



jačanje
socijalnog
dijaloga



Zaštita prava i dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju

Uvod

Prava radnika, zaštita dostojanstva radnika, zaštita od mobbinga, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja u zadnjih nekoliko desetljeća zadobile su puno pažnje, te se puno ulaže u zaštitu prava i dostojanstva radnika, kao i senzibilizaciju javnosti o važnosti ovih tema. Međutim, zaštita prava i dostojanstva radnika ovisi o mnogim čimbenicima, osobnom znanju i osviještenosti radnika, politici i praksi pojedinih institucija i organizacija, kao i podršci i intervencijama upravljačkih struktura od poslodavca do državnih tijela. Također, unutar svakog sustava postoje čimbenici koje mogu povećavati ili umanjivati rizik za ugrožavanje dostojanstva radnika, kao i specifičnosti koje utječu na uspješnost pojedinih mehanizama zaštite. Stoga postoji potreba za ispitivanjem čimbenika koji pridonose ili ugrožavaju zaštitu dostojanstva radnika, mehanizama zaštite, te specifičnih potreba u pojedinim sustavima. Predškolski odgoj i obrazovanje provodi se u dječjim vrtićima čiji su osnivači gradovi i općine, što otežava sustavno praćenje zaštite dostojanstva radnika. Cilj ovog istraživanja je ispitati različite aspekte dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju sa svrhom stjecanja uvida u glavne probleme, mehanizme i potrebe. Istraživanje je provedeno u sklopu projekta „Promicanje socijalnog dijaloga o zaštiti dostojanstva i prava radnika“.

Metoda

Sudionici i postupak

U istraživanju je sudjelovalo 211 ravnatelja/ica vrtića. Prosječna dob ravnatelji/ca bila je 52,18 godina (standardna devijacija 7,65, raspon dobi 30 do 64 godina). Bilo je 9 muškog i 202 sudionika ženskog spola. Prosjek ukupnog radnog staža ravnatelja bio je 28,95 godina (standardna devijacija 8,25, raspon od 7 do 42 godina), a prosjek radnog staža kao ravnatelja bio je 14,50 godina (standardna devijacija 8,70, raspon od 1 do 36 godina). Ukupno 39





jačanje
socijalnog
dijaloga



ravnatelja (18,5%) se izjasnilo da su članovi Sindikata dok je 172 (81,5%) izjavilo da nisu članovi Sindikata. Istraživanje je provedeno online, slanjem zamolbe i poveznice na istraživanje na E-mail adrese vrtića, odnosno ravnatelja. Istraživanje je provedeno u sklopu ESF projekta „Promicanje socijalnog dijaloga o zaštiti dostojanstva i prava radnika“ kojeg je nositelj Sindikat radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju Hrvatske, a partner na projektu je Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.

Instrumenti

Mjerni instrumenti koji su korišteni kreirani su za potrebe ovog istraživanja.

1. Socio-demografski podaci – osnovne informacije o sudionicima (spol, dob, radni staž (ukupno), staž kao ravnatelj/ica i članstvo u sindikatu).

2. Praksa i mehanizmi zaštite dostojanstva radnika koji postoje u vrtićima ispitani su pomoću 15 pitanja kojima se nastojalo ispitati mehanizmi zaštite dostojanstva (imenovana osoba, dokumenti) i praksa zaštite dostojanstva (jesu li se u vrtići ikada provodili postupci kojima bi se utvrđivale povrede dostojanstva, je li bilo povreda, ima li mjeri za pomoć žrtvama i sl.). Primjeri pitanja su „ Postoje li, u vašem vrtiću, dokumenti kojima se regulira zaštita dostojanstva radnika, zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja“ ili „Prema Vašim saznanjima (prije ili tijekom Vašeg mandata kao ravnatelja), postoje li, u Vašem vrtiću, postupci za pružanje podrške žrtvama diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mjestu u vašem vrtiću“).

Na pitanja se odgovarala s DA ili NE, s time da su neka pitanja imala opciju odgovora NE ZNAM, kada je to bilo primjereno.

3. Procjena vlastitog znanja o narušavanju i zaštiti dostojanstva radnika ispitana je pomoću 10 pitanja. Ravnatelji su trebali procijeniti vlastito znanje o pravima radnika, različitim oblicima ugrožavanja dostojanstva, uznemiravanja i diskriminacije, kao i dokumentima, postupcima i sankcijama kojima se regulira zaštita dostojanstva radnika. Odgovaralo se na skali od četiri stupnja (1-ništa ili vrlo malo znam tome; 2-dosta znam o tome; 3-puno znam o tome i 4-(skoro) sve znam o tome).

4. Zastupljenosti postupaka, koji ugrožavaju dostojanstvo radnika, prema procjeni ravnatelja ispitana je pomoću 24 pitanja koji obuhvaćaju različite oblike diskriminacije (prema



dobi, spolu, nacionalnosti/etničke pripadnosti i sl.), različite oblike uznemiravanja, te drugih neprimjerenih postupaka. Ravnatelji su odgovarali na skali od pet stupnjeva (0-nikada, 1-vrlo rijetko (to su iznimke), 2-ponekad se događa, 3-često se događa i 4-vrlo često se događa).

5. Stavovi ravnatelja općenito o zaštiti dostojanstva radnika ispitani su pomoću 19 pitanja, a zadatak ravnatelja je da na skali od pet stupnjeva (1-uopće se ne slažem, 2-većinom se ne slažem, 3-niti se slažem niti se ne slažem, 4-većinom se slažem i 5-u potpunosti se slažem) procijene koliko slažu s pojedinim tvrdnjama. Pitanja su obuhvaćala važnost koju ravnatelji pridaju poznavanju zaštite dostojanstva radnika i zaštiti dostojanstva općenito, stajališta o tome čija je odgovornost zaštita dostojanstva radnika, stajališta o stanju zaštite dostojanstva, korisnosti i posljedicama informiranosti i pravima i dostojanstvu radnika.

6. Problemi pri rješavanju pritužbi vezanih uz ugrožavanje dostojanstva radnika ispitani su pomoću sedam pitanja. Ravnatelji su trebali procijeniti u kojoj mjeri bi im različiti čimbenici predstavljali problem pri rješavanju takvih pritužbi (pitanja su se odnosila na nedostatke kompetencije, informacije i podršku, kao i vlastite brige i strahove). Odgovaralo se na skali od tri stupnja (1-uopće ne ili vrlo malo, 2-dosta bi mi bilo problem, 3-jako bi mi to predstavljalo problem).

7. Mišljenje o izvorima podrške u rješavanju pritužbi vezanih uz ugrožavanje dostojanstva radnika ispitano je pomoću šest pitanja. Ravnatelji su trebali procijeniti koliko misle da bi im pojedini postupci ili intervencije pomogli (edukacije, kontakti, informacije i sl.). Odgovaralo se na skali od četiri stupnja (1-uopće mi ne bi pomoglo, 2-djelomično bi mi pomoglo, 3-dosta bi mi pomoglo i 4-jako bi mi pomoglo).

Rezultati

U prvom dijelu istraživanja ispitana su saznanja ravnatelja o postojećoj praksi i mehanizmima zaštite dostojanstva radnika koji postoje u vrtićima u kojima rade. Rezultati su prikazani u Tablici 1.

Tablica 1. Postojeća praksa i mehanizmi zaštite dostojanstva radnika

Pitanje	DA	NE	NE ZNAM
---------	----	----	---------



1. Dokumenti koji reguliraju zaštitu dostojanstva radnika, zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja	140 66,40%	61 28,90%	10 4,70%
2. Osoba koja je imenovana kao odgovorna za zaštitu dostojanstva radnika	97 46,00%	112 53,10%	2 0,90%
3. Dokument(i) koji definiraju korake ili kriterije na temelju kojih se provode postupci utvrđivanja povrede dostojanstva radnika, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga	103 48,80%	104 49,30%	4 1,90%
4. Dokument(i) koji određuju postupke zaštite dostojanstva radnika, ukoliko se utvrde povrede dostojanstva, uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili mobbing	105 49,80%	101 47,90%	5 2,40%
5. Je li, u Vašem vrtiću, ikada bilo pritužbi ili sumnji na povredu dostojanstva radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje ili mobbing	40 19,00%	171 81,00%	
6. Jesu li se, u Vašem vrtiću, ikada vodili postupci utvrđivanja povrede dostojanstva radnika, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga	27 12,80%	184 87,20%	
7. Je li, u Vašem vrtiću, ikada bilo utvrđeno da je došlo do povrede dostojanstva radnika, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga.	22 10,40%	189 89,60%	
8. Jesu li ikada, u Vašem vrtiću, provedene mjere zaštite dostojanstva radnika, zaštite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga.	24 11,40%	187 88,60%	
9. Postoje li, u Vašem vrtiću, postupci za pružanje podrške žrtvama diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mjestu u vašem vrtiću	51 24,20%	160 75,80%	
10. Jesu li nadležne institucije ikada u Vašem vrtiću provodile aktivnosti vezane uz zaštitu dostojanstva radnika	15 7,10%	196 92,90%	
11. Je li lokalna samouprava ikada u Vašem vrtiću provodila aktivnosti vezane uz zaštitu dostojanstva radnika	16 7,60%	195 92,40%	
12. Jeste li Vi ikada dobili poziv na aktivnosti vezane uz zaštitu dostojanstva radnika	46 21,80%	165 78,20%	



13. Provode li se, u Vašem vrtiću, edukacije o zaštiti dostojanstva radnika, zaštiti od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga	21 10,00%	190 90,00%
14. Provode li se, u Vašem vrtiću, edukacije o pravima radnika općenito ili pravima na dostojanstvo i zaštitu dostojanstva	43 20,40%	168 79,60%
15. Jeste li se Vi osobno (prije ili tijekom Vašeg mandata) educirali o zaštiti dostojanstva radnika, zaštiti od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga	65 30,80%	146 69,20%

Kao što se može vidjeti, ravnatelji su jedino na pitanje vezano uz postojanje dokumenata koji reguliraju zaštitu dostojanstva radnika, zaštitu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u vrtiću odgovorili više potvrdno (66,40% vrtića ima takve dokumente). Otprilike podjednaki broj vrtića ima osobu koja je imenovana odgovornom za zaštitu dostojanstva radnika, dokumente koji definiraju korake ili kriterije na temelju kojih se provode postupci utvrđivanja povrede dostojanstva radnika, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga i dokumente koji određuju postupke zaštite dostojanstva radnika, ukoliko se utvrde povrede dostojanstva, uznemiravanje, spolno uznemiravanje ili mobbing, kao i oni onih koji nemaju takve mehanizme. Nadalje, znatno manji broj ravnatelja izjavljuje da je u njihovom vrtiću ikada bilo pritužbi ili sumnji na povredu dostojanstva radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje ili mobbing, da su ikada provodile mjere kojima bi se utvrdilo je li do povreda došlo, niti da su provođenje mjere zaštite dostojanstva niti zaštite žrtava. Konačno, znatno veći broj vrtića nije nikada provodio edukacije ili informiranja o dostojanstvu radnika ili zaštiti dostojanstva bilo u organizaciji nadležnih tijela ili samog vrtića.

