

Mladi radnici: stavovi prema radu, sindikatima i društvu

Izvješće za Europsku federaciju sindikata javnih službi (EPSU)





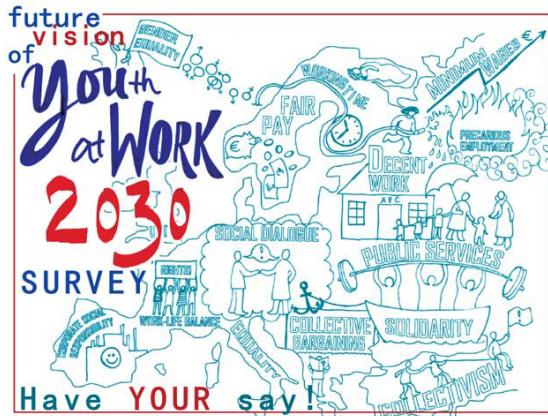
Sadržaj

Informativni sažetak	4
Osnovni podaci	5
Metode	7
Zaključci i analiza	9
Tržišta rada	9
Sindikalizam	9
Širi društveni interesi i aktivnosti	13
Zaključak	17
Bibliografski izvori	18



Informativni sažetak

U ovom se izvješću analiziraju podatci iz istraživanja koje je proveo EPSU, uz potporu Odbora mlađih ETUC-a i Europskog foruma mlađih. Podatci iz ovog izvješća odražavaju stajališta 1394 mlade osobe o poslu, sindikatima i društву. Istraživanje je bilo namijenjeno osobama mlađima od 35 godina diljem Europe. Izvješće je strukturirano na sljedeći način. Nakon kratkih osnovnih podataka, objašnjene su metode prije predstavljanja zaključaka. Analiza je podijeljena u tri dijela. U prvom će se dijelu usredotočiti na položaje ispitanika na tržištu rada, prije nego što se razmotre njihova stajališta prema sindikatima i uključenost u šire društvo.



Glavnim zaključcima ukazuje se na sljedeće:

- **Veći dio uzorka u ugovornom je radnom odnosu i radi najmanje 35 sati tjedno, unatoč sve neizvjesnijem radnom statusu među mlađima.**
- **Ipak, kvalitativnim podatcima ukazuje se na daljnje postojanje zabrinutosti povezane sa sigurnošću i neizvjesnošću zaposlenja.**
- **U skladu s tim, mlađi radnici (u dobi od 24 godine ili mlađi) i studenti skloniji su budućem zaposlenju uz redovan ugovor o radu.**
- **Glavni razlozi za pristupanje sindikatu u skladu su s postojećim istraživanjem: poboljšanja plaća i uvjeta, vjera u sindikate i podrška u slučaju problema na poslu.**
- **Glavni razlog nepristupanja sindikatu bio je taj što to od osoba nije zatraženo (19 %), a dodatnih 18 % navelo je da to još nisu stigli učiniti. To je poticajno iz organizacijske perspektive.**
- **Veća je vjerojatnost da će pasivni članovi sindikata u budućnost prekinuti članstvo, što ukazuje na potrebu neprekidnog uključivanja i organiziranja postojećih članova u cilju zadržavanja članstva.**
- **Znatno je veća vjerojatnost da će muškarci biti uključeni u društvene interese i organizacije.**
- **Aktivni članovi sindikata vjerojatnije će biti aktivni i u širem društву.**

Ti će zaključci pomoći EPSU-u i s njim povezanim sindikatima da nastave djelovanje povezano sa sindikalizacijom mlađih radnika i zaštitom javnih usluga.

Osnovne informacije

U ovom izvješću predstavljaju se zaključci studije o stajalištima mladih prema poslu, sindikatima i društvu u Europi. U istraživanju provedenom u razdoblju od studenoga 2018. do početka 2019. istraženi su stavovi članova i osoba koje nisu članovi sindikata prema radu, zaposlenju, društvenoj uključenosti i sindikalizmu.

