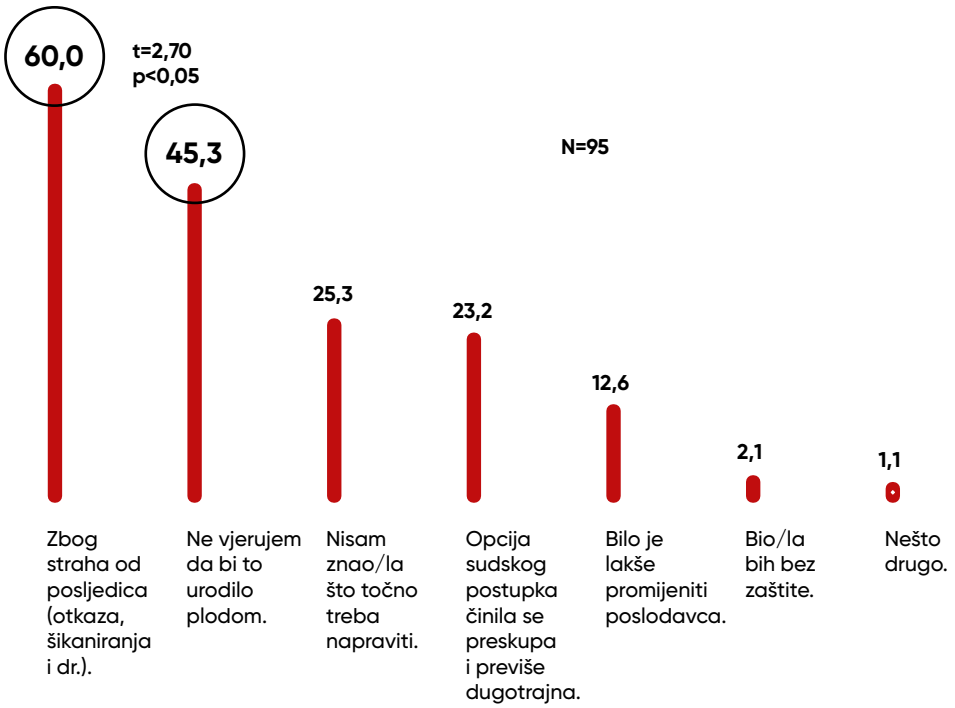
Tablica 3: Traženje zaštite povrijeđenih radničkih prava s obzirom na upoznatost s radničkim pravima

	Upoznatost s radničkim pravima		
Traženje zaštite povrijeđenih radničkih prava	**Nisu upoznati (1+2)**	**Niti jesu niti nisu upoznati (3)**	**Upoznati su (4+5)**
Da	**52,0**	**37,5**	**56,8**
Ne	**48,0**	**62,5**	**43,2**
N	**25**	**56**	**111**

4.3. Razlozi netraženja zaštite radničkih prava

Oni koji nisu tražili zaštitu radničkih prava, kao **glavne razloge navode strah od posljedica (60 %) i nepovjerenje u pozitivan ishod takvog postupka (45 %)** (Slika 17).