Pitanja 1, 8, 9 i 15 sadržava su dodatno pitanja kojim se pojašnjava odgovor ukoliko je on DA. Na pitanje „Postoje li, u vašem vrtiću, dokumenti kojima se regulira zaštita dostojanstva radnika, zaštita od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja“, kao dodatno objašnjenje odgovorilo je 140 ravnatelja, a kao odgovore dominantno su navodili; Pravilnik o radu (37



jačanje
socijalnog
dijaloga



ravnatelja), Etički kodeks (23 ravnatelja), Statut (12 ravnatelja), Kolektivni ugovor (6 ravnatelja). Dodatni odgovori koji su se pojavljivali su manjim frekvencijama (1-5 odgovora) su: Program zaštite od nasilja nad ženama i djecom, Protokol o postupanju u slučajevima kriznih situacija, Godišnji plan i program rada, Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i nalog za njegov rad, Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada, Pravilnik zaštite na radu, Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu, Pravilnik o ravnopravnosti spolova, Pravilnik o zaštiti dostojanstva radnika i spolnog uznemiravanja, Sigurnosno - zaštitni i preventivni program ili protokol, Mjere sigurnosti i protokoli postupanja u kriznim situacijama, Antikorupcijski program, Politika zaštite osobnih podataka te Plan djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u dječjem vrtiću.

Na pitanje „Prema Vašim saznanjima (prije ili tijekom Vašeg mandata kao ravnatelja), jesu li ikada, u Vašem vrtiću, provedene mjere zaštite dostojanstva radnika, zaštite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga“, kao dodatno objašnjenje odgovorilo je 24 ravnatelja, a kao odgovore dominantno su navodili individualne razgovore, razgovor sa sukobljenim osobama, razgovor sa psihologom, sindikalnim povjerenikom i/ili stručnim timom, obraćanje Sindikatu ili osnivaču, preseljenje u drugi objekt, stručne radionice i sastanci odgojiteljskog vijeća, upozorenja/opomene usmene i pismene, oglašavanjem putem oglasnih ploča o mjerama zaštite, upoznavanje upravnog vijeća o pritužbama i donošenje odluke o istom te obavještanje radnika o odluci vijeća da li ima elemenata povrede prava i dostojanstva radnika, mirenja te mjere koje proizlaze iz suradnje s Udrugom Mobbing.

Na pitanje „Prema Vašim saznanjima (prije ili tijekom Vašeg mandata kao ravnatelja), postoje li, u Vašem vrtiću, postupci za pružanje podrške žrtvama diskriminacije, uznemiravanja ili zlostavljanja na radnom mjestu u vašem vrtiću“, kao dodatno objašnjenje odgovorilo je 15 ravnatelja, a kao odgovore navodili su da imaju mjere predviđene pravilnicima i protokolima, ali da ih do sada nisu morali koristiti ili zbog toga što takvih slučajeva nije bilo ili zbog toga što su povrede bile manje ozbiljne. Postupci su većinom uključivali razgovore ravnatelja sa žrtvama i počiniteljima, razgovore sa sindikalnim povjerenikom, razgovore sa psihologom, individualne razgovore ili u manjoj terapijskoj grupi, medijacije i mirenja, neformalna podrška



jačanje
socijalnog
dijaloga



kojima zaposlenici mogu iznijeti svoje probleme, brige i prijedloge).

Konačno, na pitanje „Jeste li se Vi osobno (prije ili tijekom Vašeg mandata) educirali o zaštiti dostojanstva radnika, zaštiti od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ili mobbinga“, kao dodatno objašnjenje odgovorilo je 60 ravnatelja, a kao odgovore su dominantno navodili upoznavanje s relevantnim zakonskim i podzakonskim aktima, proučavanjem literature, edukacije (poslijediplomski studij, konferencije, seminari, radionice, skupovi Sindikata, aktivni ravnatelja), savjetovanjem s pravnikom, te informiranjem i edukacijom zaposlenika.

U drugom dijelu ispitivanja, provjereno je kako ravnatelji vide svoje znanje o narušavanju i zaštiti dostojanstva, odnosno kako procjenjuju svoje znanje. Prosječne vrijednosti i rasponi rezultata za pojedine čestice te ukupni rezultat prikazane su u Tablici 2.

Tablica 2. Samoprocjene znanja o ugrožavanju i zaštiti dostojanstva radnika

Pitanje	Srednja vrijednost	Raspršenje	Raspon
Pravima radnika u području zaštite njihovog dostojanstva	2,55	,828	1 - 4
Različitim oblicima ugrožavanja dostojanstva radnika	2,46	,788	1 - 4
Različiti oblicima diskriminacije	2,58	,803	1 - 4
Različitim oblicima uznemiravanja	2,50	,801	1 - 4
Zakonskim obvezama poslodavca vezanim uz zaštitu dostojanstva radnika	2,32	,861	1 - 4
Dokumentima koji reguliraju zaštitu dostojanstva radnika	2,17	,878	1 - 4
Tijelima i institucijama koji su nadležni za suzbijanje diskriminacije i uznemiravanja radnika	1,92	,904	1 - 4
Primjerenim i predviđenim sankcijama za različite oblike ugrožavanje dostojanstva radnika	1,79	,803	1 - 4
Predviđenim posljedicama po poslodavca koji propusti zaštitu radnika od uznemiravanja ili diskriminacije	1,88	,891	1 - 4



jačanje
socijalnog
dijaloga



Službama, osobama ili institucijama kojima se možete obratiti za pomoć u informacijama vezanim uz zaštitu dostojanstva radnika
Ukupno znanje

1,85

,906

1 - 4

22,0284

7,32960

10 - 40

Kao što se može vidjeti, ravnatelji svoje znanje o narušavanju i zaštiti dostojanstva radnika uglavnom procjenjuju prosječnim. Procjene nešto više kada se radi o pravima radnika, različitim oblicima ugroze dostojanstva, diskriminacije i uznemiravanja, kao i zakonskim obvezama poslodavaca i dokumentima koji reguliraju zaštitu dostojanstva radnika, nego kada se radi o tijelima, institucijama i službama, te predviđenim sankcijama vezanim uz narušavanje dostojanstva radnika po počinitelja i poslodavca. S obzirom da se srednje vrijednosti računaju kao prosjek svih odgovora, ne pokazuju suptilnije razlike, odnosno ne govore o tome je li većina ravnatelja davala srednje odgovore ili su prevladavali niski i visoki odgovori. Kako bi se dobio bolji uvid u rasprostranjenost pojedinih odgovora (ništa ili vrlo malo znam o tome, dosta znam o tome, puno znam o tome, (skoro) sve znam o tome), postoci odgovora po pojedinim pitanjima prikazani su u grafičkim prikazima 1 i 2 (radi preglednijeg prikaza).