Diljem svijeta, od 1980-ih sindikati bilježe drastičan pad broja članova i utjecaja. Razlozi da slabljenje sindikata razlikuju se ovisno o državi i pripisuju se brojnim društveno-gospodarskim čimbenicima (Crouch, 2017.; Vandaele, 2019.). Kao odgovor na takvo slabljenje, sindikati su se pokušali unutar sebe ponovno ustrojiti, često usvajanjem strategija poput organiziranja, te širih pokušaja sindikalizacije zajednice i izgradnje koalicije (Murray, 2017.). Ključ svakog navedenog pristupa naglasak je na potrebi da sindikati postanu privlačniji tradicionalno slabije podzastupljenim skupinama, uključujući mlade radnike.

Mladi su radnici posebno pogođeni opsežnijim promjenama globalnih gospodarskih uvjeta jer su takve promjene uzrokovale nesigurnost i nestabilnost zaposlenika. Budući da položaj mladih radnika na tržištu rada postaje sve neizvjesniji, bilo bi logično očekivati da se radi zaštite priključe sindikatima. Ipak, većina mladih i dalje nije članovi sindikata. Moglo bi se ustvrditi da budućnost sindikalizma ovisi o mjeri u kojoj se sindikati mogu prilagoditi gruboj stvarnosti s kojom se danas mladi suočavaju.

Mnogi članovi akademske zajednice i sindikalisti naveli su razloge zašto mladi ne postaju članovi sindikata (za podrobniju analizu, vidjeti Hodder i Kretos, 2015.). Prvo, važno je razmotriti prirodu tržišta rada. Od globalne finansijske krize (2007.-2008.), vlade sve više promiču nestandardne oblike zapošljavanja sa znatno slabijom zaštitom zaposlenosti i socijalnom zaštitom. Takve politike imaju neproporcionalan učinak na mlade radnike jer mladi trpe visoke razine nezaposlenosti, a osobe koje se zaposle izložene su sve većem riziku od poslova s visokim razinama nesigurnosti i nestabilnosti. Već dugo se pokazuje da će se poslodavci više opirati sindikalizaciji u razdobljima visoke nezaposlenosti, što može nepovoljno utjecati na sindikalizaciju mladih jer se mogu bojati viktimizacije zbog priključivanja sindikatu. Tome je pridodan nedostatak organizacije sindikata u sektorima u kojima su zaposleni mladi. Suočeni s neizvjesnim uvjetima rada u nesindikaliziranim okruženjima, mladi radnici često su suočeni s izborom odlaska ili osobnog uključivanja, a najčešće odabiru odlazak. Ako su tržišta rada taka da je manja vjerojatnost zaposlenosti mladih u sindikaliziranim industrijama, vjerojatno je da se radnici neće susresti sa sindikalizacijom u ranoj dobi zbog čega im se potencijalno nikad neće priključiti.

Drugo, navedeno je da mladi imaju negativne stavove prema sindikatima te su im stajališta i pogledi u većoj mjeri individualni, što znači da više utječu na njihovu odluku o pristupanju sindikatu. U pogledu utjecaja, navodi se da mladi osjećaju slabiju povezanost sa svojim radnim mjestom zbog promjenjive prirode prethodno opisanog tržišta rada te će zbog toga vjerojatnije propitivati prednosti sindikalizacije. Istraživanjem provedenim u Australiji utvrđeno je da neke mlade osobe smatraju da je potrebno sindikalizirati samo „žrtve“ (vidjeti Bulbeck, 2008.). Pored toga, trošak sindikalnog članstva za mlade radnike ponekad predstavlja problem iako su mnogi sindikati zbog toga uveli snižene članarine. Jasno je da se „stavovi o društvu, radu i gospodarstvu stvaraju u kasnim tinejdžerskim i ranim dvadesetim godinama života“ (Lowe i Rastin, 2000.: 214.). Zato je važno razmotriti brojne čimbenike koji mogu utjecati na stavove mladih prema sindikalizmu. Na primjer, već se dugo smatra da će mladi postati članovi sindikata ako su to bili i njihovi roditelji. Drugi su primijetili da je slabije prenošenje sindikalnih vrijednosti u društvu utjecalo na stope sindikalizacije među mladim radnicima. Navodi se i da mladi radnici mogu smatrati da sindikati predstavljaju samo interes starijih radnika. Međutim, većina dokaza ukazuje na to mladi radnici ne pokazuju veliko ideološko protivljenje sindikatima (vidjeti Waddington i Kerr, 2002.; Tailby i Pollert, 2011.; Vandaele, 2018.) i u stvari imaju „lagano pozitivnu orientaciju prema sindikatima“, no sklonost prema pristupanju ometa nedostatak znanja o aktivnostima sindikata (Freeman i Diamond, 2003.: 30.). Takav nedostatak znanja ponekad se pogrešno tumači kao apatija. Freeman i Diamond (2003.) navode da su mladi pri ulasku na tržište rada više nalik na „tabula rasa“ te su otvoreni prema sindikalizaciji ako im se pravilno objasni. Važnost predodžbe i reklamiranja sindikata prepoznata je općenito i konkretno kad su u pitanju mladi. Jedan od potencijalnih načina da se poboljša socijalna interakcija između sindikata i mladih jest kroz obrazovanje od srednje škole nadalje.