Slika 17: Razlozi netraženja zaštite povrijeđenih radničkih prava

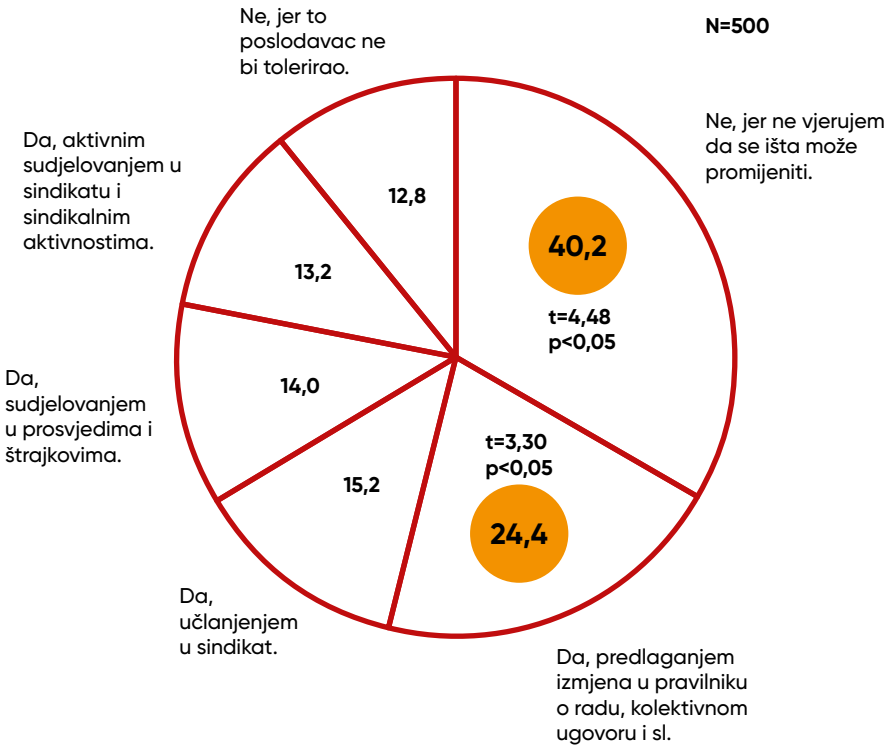


Ispitanici koji u slučaju povrede radničkih prava nisu znali što napraviti, u većoj su mjeri nedovoljno upoznati sa svojim radničkim pravima.

4.4. Spremnost na aktivnije zalaganje za radnička prava

40 % ispitanika nije spremno založiti se za višu razinu svojih radničkih prava jer ne vjeruju da je tako išta moguće promijeniti (Slika 18). Većina tih ispitanika ima nisku upoznatost s radničkim pravima. Ipak, svaki četvrti ispitanik založio bi se za višu razinu svojih prava predlaganjem izmjena u pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru i sl. U većoj su mjeri to ispitanici veće upoznatosti s radničkim pravima. Također, **aktivno sudjelovanje u sindikatu češće navode ispitanici bolje upoznatosti s radničkim pravima**.

Slika 18: Spremnost za aktivnije zalaganje za radnička prava



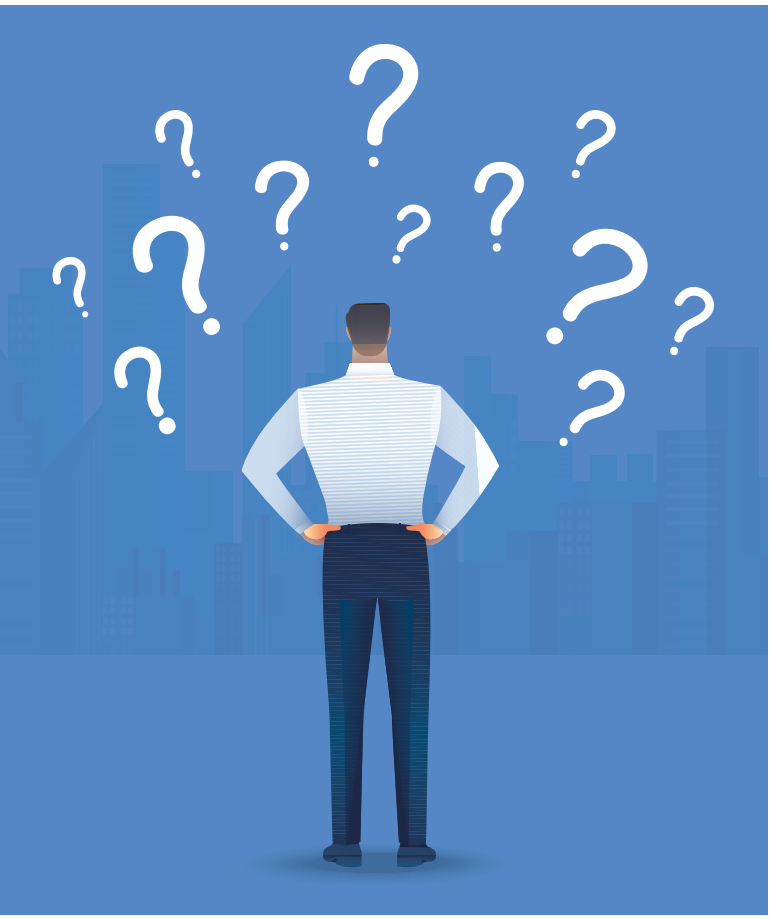
5. Zaključci i preporuke

Provedeno istraživanje pokazalo je kako nisu nisu utvrđene značajne razlike u razini informiranosti o radničkim pravima i informacijskom ponašanju prema razini obrazovanja, ali jesu prema drugim varijablama, prije svega prema članstvu u sindikatu.