jačanje
socijalnog
dijaloga



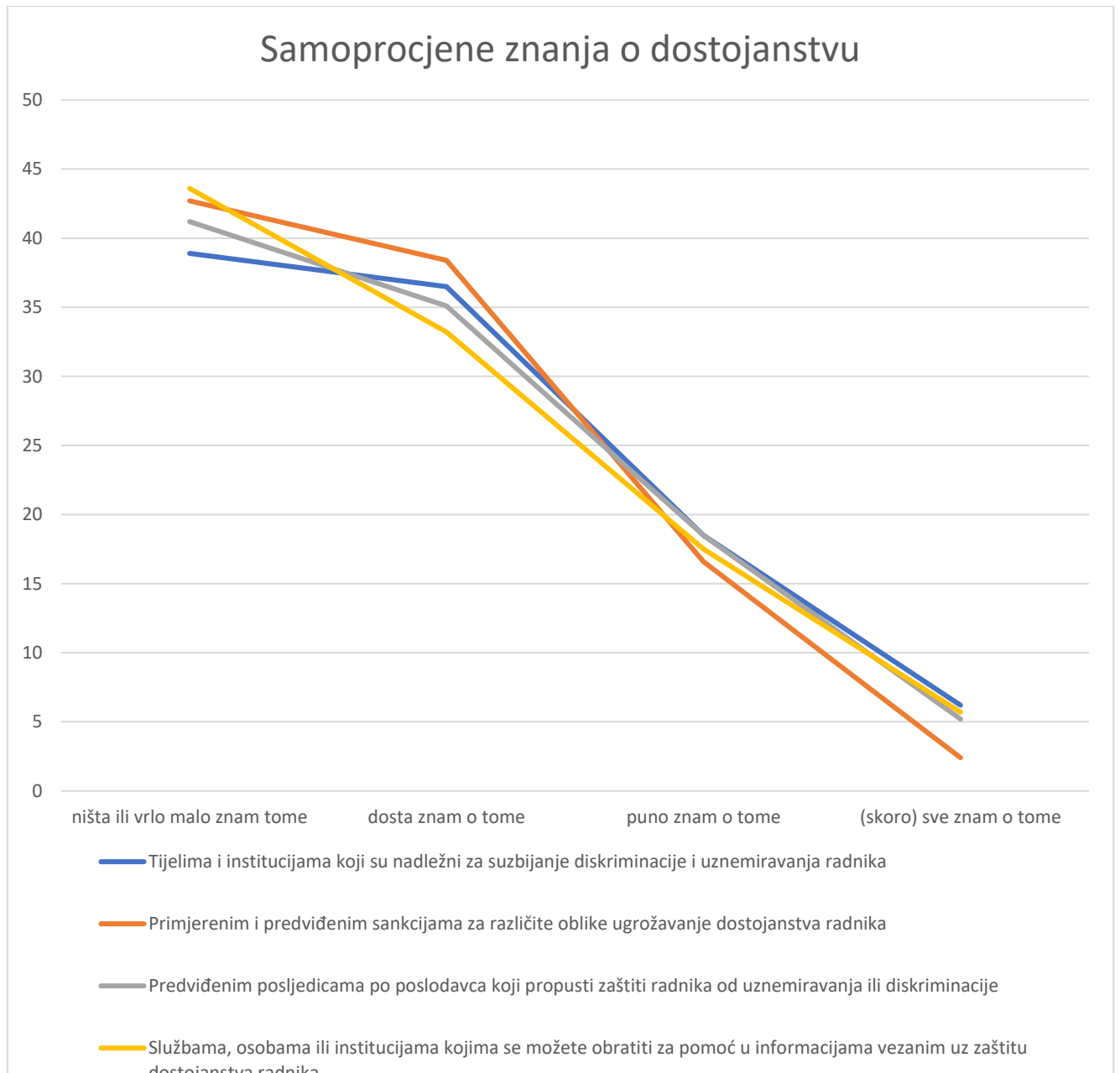
Kao što se može vidjeti, najviše ravnatelja izjavljuje da dosta zna o različitim oblicima ugrožavanja dostojanstva radnika, diskriminacije i uznemiravanja, kao i zakonskim obvezama poslodavca i dokumentima koji reguliraju zaštitu dostojanstva radnika, a što se tiče prava radnika u području zaštite njihovog dostojanstva najviše ravnatelja procjenjuje da puno znaju to tome. Međutim, više od 10% ravnatelja procjenjuje svoje znanje nedovoljnim (ništa ili vrlo



jačanje
socijalnog
dijaloga



malo znam o tome) kad se radi o pravima radnika i zakonskim obvezama poslodavca u području zaštite dostojanstva, dok više od 20% ravnatelja procjenjuje da ništa ili malo zna o dokumentima koji reguliraju zaštitu dostojanstva radnika.





Za razliku od prvih šest pitanja, raspodjela odgovora na zadnja četiri pitanja, bitno je drukčija. Najveći broje ravnatelja (iznad 35% za svako pitanje) izjavljuju da ništa ili vrlo malo znaju o tijelima i institucijama koji su nadležni za suzbijanje diskriminacije i uznemiravanja radnika, sankcijama za različite oblike ugrožavanje dostojanstva radnika, predviđenim posljedicama po poslodavca koji propusti zaštititi radnika od uznemiravanja ili diskriminacije ili službama, osobama ili institucijama kojima se možete obratiti za pomoć u informacijama vezanim uz zaštitu dostojanstva radnika, te se postotak viših odgovora progresivno smanjuje.

U trećem dijelu istraživanja ispitana je zastupljenosti postupaka koji ugrožavaju dostojanstvo radnika prema procjeni ravnatelja vrtića. Rezultati su prikazani u Tablici 3.

Tablica 3. Zastupljenost postupaka koji ugrožavaju dostojanstvo radnika

Pitanje	Srednja vrijednost	Raspršenje	Raspon
Diskriminacija na temelju dobi	,88	1,048	0 - 4
Diskriminacija na temelju spola	,57	,833	0 - 4
Diskriminacija zbog boje kože	,39	,763	0 - 4
Diskriminacija zbog nacionalnosti/etničke pripadnosti	,67	,992	0 - 4
Diskriminacija zbog vjeroispovijesti	,66	,939	0 - 4
Diskriminacija na temelju invaliditeta/zdravstvenog stanja	,54	,858	0 - 4
Diskriminacija na temelju imovinskog stanja	,56	,851	0 - 4
Diskriminacija na temelju rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.	,63	1,031	0 - 4
Diskriminacija na temelju političkog ili drugog uvjerenja	,70	,982	0 - 4
Diskriminacija na temelju bračnog ili obiteljskog statusa	,53	,795	0 - 4
Diskriminacija na temelju članstva u sindikatu	,43	,773	0 - 4
Omalovažavanje, ponižavanje, podcjenjivanje	,91	1,117	0 - 4
Neprijemljeni tjelesni kontakt seksualne naravi	,32	,729	0 - 4
Nedolični prijedlozi seksualne i druge naravi	,31	,733	0 - 4
Fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem	,32	,633	0 - 4
Verbalno zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem	,75	1,036	0 - 4



Korištenje neprimjerenih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju	1,07	1,098	0 - 4
Ogovaranje, širenje glasina ili kleveta	1,51	1,311	0 - 4
Narušavanje privatnosti	1,00	1,111	0 - 4
Ignoriranje, isključivanje ili socijalna izolacija	,83	1,094	0 - 4
Sprečavanje stručnog usavršavanja ili napredovanja	,63	1,054	0 - 4
Uznemirujuća pošta, E-mailovi ili telefonski pozivi	,63	,935	0 - 4
Zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.	,43	,773	0 - 4
Zastrašivanje ili prijetnje	,52	,922	0 - 4
Ukupno	15,7583	18,76987	0 - 95

Očekivano, srednje vrijednosti procjene čestine pojedinih oblika ugroze prava i dostojanstva radnika vrlo su niste, većina je ispod 1, osim korištenja neprimjerenih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju, ogovaranja, širenja glasina ili klevete, te narušavanja privatnosti. Međutim, kao što je spomenuto srednje vrijednosti ne daju jasan uvid u distribuciju pojedinih odgovora. Kako bi se dobio jasniji uvid u zastupljenost postupaka koji ugrožavaju dostojanstvo radnika u svrhu identificiranja vrsti postupaka koje su potencijalno problematične u svojoj frekvenciji događanja, napravljena je analiza po pojedinim pitanjima. Kako je skala za odgovaranje zadržavala moguće odgovore 0-nikada; 1- vrlo rijetko (to su iznimke), 2-ponekad se događa; 3- često se događa i 4- vrlo često se događa, kategorije su spojene radi jednostavnije analize. Kategorije 0 i 1 su spojene u jednu kategoriju (1) koja označava da se takvi postupci ne događaju ili su iznimno rijetki, kategorija 2 (ponekad) je ostala ista, a kategorije 3 i 4 su spojene u jednu (3) koja označava često ili vrlo često događanje, s obzirom da se obje kategorije odgovora smatraju problematičnima ako su zastupljene. Rezultati analize postotaka pojedinih odgovora prikazane su u Tablici 4.

Tablica 4. Distribucije odgovora

Pitanje	Nikada ili vrlo rijetko	Ponekad	Često ili vrlo često
Diskriminacija na temelju dobi	77,3	13,7	9,0
Diskriminacija na temelju spola	86,3	10,9	2,8
Diskriminacija zbog boje kože	89,1	8,5	2,4
Diskriminacija zbog nacionalnosti/etničke pripadnosti	80,6	10,9	8,5



Diskriminacija zbog vjeroispovijesti	81,0	12,8	6,2
Diskriminacija na temelju invaliditeta/zdravstvenog stanja	86,7	8,5	4,7
Diskriminacija na temelju imovinskog stanja	86,3	9,5	4,3
Diskriminacija na temelju rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.	81,0	11,4	7,6
Diskriminacija na temelju političkog ili drugog uvjerenja	78,2	16,1	5,7
Diskriminacija na temelju bračnog ili obiteljskog statusa	87,2	10,4	2,4
Diskriminacija na temelju članstva u sindikatu	88,6	9,0	2,4
Omalovažavanje, ponižavanje, podcjenjivanje	74,9	15,2	10,0
Nepريمjereni tjelesni kontakt seksualne naravi	93,8	4,3	1,9
Nedolični prijedlozi seksualne i druge naravi	94,3	3,3	2,4
Fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem	96,2	1,9	1,9
Verbalno zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem	80,6	11,4	8,1
Korištenje neprimjerenih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju	68,2	19,4	12,3
Ogovaranje, širenje glasina ili kleveta	54,0	21,3	24,6
Narušavanje privatnosti	72,0	16,1	11,8
Ignoriranje, isključivanje ili socijalna izolacija	78,2	11,4	10,4
Sprečavanje stručnog usavršavanja ili napredovanja	82,9	9,5	7,6
Uznemirujuća pošta, E-mailovi ili telefonski pozivi	85,3	10,4	4,3
Zahtjevi za obavljanje poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.	91,5	4,7	3,8
Zastrašivanje ili prijetnje	87,7	7,1	5,2

Kao što se može vidjeti, različiti oblici narušavanja dostojanstva radnika, uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja i dalje dominantno pripadaju kategorijama odgovora nikada ili vrlo rijetko (iznimke). Međutim, postoje određeni oblici ugroze dostojanstva ili uznemiravanja koji se događaju često. Više od 5% ravnatelja je odgovorilo da se diskriminacija na temelju dobi, zbog nacionalnosti/etničke pripadnosti, zbog vjeroispovijesti i a temelju rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i sprečavanje stručnog usavršavanja ili napredovanja te zastrašivanje ili prijetnje događaju često ili vrlo često. Također, 10 ili više posto ravnatelja procjenjuje da se omalovažavanje, ponižavanje, podcjenjivanje, korištenje neprimjerenih izraza



i neprimjerenog tona u ophođenju, ogovaranje, širenje glasina ili kleveta, narušavanje privatnosti te ignoriranje, isključivanje ili socijalna izolacija događaju često ili vrlo često, pri čemu prednjače ogovaranje, širenje glasina ili kleveta s 24,6%.