Treći je razlog za slabu sindikalizaciju mlađih taj što je uočeno da ni sami sindikati ne pokušavaju surađivati s mlađima. Veza između sindikata i mlađih nije uvijek pozitivna i razlikuje se opseg u kojem su sindikati diljem svijeta osnovali organizacije za mlađe. Može se ustvrditi da su sindikati počeli prepoznavati potrebu suradnje s mlađima otkad su se okrenuli prema organizaciji. Unatoč tome, smatra se da te inicijative rijetko djeluju i riskira se izolacija mlađih radnika od ostatka sindikata, te se često smatraju neodgovarajućima u smislu zalaganja vođa sindikata. Ipak, sindikati sve više surađuju s mlađima na praktičnijoj razini, uključujući probleme mlađih u širu strukturu sindikata i stvarajući veze s vanjskim organizacijama u cilju podizanja svijesti o važnosti sindikata za mlađe. Pritom sindikati pokušavaju osporiti raširenu (i često pogrešnu) percepciju da mlađima nedostaju kolektivne i društvene vrijednosti te, primjenjujući pristup „tabula rasa“, pokušavaju učiniti više da bi u mlađe usadili važnost takvih vrijednosti. Posao je opsežan i provodi se na radnom mjestu, regionalnoj, nacionalnoj i europskoj razini (Vandaele, 2012.; Vandaele, 2015.; Vandaele, 2018.). Međutim, upitna je mjeru njegove uspješnosti s obzirom na to da razine članstva među mlađima ostaju niske.

Iako raste količina akademске literature u kojoj se istražuje odnos između sindikata i mlađih radnika (vidjeti Hodder i Kretos, 2015.; Vandaele, 2018.), u njoj je naglasak na pojedinačne studije slučaja sindikata i šire staveve sindikalista o sindikalizaciji mlađih. Zbog svoje paneuropske prirode, ovom se studijom pružaju važni uvidi u stajališta mlađih o radu, sindikatima i društvu te se njome proširuje akademsko znanje o toj temi, kao i znanje temeljeno na sindikatima.



Metode

Međukulturalnom studijom prikupljeni su kvantitativni i kvalitativni podatci. Istraživanje temeljeno na upitniku izradila je Mreža mladih EPSU-a i dostupno je na deset jezika: češkom, engleskom, francuskom, njemačkom, talijanskem, rumunjskom, ruskom, španjolskom, švedskom i turskom. Istraživanje je pokrenuo EPSU i njegova Mreža mladih i uglavnom se prenosi putem kanala društvenih medija poput Facebooka i Twittera. Pored toga, Europski forum mladih podupro je istraživanje i imao je ključnu ulogu u njegovoj distribuciji. Ipak, virtualna metoda uzorkovanja snježne grude podrazumijeva da je istraživanje u velikoj mjeri distribuirano unutar „krugova sindikata“, posebno u javnom sektoru, te da su rezultati usmjereni prema toj konkretnoj skupini mladih. Drugim riječima, izvan te skupine nisu moguće generalizacije. Štoviše, ispitanici su u prilično neravnomjerno predstavljeni među 43 države uslijed metode distribucije (i dostupnosti istraživanja na određenim jezicima). Zbog toga broj ispitanika po državi jednako tako nije reprezentativan u smislu broja stanovnika ili osoba koje ostvaruju dohodak, a članovi su sindikata.