Članstvo u sindikatu dokazano je i kao značajan prediktor bolje informiranosti o radničkim pravima. Informacijsko ponašanje ispitanika karakterizira određena pasivnost, prvenstveno u traženju i provjeravanju informacija o radničkim pravima, a ispitanici veću aktivnost iskazuju kada misle da su im prava povrijeđena. Ispitanici su relativno pasivni i u odnosu na spremnost za zalaganje za višu razinu prava, pri čemu su glavni razlozi neaktivnosti strah, defetizam i fatalizam. Prava su češće bila povrijeđena radnicima koji slabije procjenjuju svoju upoznatost s njima, a takvi su ispitanici i manje spremni založiti se za svoja prava.

Ispitanici su visoko procijenili upoznatost s radničkim pravima, a iskazali su i prilično visoko samopouzdanje u vlastite informacijske kompetencije. Istovremeno, velika većina smatra kako bi im trebalo biti dostupno više informacija o radničkim pravima, u čemu vide najveću odgovornost poslodavca, kojega smatraju i najodgovornijim za razvoj informacijskih kompetencija radnika i koji je i inače, uz internet, najčešći izvor traženja i provjeravanja informacija, ali i traženja zaštite prava. Kao glavne probleme u informiranju ističu česte izmjene propisa, percepciju nedobivanja potpunih i istinitih informacija i percepciju svjesnog uskraćivanja informacija. Ispitanici su u prosjeku neutralni kad je riječ o povjerenju u izvore informiranja o radničkim pravima, ali značajno najveće povjerenje imaju u poslodavca, a najmanje u državu.

Provedeno istraživanje potvrdilo je i nalaze nekih ranijih istraživanja SSSH, ali i ono što je dobro znano iz prakse: sindikat čini razliku! Članovi sindikata bolje su informirani o pravima, znaju vrijednost tih informacija, a tamo gdje djeluje sindikat rjeđe su i povrede radničkih prava, a radnici skloniji založiti se za svoja prava – to su važne prednosti članstva u sindikatu na koje moramo biti ponosni i o kojima moramo aktivno informirati radnike.



Razlike u informiranosti ne samo da dovode do češćih povreda prava slabije informiranih radnika, već mogu imati posljedice i za ostale radnike, jer mogu dovesti do prelijevanja negativnih učinaka i do dampinga.

Za sindikat, na svim razinama organiziranosti, to znači kako mora ustrajati u osvješćivanju i educiranju radnika o važnosti sindikalnog organiziranja i sindikata i njegove uloge, kao i o važnosti informiranosti o pravima, ali i o vjerodostojnosti i pouzdanosti informacija. Informacije doista jesu moć, a vještine i znanja njihovog pronalaženja, kritičkoga vrednovanja i korištenja – informacijska pismenost – potvrđuju se doista ključnima za stanje radnih prava i dostojanstvo rada.

To znači i da se moramo uhvatiti u koštac s gotovo paradoksalnom situacijom u kojoj je poslodavac radnicima istovremeno i ključni autoritet u informiranju o radničkim pravima i ključni razlog zašto se aktivnije ne informiraju i ne zalažu za svoja prava (zbog straha od otkaza, odmazde i sličnih posljedica). To također znači da moramo ispitati koji su sve razlozi tomu, uključujući i istraživanjem, te u što većoj mjeri uklanjanjem prepreka sindikalnom organiziranju. Pred sindikate to stavlja važnu zadaću izgradnje kritičke svijesti kod radnika u cilju njihovog osvješćivanja i osnaživanja kako bi bili u stanju prepoznati opresiju i pružiti joj otpor.

Osim educiranja i osvješćivanja radnika, koje mora početi sa sindikalnim povjerenicima ali se proširiti i na ostale članove, to zahtijeva i educiranje samih poslodavaca na području radničkih prava te njihovo poticanje na proaktivnije i benevolentnije informiranje radnika, ali i inzistiranje na sustavnom inspekcijskom nadzoru i sprečavanju i sankcioniranju ponašanja onih poslodavaca koji radnike odvraćaju od informiranja i traženja zaštite prava, kao i onih koji provode diskriminatorne i slične prakse.