Međutim, bitno je naglasiti da ugrožavanje dostojanstva radnika, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje nije prihvatljivo niti ako se ponekad događa. Stoga, ako se sve tri kategorije odgovora (ponekad, često i vrlo često) spoje u jednu kategoriju, postoci odgovora u toj kategoriji kreću se od 3,8 za fizičko zlostavljanje ili prijetnje zlostavljanjem, preko 10,9 - 22,7% za diskriminacije po različitim osnovama, do 46% za ogovaranje, širenje glasina ili kleveta.

U četvrtom dijelu istraživanja ispitani su stavovi ravnatelja o zaštiti dostojanstva radnika općenito. Rezultati su prikazani u Tablici 5.

Tablica 5. Stavovi ravnatelja o dostojanstvu radnika

Pitanje	uopće se ne slažem (%)	većinom se ne slažem (%)	niti se slažem niti se ne slažem (%)	većinom se slažem (%)	u potpunosti se slažem (%)	Srednja vrijednost
Poznavanje svojih prava umanjuje vjerojatnost da će ta prava biti ugrožena	12,3	4,7	12,8	54,0	16,1	3,57
Informiranje o zaštiti dostojanstva je osobna odgovornost svakog radnika	2,4	12,3	21,8	52,6	10,9	3,57
Informiranje o zaštiti dostojanstva je odgovornost ravnatelja	3,8	6,2	25,1	49,8	15,2	3,66
Informiranje o zaštiti dostojanstva je odgovornost lokalne samouprave	13,7	12,8	48,8	18,0	6,6	2,91
Informiranje o zaštiti dostojanstva je odgovornost vladinih tijela	6,2	6,6	17,1	35,1	35,1	3,86
Osobno mi je važno biti upoznat/a s mojim odgovornostima u zaštiti dostojanstva zaposlenika	1,4	0,9	6,6	48,8	42,2	4,29
Osobno mi je važno biti upoznat/a s zakonima i drugim dokumentima koji reguliraju zaštitu dostojanstva zaposlenika	1,4	,9	4,7	26,5	66,4	4,55
Smatram da znam onoliko koliko mi je potrebno o zaštiti dostojanstva radnika	6,2	9,5	26,5	30,3	27,5	3,64
Pritužbe na diskriminaciju ili uznemiravanje su načini kako da ljudi izbjegnu raditi svoj posao	21,3	22,3	47,9	6,6	1,9	2,45



Educiranje radnika o zaštiti dostojanstva povećat će lažne prijave	18,5	17,5	45,5	13,3	5,2	2,69
Većinu pritužbi za ugrožavanje dostojanstva su lažne	19,0	17,5	54,5	6,6	2,4	2,56
Ako netko radi loše, poslodavac ga ima pravo vrijeđati.	95,3	1,9	,9	1,4	,5	1,10
U civiliziranom društvu, važno je imati mehanizme zaštitne dostojanstva radnika od diskriminacije i uznemiravanja	,9	,9	5,7	43,6	48,8	4,38
Lokalna samouprava radi dovoljno na zaštiti dostojanstva radnika	15,2	19,9	57,8	4,3	2,8	2,60
Postojeći dokumenti i mehanizmi dovoljni su za zaštitu dostojanstva radnika	9,0	7,1	45,0	32,2	6,6	3,20
Zaštita dostojanstva ne treba biti među najvišim prioritetima	19,9	29,4	21,8	18,0	10,9	2,71
Ako se netko osjeća ugroženim na radnom mjestu, onda je na njemu/njoj da riješi problem	37,4	41,7	12,8	4,3	3,8	1,95
Većina pritužbi za ugrožavanje dostojanstva radnika su obični nesporazumi	13,7	20,4	58,3	3,8	3,8	2,64
Na zaposlenicima je da sami rješavaju svoje međusobne probleme	30,8	19,9	43,6	4,3	1,4	2,26

Ravnatelji se najviše slažu da je važno imati mehanizme zaštite dostojanstva radnika, te izjavljuju da im je osobno važno s zakonima i drugim dokumentima koji reguliraju zaštitu dostojanstva zaposlenika kao i s njihovom odgovornošću u zaštiti dostojanstva radnika, o čemu svjedoče vrlo visoke srednje vrijednosti, ali i raspodjela odgovora po kategorijama.

Rezultati također ukazuju da ravnatelji u prosjeku vjeruju da poznavanje vlastitih prava umanjuje vjerojatnost da će ona biti ugrožena, ali postoji značajan broj ravnatelja koji u to ne vjeruju.

Što se tiče stajališta o tome čija je odgovornost informiranje o zaštiti dostojanstva, ravnatelji se najviše slažu s tvrdnjama da je to odgovornost svakog radnika ponaosob, ravnatelja i vladinih tijela. Zanimljivo je da je slaganje s tvrdnjom da je to odgovornost lokalne samouprave niže od ostalih, iako su lokalne samouprave osnivači dječjih vrtića i procjene ravnatelja da one rade dovoljno na zaštiti dostojanstva radnika su pomaknute prema nižim vrijednostima.



jačanje
socijalnog
dijaloga



Što se tiče negativnih stavova, ravnatelji se najmanje slažu s tvrdnjama da ako netko radi loše, poslodavac ga ima pravo vrijeđati i ako se netko osjeća ugroženim na radnom mjestu, onda je na njemu/njoj da riješi problem, čemu svjedoče i srednje vrijednosti i raspodjela rezultata koji su pomaknuti prema nižim vrijednostima.

Sudeći po srednjim vrijednostima, ravnatelji se podjednako slažu da su pritužbe na diskriminaciju ili uznemiravanje su načini kako da ljudi izbjegnu raditi svoj posao, da će educiranje radnika o zaštiti dostojanstva povećat lažne prijave, da su većinu pritužbi za ugrožavanje dostojanstva lažne, da su većina pritužbi za ugrožavanje dostojanstva radnika obični nesporazumi, da zaštita dostojanstva ne treba biti među najvišim prioritetima te nešto manje da je na zaposlenicima da sami rješavaju svoje međusobne probleme. Srednje vrijednosti ukazuju na umjereno slaganje s navedenim tvrdnjama. Međutim, na razini raspodjele rezultata vidi se da su rezultati većinom pomaknuti prema nižim vrijednostima, što ukazuje da je slaganje s tim tvrdnjama ipak nisko, osim za tvrdnje „Zaštita dostojanstva ne treba biti među najvišim prioritetima“ i „Educiranje radnika o zaštiti dostojanstva povećat će lažne prijave“ koje su bliže umjerenom slaganju.

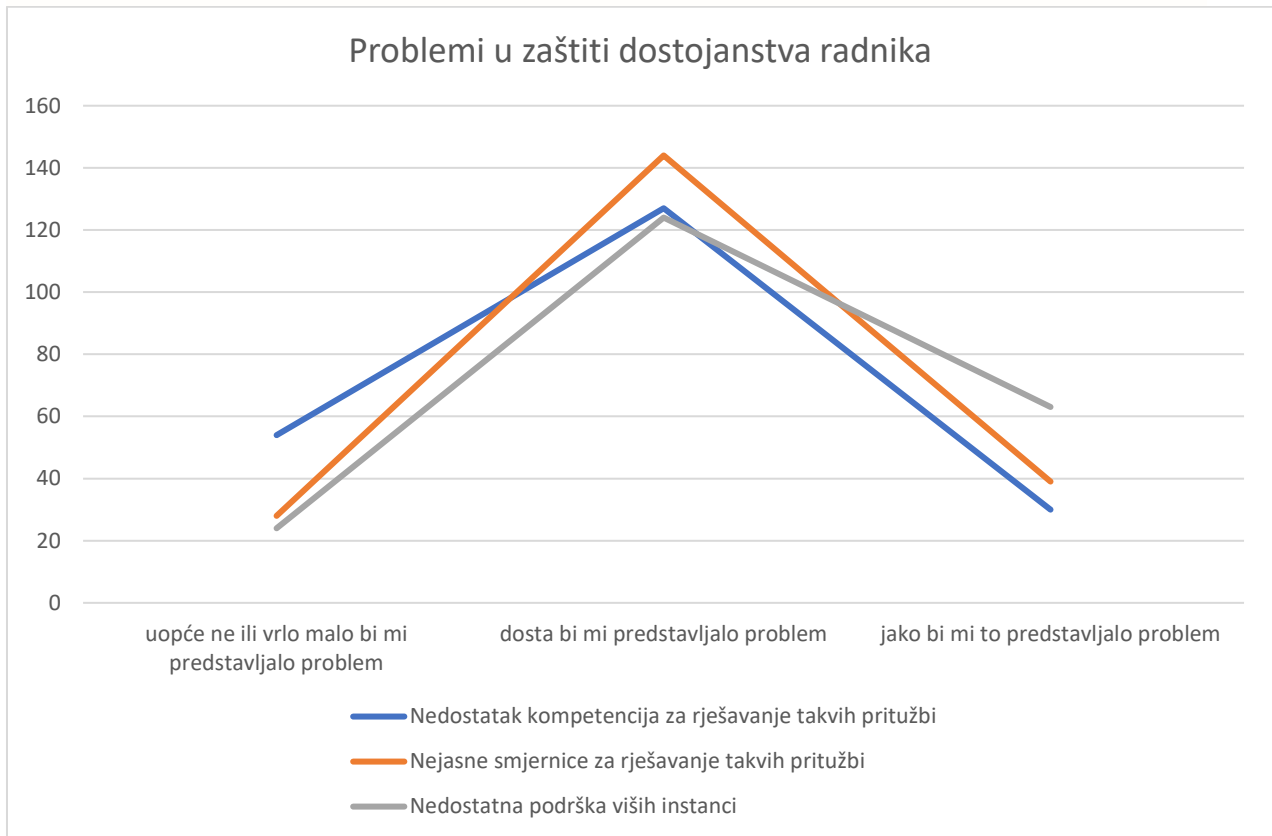
Konačno u zadnjem dijelu istraživanja ispitani su problemi s kojima se ravnatelji mogu susresti pri rješavanju potencijalnih pritužbi vezanih uz narušavanje dostojanstva te što bi im pomoglo pri tome.