U pokušaju da se nadoknadi neravnomjeren broj ispitanika po državi, države su poredane u pet regionalnih klastera koji se u velikoj mjeri temelje na internim izbornim jedinicama EPSU-a i zajedničkim pravno-političkim i drugim značajkama u nacionalnim sustavima industrijskih odnosa, tj. (1) izborna jedinica Beneluks (Belgija, Luksemburg i Nizozemska) i izborno područje njemačkog govornog područja (Austrija, Njemačka i Švicarska) (19 %); (2) izborna jedinica Srednje Europe (Hrvatska, Češka, Mađarska, Kosovo, Sjeverna Makedonija, Crna Gora, Srbija, Slovačka i Slovenija) (16 %); (3) izborna jedinica Ujedinjene Kraljevine i Irske zajedno s nordijskom izbornom jedinicom (Danska, Finska, Norveška i Švedska) (22 %); (4) izborna jedinica Francuske i Mediterana (Andora, Cipar, Grčka, Italija, Malta, Portugal i Španjolska) (16 %); i (5) sjeveroistočna Europa (Armenija, Bjelorusija, Estonija, Gruzija, Latvija, Litva, Poljska i Ukrajina), izborna jedinica Rusije i srednje Azije (Rusija) i jugoistočne Europe (Albanija, Azerbajdžan, Bugarska, Rumunjska i Turska) (28%).¹ Kontroliranje regionalne varijante stoga se u izješču temelji na tih pet skupina država.

TABLICA 1: Raščlamba ispitanika prema dobi i spolu (%)

DOBNA SKUPINA	MUŠKARCI (%)	ŽENE (%)	UKUPNO (%)
<=24	20	27	25
25-30	37	39	38
31-34	28	21	24
>=35	15	13	14

Napomena: moguće su pogreške zaokruživanja. Izvor: rezultati istraživanja.



Budući da se studija odnosila na stavove mladih o poslu, zaposlenju, sindikatima i društvu, važno je navesti dob ispitanika. Neovisno o neslaganjima o tome što čini mladog radnika, većina uzorka (87 %) bila je mlađa od 35 godina, u skladu s ciljem istraživanja. Među dobnim kategorijama postojala je razmjerno jednaka ravnoteža spolova, uz nešto više žena mlađih od 24 godine i nešto više članova koji su ispunili istraživanje u dobi 31-34 godine.

Kvalitativni podatci analizirani su primjenom tematske analize (King, 1998.). Ovaj se pristup temelji na istraživaču koji utvrđuje nekoliko oznaka koje predstavljaju teme utvrđene tijekom rada na terenu i nalazi se između analize sadržaja, gdje se sve oznake unaprijed određuju i statistički se analizira njihova distribucija i utemeljene teorije u kojoj ne postoji prethodna definicija oznaka. Nekoliko oznaka određeno je a priori te su izmijenjene i pridodane kako je istraživanje napredovalo.

¹ Države iz kojih nisu zaprimljeni upitnici nisu navedene.



Zaključci i analize

Tržišta rada

U ovom se odjeljku predstavljaju zaključci o iskustvima mladih povezanim s poslom i tržištima rada, prije nego što se razmotre njihovi planovi budućeg zaposlenja.

Većina uzorka bila je zaposlena u nekom obliku (81 %), a 11 % činili su redovni student te 8 % nezaposleni. Kad promotrimo broj sati koje su radnici prema ugovoru trebali odraditi, možemo vidjeti da ih je 75 % bilo zaposleno na najmanje 35 sati tjedno, a većina (35 %) bila je zaposlena na 40 do 44 sati tjedno. Kad usporedimo ugovorni broj sati sa stvarno odraćenim satima, nalazimo slične rezultate.

72 % zaposlenih u stvarnosti je radilo najmanje 35 sati tjedno, a većina (34 %) radila je 40 do 40 sati tjedno. Taj zaključak iznenađuje jer je samo 57 % ukupnog uzorka izjavilo da radi puno radno vrijeme. Zaključak je pozitivan za uzorak jer postojeća literatura upućuje na to da su mlađi radnici zarobljeni neizvjesnim, nestandardnim ugovorima (Gummrell-McCormick, 2011.) i potencijalno bi se mogao objasniti prirodnom istraživanju potaknutom javnim sektorom. Kad se pobliže promotre podatci, vidljivo je da će se muškarima vjerojatnije ponuditi ugovore na manje od 34 sata tjedno, a osobe u dobi 30-34 godine jednako će tako vjerojatnije dobiti ugovor na manje od 34 sata tjedno. Kad se promotre regionalne razlike, ispitanici iz nordijskih država radili su najmanje sati, a ispitanici iz istočnoeuropejskih država imali su veći ugovorni broj sati.