I ovo je istraživanje pokazalo kako radnici često nisu svjesni svojega potlačenog položaja i kako djeluju suprotno svojim interesima, među ostalim i iskazivanjem pasivnosti, straha, defetizma i fatalizma. To posebno zabrinjava u kontekstu zaštite radničkih prava jer radnici ne prepoznaju da im se prava krše i ne vjeruju kako je promjena moguća. A znamo da jest, što nam pokazuju i davna i recentna povijest radničke i sindikalne borbe.

Širenje svijesti o pozitivnim rezultatima sindikalnoga rada i borbe ključno je za razbijanje takvih predrasuda, a tako i za unapređenje radničkih prava općenito, ali i za jačanje sindikalnoga pokreta. Ne treba zaboraviti ni na važnost osnaživanja demokracije na radnome mjestu kako bi se radnicima dao glas i omogućio utjecaj na uvjete i organizaciju rada, za što su i sami iskazali spremnost za aktivnije zalaganje.

Aktivni i informirani radnici i građani te razumijevanje moći informacija temeljni su preduvjeti postizanja boljih prava i socijalne pravde, a tako i dostojanstvenoga života odnosno rada po mjeri čovjeka. Uloga sindikata u tome je nezamjenjiva.

Preporuke za poboljšanje informacijske pismenosti radnika

> Dokazana hipoteza o češćim povredama radničkih prava kod ispitanika koji slabije procjenjuju svoju upoznatost s njima ukazuje na važnost edukacije radnika o radničkim pravima. Područje radničkih prava potrebno je integrirati u osnovnoškolski, srednjoškolski (uključivo i strukovne škole) i visokoškolski kurikulum, uključivanjem međupredmetne teme „Poduzetništvo i svijet rada“, te proširiti vrijednosti kojima kurikulum daje osobitu pozornost, kao što su rad, ravnopravnost i socijalna pravda.

> Uz ekonomsku, financijsku i informatičku pismenost, kao česte sastavnice kurikuluma, potrebno je integrirati i informacijsku pismenost u nastavne planove i programe, horizontalno kroz sve nastavne sadržaje.

> Nužnost informacijskog opismenjivanja potrebno je ugraditi i u strateške i razvojne dokumente kako bi se promicala svijest o važnosti i učinku informacijske pismenosti za radnike, gospodarstvo i društvo. U tu svrhu potrebna je snažnija međusektorska i međuresorna suradnja i participacija različitih aktera i dionika.

> Nužno je priznati pravo na (cjeloživotno) učenje, kako je proklamirano prvim načelom Europskoga stupa socijalnih prava, te osigurati koherentnost europskih i nacionalnih strategija i politika.

> Nužno je učiniti korake prema ispunjavanju UN-ovih Ciljeva održivoga razvoja, osobito Cilja 4, 8, 10 i 16, uključujući razvijanje i implementaciju nacionalne strategije.

> Utvrđeno nepoznavanje načina zaštite prava, kao i iskazana potreba za edukacijom na tom području, ukazuju na nužnost edukacije radnika o načinima zaštite prava tijekom obrazovanja te nakon stupanja na tržište rada, uz sudjelovanje sindikata i udruga poslodavaca u dizajniranju i provedbi edukacije, kao i ugrađivanjem specifičnih odredbi u kolektivne ugovore.

> S obzirom da je internet istaknut kao najčešći izvor informiranja o radničkim pravima i njihovog provjeravanja, potrebna je edukacija radnika o (kritičkom) korištenju interneta, o relevantnim, pouzdanim i vjerodostojnim izvorima informacija, posebno onima vezanima uz radnička prava.

> Potrebno je izraditi kanale i alate informiranja radnika o radničkim pravima (od sažetih i jednostavnih letaka, preko aplikacija za pametne telefone, do specijaliziranih mrežnih stranica), osigurati njihovu vidljivost i ažurnost, posebno u kontekstu izmjena zakona, propisa, kolektivnih ugovora i sl.