Točnije od ravnatelja se tražilo da procijene koliko bi im problem predstavljali određeni čimbenici te koliko bi im određeni postupci/intervencije pomogle. Rezultati su prikazani u grafičkim prikazima 3 i 4 (podijeljeni su radi jasnijeg prikaza).

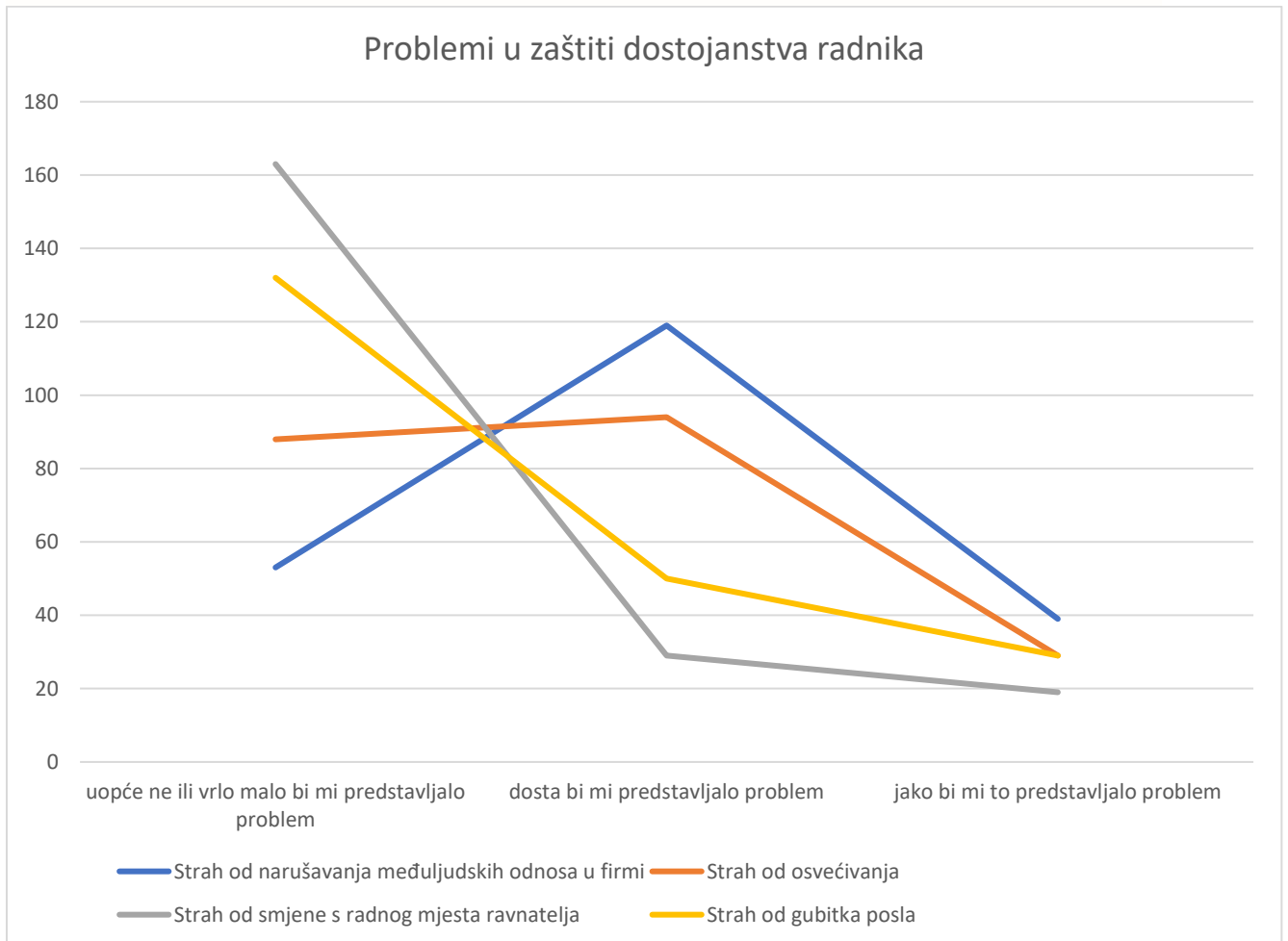




jačanje
socijalnog
dijaloga



Kao što se može vidjeti, najveći broj ravnatelja izjavljuje da bi im dosta predstavljalo problem činjenica da nemaju dostatne kompetencije za rješavanje pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika, da ne postoje jasne smjernice kako rješavati takve pritužbe i da je nedostatna podrška viših instanci. Ovi podaci jasno sugeriraju potrebu za podrškom u vidu edukacija, informacija, smjernica i vertikalne podrške.



Što se tiče strahova, ravnatelji većinom izjavljuju da im stah od smjene ne bi predstavljao problem, niti strah od gubitka posla (iako malo više nego strah od smjene). Što se tiče straha od osvećivanja, podjednaki je broj ravnatelja koji izjavljuju da im ne bi bio problem, kao i onih kojima bi to dosta predstavljao problem. Jedino je u slučaju straha od narušavanja međuljudskih odnosa u kolektivu, dominantni odgovor da bi im to dosta predstavljalo problem.

S obzirom da općenito govoreći, strahovi nisu glavni izvor problema ravnateljima pri rješavanju pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika, ovi rezultati sugeriraju da ravnatelji više brinu o kvaliteti rješenja i njihovim posljedicama za kolektiv, a ne posljedice po njih. Ovu pretpostavku dodatno pokrepljuju rezultati prikazani na grafičkom prikazu 3 (nedostatne kompetencije, smjernice i podrška povećavaju rizik da rješavanje pritužbi bude manje primjereno).



Konačno, provjereno je u kojoj mjeri ravnatelji misle da bi im pojedine intervencije pomogle u rješavanju pritužbi vezanih uz ugrožavanje dostojanstva radnika. Rezultati za pojedina pitanja prikazani su u Tablici 6.

Tablica 6. Korisnost pojedinih intervencija za unaprjeđenje zaštite dostojanstva radnika

Pitanje	uopće mi ne bi pomoglo (%)	djelomično bi mi pomoglo (%)	dosta bi mi pomoglo (%)	jako bi mi pomoglo (%)	Aritmetička sredina
Edukacija/e	2,4	10,0	48,3	39,3	3,25
Radionica/e	2,4	11,4	45,0	41,2	3,25
Internetska stranica sa svim potrebnim dokumentima i informacijama	,9	10,4	39,8	48,8	3,36
Telefonska linija podrške	2,4	13,3	39,8	44,5	3,27
E-mail adresa na koju se mogu slati upiti	1,9	8,5	40,8	48,8	3,36
Brošura/knjižica	3,3	14,2	44,5	37,9	3,17

Procjene ravnatelja u vezi različitih oblika pomoći pri rješavanju pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika uglavnom su više, odnosno većina ravnatelji procjenjuju da bi im pojedine intervencije dosta ili jako pomogle, pri čemu najviše procjenjuju korisnom internetsku stranica sa svim potrebnim dokumentima i informacijama i E-mail adresu na koju bi mogli slati upite. U završnom dijelu online istraživanja, ravnatelji su imali priliku komentirati što misle da je važno, a nije obuhvaćeno istraživanjem. Većina komentara odnosila se na problematiku pritisaka i uznemiravanja, ucjena, klevete i lažnih prijava kojima su ravnatelji izloženi, bilo tijekom kandidature za funkciju ravnatelja, bilo tijekom obnašanja funkcije. Pritisци i uznemiravanja dolaze iz kolektiva (radnici koji ne izvršavaju svoje obveze, a na opomene reagiraju pritužbama za mobbing), roditelja, te osnivača.



jačanje
socijalnog
dijaloga



Kvalitativno ispitivanje dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju

Nastavno na online ispitivanje, provedeno je 50 intervju s ravnateljima vrtića na području Republike Hrvatske. Svrha intervju bila je dubinski ispitati stanje zaštite dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju (prijetnje, mehanizme zaštite, otežavajuće okolnosti, mišljenje ravnatelja o glavnim potrebama u području zaštite dostojanstva radnika, odgovornost ravnatelja, čimbenici koji utječu na dostojanstvo radnika i njegovu zaštitu i sl.). Informacijama dobivenim intervjuima namjeravalo se upotpuniti podatke dobivene online ispitivanjem i identificirati prioriteta područja daljnjih mjera podrške

Metodologija

Intervju je provodio psiholog, vanjski suradnik na projektu koji nije zaposlen niti na drugi način povezan s partnerima na projektu niti predškolskim odgojem i obrazovanjem. Individualni podaci dobiveni intervjuima su povjerljivi, a analiza je provedena na grupnoj razini (ukupno 50 intervju).

Intervju je bio polustrukturiranog tipa, s četiri glavna područja ispitivanja; prijetnje dostojanstvu radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju, faktori koji pridonose ugrožavanju ili zaštiti dostojanstva radnika, mehanizmi zaštite dostojanstva, te potrebe i prijedlozi za unaprjeđenje zaštite dostojanstva radnika i struke. Unutar tih širokih područja, intervju se oslanjao na analizu diskursa – ravnatelji su slobodno odgovarali na pitanja, odnosno opisivali zadane teme, uz minimalno uključivanja od strane intervjuera. Potpitanja od strane intervjuera služila su za pojašnjavanje, proširivanje ili vraćanje na temu. Na kraju svakog intervju, ravnateljima je dano na slobodu da dodaju što misle da je relevantno u području zaštite dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju, a da nije spomenuto tijekom intervju. Ravnatelji su kontaktirani telefonom, objašnjena im je svrha istraživanja, pitanja povjerljivosti i približno trajanje intervju. Ukoliko su pristali sudjelovati u istraživanju, dogovoren je termin. Intervjui su se odvijali u vrtićima, osim intervju s ravnateljima u primorskom dijelu Hrvatske koji su, zbog udaljenosti, provedeni putem telefona. Većina



kontaktiranih ravnatelja je pristala sudjelovati u istraživanju, a oni koji nisu dominantno su kao razloge navodili brojne obveze. Nije bilo specifičnih kriterija uključivanja sudionika, osim da budu proporcionalno zastupljeni vrtići iz različitih regija Republike Hrvatske. Intervjui su trajali u prosjeku 30 do 45 minuta.