U smislu planova za svoje buduće karijere, većina ispitanika (61 %) željela je biti zaposlena u nekom obliku. Međutim, možemo vidjeti da znatan udio uzorka (18 %) nije znao kakvu vrstu karijere želi. To je zamjetno više bio slučaj među starijim radnicima u uzorku. Sveukupno, 18 % željelo je biti samozaposleno, a 7 % željelo je biti nezavisni profesionalac. Žene su izrazile veću sklonost prema zaposlenosti od muškaraca, a muškarci su pokazali veću sklonost prema samozaposlenosti u budućnosti. Osobe mlađe od 24 godine dale su prednost standardnom modelu zaposlenosti. Isto je vrijedilo i za studente u uzorku. Glavna regionalna razlika zabilježena je kod ispitanika iz istočne Europe koji su izrazili znatno manju sklonost prema standardnom modelu zaposlenosti, dajući prednost samozaposlenosti i nezavisnoj profesiji, što vjerojatno odražava šire gospodarsko okruženje.

Na razini čitavog uzorka, 45 % ispitanika izrazilo je želju raditi u javnom sektoru. To ne iznenađuje s obzirom na prirodu istraživanja (koje je proveo EPSU). Ta želja za zaposlenjem u javnom sektoru bila je relativno popularnija među ženama i ispitanicima sa strukovnim obrazovanjem. Nije utvrđena razlika među dobnim skupinama. Općeniti stavovi prema javnom sektoru opet su bilo u velikoj mjeri pozitivni, bez razlika među spolovima, dobi, razini obrazovanja ili položaju na tržištu rada. Ipak, postojale su znatne razlike među regijama pri čemu je najznačajnija bila ta da su, izuzev nordijskih država, Irske i Ujedinjene Kraljevine, sve druge države imale manje povoljan stav prema javnom sektoru, što je zaključak koji se može objasniti prirodnom nordijskim država.

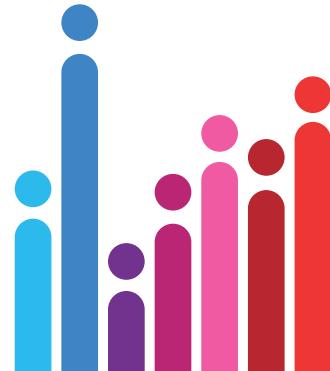
Sindikalizam

U sljedećem dijelu analize naglasak je na odgovorima koji se odnose na stavove prema sindikalizmu. Promotriли smo brojne čimbenike povezane sa sindikalizmom. Ukupno, 67 % ispitanika bili su članovi sindikata. Kako je vidljivo iz Tablice 2, 27 % uzorka činili su pasivni članovi, 12 % samoizjašnjeni aktivni, 8 % redovni dužnosnici, a 33 % činile su osobe koje nisu bili članovi. Broj aktivnih članova sindikata, predstavnika i dužnosnika neproporcionalno je visok. To ujedno odražava način distribucije istraživanja. U skupini mlađoj od 24 godine bilo je manje članova sindikata, te u toj kategoriji gotovo nije bilo redovnih dužnosnika. Predstavnici sindikata bili su češći u kategorijama starije dobi, posebno iznad 35 godina.

TABLICA 2: Sindikalni status ispitanika (%)

SINDIKALNI STATUS	%
OSOBE KOJE NISU ČLANOVI SINDIKATA	33 %
PASIVNI ČLANOVI	27 %
SAMOIZJAŠNjeni AKTIVNI ČLANOVI	12 %
PREDSTAVNICI SINDIKATA	19 %
REDOVNI DUŽNOSNICI SINDIKATA	8 %

Napomena: moguće su pogreške zaokruživanja. Izvor: rezultati istraživanja.