> Potrebno je osnažiti demokraciju na radnom mjestu kako bi se osigurao glas radnika na radnom mjestu i poticala njihova proaktivnost, uključujući predlaganjem izmjena u uvjetima i organizaciji rada, za što su ispitanici iskazali spremnost za aktivnije zalaganje. U tom smislu potrebno je i educirati radnike o mogućnostima i načinima sudjelovanja u donošenju odluka i aktivnostima kojima mogu poboljšati svoja prava.

> Potrebno je poticati poslodavce na proaktivnije i benevolentnije informiranje radnika o radničkim pravima, uz sustavni inspekcijski nadzor i sprečavanje i sankcioniranje diskriminatornih i ostalih praksi kršenja radničkih prava i aktivnosti koje mogu djelovati odvraćajuće kad je riječ o traženju zaštite radničkih prava. Također, potrebno je osigurati bolju informiranost i educiranost samih poslodavaca na području radničkih prava s obzirom da je utvrđena njihova značajna uloga u informiranju radnika.

> S obzirom na potvrđenu hipotezu kako je sindikat zaštitni mehanizam za informiranje o radničkim pravima, jer je utvrđeno kako su članovi sindikata bolje informirani o pravima, ali i s obzirom da određeni postotak ispitanika ni ne zna djeluje li na razini njihovog poslodavca sindikat, potrebno je aktivnije educirati radnike (uključujući i buduće radnike) o ulozi sindikata i o važnosti sindikalnog udruživanja i vidovima sindikalnih akcija, kao i educirati sindikalne povjerenike.

Preporuke za daljnja istraživanja

> Ponoviti i/ili proširiti provedeno istraživanje kombiniranjem drugih istraživačkih metoda (npr. telefonskim anketiranjem) kako bi se obuhvatili segmenti populacije koji ovim istraživanjem nisu u većoj mjeri obuhvaćeni. Potrebno je pokušati obuhvatiti radnike s nižim kvalifikacijama i neadministrativne djelatnosti s obzirom da su i inače u istraživanjima informacijske pismenosti slabije ili nikako zastupljeni.

> Istraživanjem obuhvatiti i radnike zaposlene po prekarnim, atipičnim ugovorima o radu i radnom angažmanu, uključujući i platformske radnike, s obzirom na njihov sve veći udio u radnoj snazi i ranjiv položaj, posebno u smislu pristupa informacijama i pravima.

> Istražiti prednosti i učinke bolje informiranosti i bolje informacijske pismenosti radnika za gospodarstvo, radnike i društvo. S tim u vezi potrebno je istražiti i prepreke boljoj informiranosti i informacijskoj pismenosti radnika.

> Istražiti uloge i stavove o različitim dionicima, prije svega o sindikatima kao potvrđenom važnom akteru u zaštiti prava radnika, u pogledu uloge u informiranju radnika, ali i prepreka i pokretača za sindikalno organiziranje i učlanjivanje.

> S obzirom na važnost pitanja povjerenja i pouzdanosti informacija o radničkim pravima kao ljudskim pravima, to je pitanje potrebno detaljnije istražiti, uključujući i razloge oslanjanja na poslodavca kao najčešćeg i najpouzdanijeg izvora.

> Istražiti u kojoj mjeri se već primjenjuju načela kritičke pedagogije u informacijskom opismenjivanju u školama i imaju li te vještine transferabilnu vrijednost i primjenjivost u kontekstu radnih mjesta. U tom smislu potrebno je istražiti i provode li se na radnim mjestima programi informacijskog opismenjivanja radnika, što sadrže i tko je za njih odgovoran.

KONTAKTI:

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE
Trg kralja Petra Krešimira IV. br. 2,
10 000 Zagreb
Tel: 01 46 55 013

sssh@sssh.hr
www.sssh.hr

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) okuplja gotovo 100 000 radnika i radnica sindikalno organiziranih u više od 20 sindikata privatnog i javnog sektora. Misija SSSH je sustavno raditi na poboljšanju kvalitete radnih mjesta te radnih i životnih uvjeta svojih članova, ali i svih ljudi u Hrvatskoj.

Dijana Šobota je izvršna tajnica SSSH za međunarodne odnose i razvoj organizacije čiji je znanstvenoistraživački interes informacijska pismenost i informacijsko ponašanje.

Kontakt autorice:
dijana.sobota@sssh.hr

RAD PO MJERI ČOVJEKA

radpomjeri.eu

ISBN 978-953-6176-48-9

9 789536 176489