Rezultati

Rezultati intervjua analizirani su unutar pojedinih širokih kategorija na način da su se izdvajale glavne teme i kodirale u potkategorije (npr. za prijetnje dostojanstvu radnika kodirane su kao vanjske ili unutarnje). Prijetnje čimbenici koji pridonose ugrožavanju ili zaštiti dostojanstva radnika opisani su zajedno radi lakšeg razumijevanja.

Prijetnje dostojanstvu radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju

Rezultati kodiranja odgovora ravnatelja prikazani su u Tablici 7, nakon čega slijede objašnjenja pojedinih rezultata.

Tablica 7. Unutarnje i vanjske prijetnje dostojanstvu radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju

UNUTARNJE PRIJETNJE	VANJSKE PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none">• Odnosi u kolektivu (horizontalno i vertikalno)• Nedostatak stručnih suradnika (pravnik, pedagog, psiholog, defektolog)• Nedovoljno znanje i razumijevanje prava i dostojanstva radnika• Nedefinirani standardi struke	<ul style="list-style-type: none">• Suradnja s roditeljima• Utjecaj politike• Suradnja s osnivačem• Podzastupljenost struke u upravljačkim tijelima• Narušen ugled struke u društvu• Mediji



jačanje
socijalnog
dijaloga



Unutarnje prijetnje:

1. Odnosi u kolektivu.

Odnose u kolektivu svi ravnatelji spominju kao ključan unutarnji čimbenik koji može ugrožavati dostojanstvo radnika, ali kao najvažniji čimbenik koji štiti dostojanstvo radnika.

Kada se govori o potencijalnim ugrozama, ravnatelji uglavnom spominju loše odnose, osobne zamjerke ili svađe među zaposlenicima, koje potencijalno mogu eskalirati u neke oblike uznemiravanja, isključivanja, ogovaranja ili klevete. Međutim, iznimno je malo slučajeva koji bi se mogli okarakterizirati kao ugrožavanje prava ili dostojanstva, a ravnatelji uglavnom takve čimbenike vide kao rizične, a ne kao primjere ugroze dostojanstva. Većina ravnatelja se slaže da ako odnosi (horizontalni) u kolektivu nisu dobri da je to glavni izvor rizika za narušavanje prava, te nastoje te čimbenike ukloniti ili smanjiti na najmanju moguću mjeru. Što se tiče razlika među vrtiću vrtićima u tom pogledu, ravnatelji manjih vrtića većinom spominju veličinu vrtića kao olakotnu okolnost te smatraju da kada je manji kolektiv, onda je vjerojatnost nepovoljnih događanja manja.

Ako govorimo o zaštitnim učincima dobrih horizontalnih odnosa u kolektivu, kao glavni zaštitni čimbenici spominju se međusobno uvažavanje i poštivanje, povjerenje i timski rad, odnosno razvoj partnerstva. Pri tome ravnatelji podjednako važnim vide i emocionalni aspekt dobrih odnosa (velika većina ravnatelja spominje kao jako važno „da se ljudi dobro osjećaju na poslu“), kao i praktičan aspekt (npr. zamjenjivanje kolegice kada je potrebno, međusobni dogovori oko zamjene smjena kada je nekome potrebno iz osobnih razloga i sl.). Iako praktičan aspekt nije neposredno vezan uz zaštitu prava i dostojanstva radnika, ravnatelji većinom njega spominju kao važan čimbenik koji pridonosi osjećaju „fer igre“, koji umanjuje rizik da se zaposlenici (opravdano ili ne) osjećaju da se narušavaju njihova prava i dostojanstvo.

Kada se govori o vertikalnim odnosima u kolektivu (ravnatelj - zaposlenici), opet se kao najvažnijima naglašavaju isti čimbenici: međusobno uvažavanje i poštivanje, povjerenje i timski rad, uz poštivanje linije odgovornosti i autoriteta. Pri tome kao glavne otegotne okolnosti ili nepovoljne učinke spominju ravnatelje koji ne znaju dobro balansirati između partnerstva i



jačanje
socijalnog
dijaloga



autoriteta u odnosu prema zaposlenicima. Točnije smatraju da je neravnoteža u oba smjera nepovoljna; u smjeru partnerstva smatraju da ugrožava autoritet koji mora postojati s obzirom na odgovornosti ravnatelja, a u smjeru autoriteta smatraju da ugrožava povjerenje i uvažavanje i povećava rizik za narušavanje prava i dostojanstva radnika. Nadalje, kao važan zaštitni čimbenik ravnatelji spominju dostupnost za pritužbe i prijedloge zaposlenika, bilo da se radi o problemima na razini horizontalnih ili vertikalnih odnosa, naglašavaju važnost toga da se zaposlenici osjećaju slobodno razgovarati s ravnateljem o tome.

2. Nedostatak stručnih suradnika.

Ravnatelji većinom vide područje zaštite prava i dostojanstva radnika kao područje prava, barem kada se radi o situacijama utvrđivanja povreda, mehanizmima rješavanja pritužbi ili sankcijama. Ravnatelji vrtića koji imaju pravника, smatraju da on je i treba biti glavna podrška jer je jedini stručan za pravna pitanja i može biti u korak sa čestim promjenama zakonskih i podzakonskih akata. Ravnatelji vrtića koji nemaju pravника, smatraju to glavnom otegotnom okolnošću, jer stavlja pritisak na ravnatelja za poznavanjem pravnih regulativa i donošenje odluka u skladu s njima bez podrške stručnjaka u tom području.

Osim područja prava, ravnatelji spominju i druge stručne suradnike, odnosno nedostatak istih kao važan čimbenik. Ravnatelji vrtića koji imaju nekog od stručnih suradnika ili cijeli tim, izjavljuju da su oni važna podrška (npr. komunikacija s roditeljima, osobito kada se radi o nekom problemu, komunikacija unutar kolektiva) te tako posredno pridonose zaštiti dostojanstva radnika (više o načinima kako pridonose zaštiti dostojanstva biti će govora u poglavlju o mehanizmima zaštite). S druge strane, ravnatelji vrtića koji nemaju stručne suradnike smatraju da to predstavlja potencijalni rizik za prava i dostojanstvo radnika jer dovodi do nesrazmjera između očekivanja i odgovornosti vrtića s jedne strane i kapaciteta odnosno podrške s druge (primarno se odnosi na situacije kada se u grupu uključi dijete s teškoćama koje treba dodatnu stručnu podršku, koja vrtić nije u mogućnosti pružiti jer nema stručni tim – u takvim slučajevima se odgojitelj drži odgovornima (ponekad i krivima) za nezadovoljavajuće ishode). Treba napomenuti da konkretnih primjera ovakvih slučajeva je bio manji broj, ali da je većina ravnatelja spominjala ovu problematiku nesrazmjera između



jačanje
socijalnog
dijaloga



očekivanja i podrške koju vrtići dobivaju kao važan čimbenik dostojanstva ne samo radnika nego i struke u cjelini.

3. Nedovoljno znanje i razumijevanje prava i dostojanstva radnika te mobbinga

Većina ravnatelja je ovaj čimbenik spominjala kao važan, a podjednaki broj ravnatelja ga spominje u pozitivnom kao i u negativnom smislu. Također, ovaj čimbenik povezan je i s komentarima ravnatelja na kraju online ispitivanja, koji su vezani uz manipulaciju pritužbama za narušavanje prava i dostojanstva radnika. Naime, ravnatelji smatraju da je znanje o pravila radnika, dostojanstvu radnika i mobbingu slabo, te da veliki značajan dio radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju ne razlikuje ugrožavanje prava ili dostojanstva i mobbing od legitimnih zahtjeva, kritike ili opomena (na primjer ukazivanje na propuste ili greške tumače kao mobbing). Također, smatraju da niža razina znanja povećava rizik za manipulacijom takvim pritužbama u svrhu ostvarivanja vlastitih interesa. Osim toga, ravnatelji smatraju da se negativne posljedice niže razine znanja ogledaju i u tome da se radnici slabije znaju zaštititi od potencijalnih prijetnji dostojanstvu jer ne prepoznaju neko ponašanje ili postupanje kao narušavanje njihovih prava i dostojanstva ili ne znaju opcije koje im stoje na raspolaganju kako bi se zaštitili.

4. Nedefinirani standardi struke

Ova čimbenik navodio je manji broj ravnatelja. Također, ovaj čimbenik nije u pravom smislu riječi unutarnja prijetnja, on je unutarnja slabost koja se najviše ogleda u odnosu na vanjske prijetnje. Naime, odgojiteljska struka jako je napredovala u zadnjih nekoliko desetljeća, dok se istovremeno njen ugled u društvu smanjio. Osim državnog pedagoškog standarda, koji po mnogim ravnateljima nije dovoljan, ne postoje dokumenti koji bi određivali minimalne standarde kvalitete rada, etičnosti postupanja, profesionalnog razvoja i sl. (neki od primjera koje su ravnatelji navodili je taj da ne postoji obveza stručnog usavršavanja na razini struke, odnosno prepušteno je na odluku pojedinog zaposlenika ili eventualno politike vrtića). Ravnatelji smatraju da to predstavlja rizik dominantno iz dva razloga. Prvi se tiče osjećaja



jačanje
socijalnog
dijaloga



nepravde koji se javlja kod zaposlenika koji se kontinuirano usavršavaju ali su jednako plaćeni i vrednovani (osim kada ravnatelji donesu odluku o nagrađivanju). Ravnatelji smatraju da bi na razini struke trebali postojati jasnije razrađeni standardi i kodeksi koji reguliraju ovakva i slična pitanja. Drugi razlog odnosi se na odolijevanje vanjski pritiscima i prijetnjama, odnosno ravnatelji smatraju da bi takvi standardi i kodeksi osnažili struku iznutra, unaprijedili zaštitu prava i dostojanstva radnika kao i struke u cjelini, te unaprijedili ugled odgojiteljske struke u društvu.

Vanjske prijetnje:

Vanjske prijetnje odnose se na osobe i tijela s kojima dječji vrtići neposredno surađuju, kao i na kontekstualne i šire društvene čimbenike koji posredno djeluju na dostojanstvo radnika i struke u cjelini.

1. Suradnja s roditeljima.

Konkretni primjeri ugrožavanja dostojanstva radnika od strane roditelja su iznimno rijetki, a ravnatelji izvještavaju o dobroj suradnji s roditeljima. Međutim, unatoč tome, većina ravnatelja je ovu problematiku spominjala češće od problema koji proizlaze iz odnosa u kolektivu. Najčešći primjeri ponašanja su razni prigovori na tretman djece u vrtiću (npr. prehrana, disciplina), nepoštivanje pravila vrtića (npr. kašnjenje ili očekivanje da njihovo dijete ne mora poštivati neka pravila), optuživanje odgojitelja (npr. kada se dijete povrijedi), prijetnje inspekcijama i sl. Često se spominje i percepcija roditelja da su vrtići „servis“ koji prvenstveno služi da pomaže roditeljima, a ne da radi u najboljem interesu djeteta, odnosno ne uvažavanje odgojitelja kao obrazovanih stručnih osoba. Iako većina odgojitelja i ravnatelja ovu problematiku uspješno rješava i naglašava da, na općenitoj razini, imaju dobru (u najvećem broju slučajeva odličnu) suradnju s roditeljima, također naglašavaju da u takvim situacijama nemaju dovoljne zaštitne mehanizme (u smislu da roditelji imaju razne instance na koje mogu podnositi pritužbe na vrtić, dok vrtići imaju ograničene opcije za pritužbe na roditelje). Osobito su problematične situacije kada odgojitelji procjenjuju da je dobrobit djeteta u nekoj mjeri ugrožena (npr. sumnja na zlostavljanje, komplicirani razvodi i sl.). Često su odgojitelji prvi koji



**jačanje
socijalnog
dijaloga**



primijete problem, te su dužni reagirati, a to su situacije gdje ravnatelji procjenjuju da struka nije dovoljno zaštićena.

2. Utjecaj politike

Čimbenik koji povećava rizik ugrožavanja dostojanstva radnika, kao i struke u cjelini je uplitanje političkih interesa u struku. Najčešći primjeri koji ravnatelji spominju su imenovanja, smjenjivanja i zapošljavanja po političkoj podobnosti, korištenje političkog utjecaja i „veza“ za utjecanje na vrtiće, te slični primjeri (većina ravnatelja je ovaj problem spominjala u kontekstu općenitog stanja u državi). Također, ovaj čimbenik većina ravnatelja spominje neovisno o vlastitom iskustvu, odnosno čak i ravnatelji koji izvještavaju o vrlo zadovoljavajućim odnosima s osnivačima i upravnim vijećima, svjesni su da postoji velika mogućnost za takva događanja, a skoro nikakvi mehanizmi da se ona spriječe. U kontekstu rasprave o ovoj problematici, često se povezivala upravo s nedovoljno razrađenim standardima struke (opisanim ranije). Naime, ravnatelji smatraju da bi to bio jedan od mehanizama koji bi mogao, barem u nekoj mjeri, štiti struku od političkih utjecaja, iako se ne izražava velika vjera u to.

3. Suradnja s osnivačem

Neovisno o kvaliteti suradnje s osnivačem, ravnatelji vide nepovoljni utjecaj na prava i dostojanstvo radnika činjenicu da su gradovi i općine osnivači dječjih vrtića iz više razloga.

Prvenstveno zbog ostvarivanja financijskih prava, koja se značajno razlikuju među gradovima i općinama, odnosno odgojitelji su za isti posao u različitim gradovima i općinama različito plaćeni. Ravnatelji smatraju da to ugrožava temeljno pravo radnika da bude primjereno plaćen za svoj rad, te da bi morao postojati primjereni vid kontrole na ovim pitanjem.

Osim ostvarivanja financijskih prava, pitanje lokalnih samouprava ostavlja veliki prostor za samovoljno odlučivanje o mnogim aspektima funkcioniranja dječjih vrtića (primjerice veličine skupina, stručno usavršavanje), pa tako i zaštiti dostojanstva radnika, te povećava rizik da su potrebe vrtića često sekundarne interesima lokalne samouprave. Iako mnogi vrtići imaju dobru ili odličnu suradnju s osnivačem, svi ravnatelji prepoznaju problematiku promjenjivosti lokalnih samouprava, odnosno da se postignuti dogovori i partnerstva mogu promijeniti s promjenom lokalne samouprave. Rijetki su primjeri ravnatelja, odnosno vrtića čije iskustvo govori o kontinuitetu suradnje neovisno o promjenama lokalnih samouprava, ali to se spominje



jačanje
socijalnog
dijaloga



kao jako važan zaštitni čimbenik koji ide u prilog zaštiti struke i radnika. Također, ravnatelji opisuju dugotrajnije suradnje s istom lokalnom samoupravom kao zaštitne čimbenike jer rezultiraju razvojem uvažavanja, poštivanja i partnerstva koje umanjuju rizik ugrožavanja prava i dostojanstva radnika i struke.

4. Podzastupljenost struke u upravljačkim tijelima

Omjer nestručnih osoba u upravnim vijećima, uz neke izuzetke, najčešće je u korist ne stručnih osoba (osobe koje nisu iz pedagoške ili sličnih struka). Osim političkih interesa, koji i ovdje mogu biti rizičan čimbenik, ravnatelji većinom ovaj problem opisuju u kontekstu rizika od nedovoljnog uvažavanja struke kada se radi o odlučivanju. Iako većina ravnatelja nema konkretne kritike na upravna vijeća, svjesni su da se nestručne osobe, pri odlučivanju o stvarima koje se tiču odgojiteljske struke, moraju se osloniti na vlastito nahođenje (npr. po savjesti, po vlastitom iskustvu, po različitim interesima, savjetima i sl.) koje ne mora biti primjereno. Iako u manjem broju, ali i ovdje su se standardi struke spominjali kao važan argument koji bi osiguravao da o stručnim pitanjima odlučuje struka. Ista problematika postoji i u tijelima lokalne samouprave, u smislu da osobe drugih struka često nisu senzibilizirane za pravila, potrebe i specifičnosti odgojiteljske struke, što potencijalno predstavlja rizik za ugrozu prava i dostojanstva radnika, te ugled struke.

5. Narušen ugled struke u društvu

Kao što je već spomenuto, unatoč velikom napretku odgojiteljske struke, njen društveni ugled je značajno opao. Ravnatelji smatraju da je to rizičan čimbenik za dostojanstvo struke, kao i pojedinih odgojitelja. Primjeri stavova s kojima se odgojitelji susreću su da oni samo „čuvaju djecu“, da se samo „igraju s djecom“, odnosno primjećuje se da se iz percepcije odgojiteljske struke izgubio čimbenik „odgoja i obrazovanja“. Ravnatelji smatraju da se općenito rani odgoj i obrazovanje puno manje vrednuje, da je javnost slabo upoznata s pozitivnim učincima radnog odgoja i obrazovanja na razvoj djeteta, te da se neopravdano podcjenjuje u odnosu na osnovne škole.

6. Mediji

Manji broj ravnatelja je spominjao ovaj čimbenik. Oni smatraju da mediji negativno pridonose ugledu struke te često o vrtićima pišu u nepovoljnom svjetlu na temelju iskaza nezadovoljnih



jačanje
socijalnog
dijaloga



roditelja ili vlastitim tumačenjem događaja bez provjeravanja relevantnih činjenica, te da time potencijalno ugrožavaju prava i dostojanstvo odgojitelja. Također smatraju da su zbog toga mediji potencijalno sredstvo manipulacija i ucjena u svrhu ostvarivanja vlastitih interesa.

Dodatna razmatranja: tijekom odgovaranja na pitanja vezana uz vanjske rizike za prava i dostojanstvo radnika ili struke, te osobito vezano uz čimbenike koji tome pridonose, činjenica da je lokalna samouprava osnivač se spominje kao glavni čimbenik. Naime, ravnatelji smatraju da, bez adekvatnih mehanizama kontrole na državnoj razini, postoji prevelik rizik za samovoljno odlučivanje o ključnim aspektima funkcioniranja vrtića (prvenstveno vezano uz financiranje) na lokalnoj razini.

Mehanizmi zaštite prava i dostojanstva u predškolskom odgoju i obrazovanju

Mehanizmi zaštite prava i dostojanstva radnika proizlaze iz percepcije glavnih prijetnji (u intervjuima su prirodno proizlazili iz rasprave o prijetnjama), te će se ovdje opisati tim redoslijedom. Razumljivo da većina mehanizama u dječjim vrtićima odnosi se na unutarnje prijetnje i slabosti, jer su oni više pod kontrolom ravnatelja i odgojitelja.

Prvo i kao najvažnije ravnatelji su spominjali kultiviranje odnosa u kolektivu, timskog rada, razvoj povjerenja i partnerstva, klime i kulture dječjeg vrtića te općenito osnaživanje kolektiva. Treba napomenuti da ravnatelji ovo vide kao mehanizam zaštite u odnosu na unutarnje prijetnje i slabosti, ali i u odnosu na vanjske prijetnje. Načini kako to ostvaruju su mnogi, počevši od njegovanja pozitivnog ozračja u kojem se potiče otvorena komunikacija, vlastiti primjeri, tjedni sastanci na kojima se raspravlja o raznim pitanjima, organizirana druženja i sl. pa do organiziranih radionica i edukacija namijenjenim unaprjeđenju odnosa u kolektivu. Pri tome se oslanjaju na stručne suradnike kao podršku u provedbi takvih intervencija ukoliko ih imaju. Nekoliko je pozitivnih primjera dugogodišnjeg rada na osnaživanju odnosa u kolektivu kroz projekte koji su sadržavali različite teme (najviše iz područja komunikacijskih i socijalnih vještina, samozastupanja, samopoštovanja i samopouzdanja, timskog rada i sl.). Neovisno oslanjaju li se ravnatelji na formalne intervencije stručnjaka ili više kroz svakodnevnu praksu kultiviraju odnose, svi se slažu da je to kontinuiran proces, odnosno da stalno treba ulagati u odnose, a ne kroz sporadične radionice ili predavanja. Također, važan čimbenik koji pridonosi





jačanje
socijalnog
dijaloga



odnosima je dostupnost ravnatelja za saslušati zaposlenike i pokušati pronaći rješenje koje je zadovoljavajuće i s aspekta zadovoljstva zaposlenika i zahtjeva radnog mjesta.

Također, što se tiče vertikalnih odnosa, ravnatelji naglašavaju važnost kontinuirane dvosmjerne komunikacije s zaposlenicima. Smatraju da ravnatelj treba jasno komunicirati očekivanja kako bi se umanjio rizik od nesporazuma. Također, smatraju da treba informirati zaposlenike o događanjima na relaciji ravnatelj – osnivač te pružati objašnjenja za svoje odluke, kako bi se smanjio rizik od pogrešnih tumačenja. Općenito govoreći ravnatelji smatraju da trebaju biti transparentni i poticati suodlučivanje i samoinicijativnost kod zaposlenika. Također, na razini povratnih informacija, smatraju da je važno voditi računa na koji način se pružaju povratne informacije, osobito ako su one negativne (nasamo, s uvažavanjem, ne ponižavati osobu nego opisati ponašanje i objasniti što s time nije u redu, te predložiti poboljšanje).

Kada se radi o rješavanju problema na razini međuljudskih odnosa, ravnatelji kao mehanizme prvenstveno spominju razgovor s uključenim stranama (nasamo i zajedno), pokušaje da se zajednički dođe do rješenja, a tek ukoliko to ne uspije, onda ravnatelj preuzima odgovornost i donosi odluku. Također, ali u rjeđim slučajevima, ravnatelji spominju i postupke medijacije i mirenja kao mehanizme koje koriste za rješavanje sukoba.

Opomene i izvanredne otkaze su svi ravnatelji spomenuli kao opcije, ali u području prava i dostojanstva radnika, jako su rijetki primjeri kada se morali pribjeći takvim mehanizmima, jer su problemi uglavnom bili takve prirode da su se uspješno rješavali ranije opisanim metodama. Nadalje, ravnatelji smatraju da je adekvatna komunikacija glavni mehanizam kojima oni raspolažu u situacijama kada različita ponašanja pogrešno tumače kao uznemiravanje ili mobbing, ali smatraju da bi općenito radnici trebali biti bolje educirani o tome. Također, smatraju da je educiranje o pravima i zaštiti dostojanstva odgovornost svakog pojedinca, ali da u tome trebaju imati stručnu podršku (primarno pravnika). Međutim, takve edukacije su rijetke, ali se ravnatelji slažu da su potrebne.

Na razini dokumenata, mehanizmi zaštite prava i dostojanstva radnika uključuju etičke kodekse, pravilnike, protokole, kolektivne ugovore i imenovanja osobe za zaštitu dostojanstva radnika.





jačanje
socijalnog
dijaloga



Kada se radi po suradnji s roditeljima i potencijalnim problemima, ravnatelji primarno spominju kvalitetnu komunikaciju (otvoreno, pravovremeno informiranje roditelja), pokazivanje razumijevanja za roditelja, jasno komuniciranje pravila vrtića roditeljima (najčešće na roditeljskim sastancima), ulaganje napora u razvoj partnerstva s roditeljima, uključivanje roditelja u vrtićke aktivnosti (zajedničke aktivnosti, radionice i sl.), te dostupnost ravnatelja za razgovor kada roditelj pokazuje potrebu. Također, kada se dogode problemi u odnosu s roditeljima, ravnatelji dominantno imaju stav da odgojitelji prvo trebaju probati sami to riješiti (uz podršku ravnatelja), a ukoliko ne uspiju, onda ravnatelj treba preuzeti odgovornost za to.

Što se tiče ostalih vanjskih čimbenika, ravnatelji većinom smatraju da oni, vrtići ili sama struka nemaju puno mogućnosti utjecati na te čimbenike, odnosno da su to širi kontekstualni i društveni čimbenici koji se na tim razinama trebaju rješavati. Ravnatelji uglavnom navode ulaganje velikog truda u senzibilizaciju osnivača za potrebe vrtića, pregovaranje i transparentnost. Pri tome, također, naglašavaju vođenje zapisnika i opsežne dokumentacije vezano uz događanja u dječjem vrtiću kao važan mehanizam zaštite u svjetlu pritužbi koje dolaze izvana. Međutim, iako se ravnatelji slažu da je jako važno imati detaljnu dokumentaciju, također smatraju da bi vrtići u tome trebali imati administrativnu podršku.

Potrebe i prijedlozi za unaprjeđenje prava i dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju

Kao prijedloge kako unaprijediti zaštitu prava i dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju, ravnatelji navode različite edukacije i treninge, s time da su navodili primjere na temelju vlastitog pozitivnog iskustva s takvim edukacijama i treninzima, a neki zbog percepcije da takva znanja i kompetencije nedostaju. Edukacije koje ravnatelji smatraju potrebnima su: prava i dostojanstvo radnika, mobbing, zaštita dostojanstva, upravljanje ljudima, management u obrazovanju, prevencija nasilja i zlostavljanja i sl. Od treninga usmjerenih na unaprjeđenje kompetencija ravnatelji navode: komunikacijske i socijalne vještine, timski rad, rješavanje sukoba, stres management, team building, pregovaranje i samozastupanje i sl. Što se tiče edukacije, manji broj ravnatelja je spomenuo da edukacija o pravima i dostojanstvu, etici, vrijednosnom sustavu struke i sl. treba biti ugrađena u studijske programe. Osim toga, također smatraju da selekcija i kriteriji na studiju trebaju biti stroži i jasniji, te da bi to unaprijedilo



**jačanje
socijalnog
dijaloga**



kvalitetu rada, ali i osnažilo struku. Također, neki ravnatelji su smatrali da treba postojati obveza za kontinuiranim usavršavanjem i edukacijom, kao i veća podrška u tome. Pod podrška dominantno se misli na financijsku podršku, ali i na bolju dostupnost u različitim dijelovima zemlje (odlazak na edukaciju u udaljeni grad predstavlja dodatni financijski i organizacijski problem).

Osim edukacija i treninga koji su usmjereni na osnaživanje znanja, vještina i kompetencija, ravnatelji smatraju potrebnim (mnogi smatraju nužnim) urediti financiranje predškolskog odgoja i obrazovanja na način kako je to napravljeno za osnovne i srednje škole, dakle iz državnog proračuna. Također, smatraju da državna tijela (primarno Ministarstvo znanosti i obrazovanja te Agencija za odgoj i obrazovanje) trebaju pružati više podrške dječjim vrtićima. Naime, što se tiče stručno-pedagoške podrške (edukacija, seminara i sl.) ravnatelji smatraju da je dobra, odnosno da su odgajatelji zadovoljni njome. Također većinom smatraju da je adekvatan nadzor nad Stručno-pedagoški nadzor nad radom odgojitelja, stručnih suradnika i ravnatelja. Međutim, percepcija ravnatelja da ne postoji adekvatan nadzor niti kontrola nad praksom u pojedinim gradovima, a osobito općinama (za ilustraciju - najčešći opis situacije je „da su prepušteni sami sebi“, kao i da nemaju vjere u institucije koje bi trebale zaštititi struku). Vezano uz potrebne promjene u upravljačkoj strukturi, također se kao prijedlozi spominju da ravnatelje treba birati kolektiv, da ravnatelji, odnosno vrtići trebaju imati veću autonomiju odlučivanja, te da treba povećati zastupljenost struke u upravljačkim tijelima.

Konačno, što se tiče unaprjeđenja statusa odgojitelja i ugleda struke, ravnatelji većinom nisu imali konkretne prijedloge, ali su promišljanja o tome išla u smjeru većeg povezivanja (kroz aktive, udruženja, konferencije, radne skupine i sl.), koji bi mogli djelovati na promjene na državnoj razini, te većom vidljivošću struke radi senzibilizacije i edukacije javnosti o važnosti predškolskog odgoja i obrazovanja za rani razvoj djece.

Zaključna razmatranja

Zaključno se može reći da rezultati online ispitivanja i analize intervjuja ukazuju da postoji potreba za unaprjeđenjem mehanizama zaštite prava i dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju. Iako postoje unutarnji rizici za dostojanstvo radnika, te potreba za





jačanje
socijalnog
dijaloga



Udruga za pomoć i edukaciju
žrtava mobbinga

osnaživanjem kolektiva i struke, kao i unaprjeđenjem razine znanja i kompetencija, rezultati više upućuju na zaključak da prijetnje dostojanstvu radnika i struke dominantno dolaze izvana. Pri tome su isprepleteni izvori prijetnji dostojanstvu koji proizlaze iz odnosa sa različitim dionicima (roditelji, osnivači), same upravljačke strukture (ravnatelj, upravno vijeće, osnivač), kao i šireg društvenog konteksta (aktualna politika i nizak društveni ugled struke). Takva slika upućuje na zaključak da je unaprjeđenje zaštite dostojanstva radnika u predškolskom odgoju i obrazovanju neodvojivo od unaprjeđenja statusa odgojiteljske profesije kroz unutarnje osnaživanje (koja je odgovornost same struke), promjene upravljačke politike (koja je odgovornost lokalnih, regionalnih i državnih struktura) i promicanje ugleda struke (koje je zajednička odgovornost svih dionika).

doc. dr. sc. Ana Kurtović