U literaturi o pristupanju sindikatima navodi se da im većina osoba pristupa zbog dva glavna razloga, kolektivnih razloga i individualnih pogodnosti (Waddington i Whitston, 1997.: 520.). Kolektivni razlozi obuhvačaju podršku na poslu, zaštitu/poboljšanje plaće i uvjeta, vjeru u sindikate i pritisak skupine sustručnjaka. Individualne pogodnosti odnose se na besplatne pravne savjete, profesionalne usluge, industrijske pogodnosti, financijske usluge te obuku i obrazovanje. Našim zaključcima nadopunjuje se postojeća literatura (Waddington i Whitston, 1997.; Hodder et al., 2017.), imajući u vidu da su glavna tri razloga za pristupanje sindikatima bila: poboljšanja plaće i uvjeta (40 %), vjera u sindikate (37 %) i podrška u slučaju problema na radnom mjestu (36 %). To ukazuje na stalnu potrebu za kolektivnom organizacijom i područjem organiziranja na tradicionalnim osnovama. Uzimamo u obzir i činjenicu da neki kolektivni razlozi za pristupanje uključuju individualni element, no smatramo da će razlozi poput „podrška ako imam problem na poslu“ ovisiti o postojanju kolektivne organizacije na radnom mjestu te se zbog toga mogu klasificirati kao kolektivni.

U pogledu nepristupanja sindikatima, glavna tri razloga zašto netko nije član sindikata važni su zaključci koje je potrebno razmotriti. 19 % osoba u uzorku koje nisu članovi sindikata izjavilo je da je glavni razlog što nisu članovi taj što nisu primili poziv za pristupanje – zaključak koji je podudaran s literaturom. Dodatnih 18 % izjavilo je to još nisu stigli učiniti, pri čemu je 16 % navelo kako vjeruje da im nije potrebno članstvo u sindikatu. Prva dva zaključka ponovno su ohrabrujući za EPSU i s njim povezane sindikate i ukazuju na to da bi brojni mladi radnici pristupili sindikatu da ih se pozove i da ih se odgovarajuće organizira, što ponovno odgovara prethodnim zaključcima (Hodder i Kretos, 2015.).

Nešto više od 70 % uzorka navelo je da bi ostali članovi sindikata (da su mu već bili pristupili) ili bi mu u budućnosti pristupili (da još nisu članovi). Iako taj zaključak ohrabruje, trebamo imati na umu učinak uzorka snježne grude što znači da su ispitanici vjerojatnije imali predispozicije prema sindikalizmu. Pri kontroli ostalih značajki, u pogledu dobi ili spola ispitanika nisu postojale znatne razlike u namjeri da se pristupi ili ostane u sindikatu. Manja je bila vjerojatnost da će radnici na određeno vrijeme ostati članovi, ili u budućnosti pristupiti sindikatima, što odražava dugotrajne probleme sindikata s netipičnim radnicima (Gumbrell-McCormick, 2011.). S organizacijskog stajališta sindikata, važno je imati na umu da je postojala najmanja vjerojatnost da će pasivni članovi u budućnosti ostati članovi sindikata, u usporedbi s ostalim kategorijama članstva. To pokazuje važnost suradnje sindikata sa svojim članovima nakon njihovog pristupanja, u cilju budućeg zadržavanja razina članstva.

Potom smo razmotrili općenite stavove prema sindikatima i predodžbe o tome što bi sindikati trebali činiti. Vjerojatno nije iznenađenje da je (ponovno zbog strategije uzorkovanja snježne grude) 70 % ispitanika iskazalo pozitivan ili vrlo pozitivan stav prema sindikatima, a samo je 8 % iskazalo je negativan ili vrlo negativan stav. Osobe mlađe od 24 godine bile su nešto manje pozitivne, a stav prema sindikatima pozitivno se povećava s dobi. Time se ponovno odražava postojeće znanje o stavovima prema sindikatima (Hodder i Kretos, 2015.), iako

zaključak ne vrijedi kad se kontroliraju druge karakteristike. Žene su imale znatno pozitivnija stajališta prema sindikatima, a žene iz mediteranskih država imale su manje pozitivna stajališta. Osobe koje nisu bile članovi imale su relativno manje povoljne stavove prema sindikatima od članova. Što su članovi sindikata bili aktivniji to su im stavovi prema sindikatu bili povoljniji, a tako je bilo i ako smo kontrolirali druge značajke.

Ispitanici su potom upitani koji bi trebao biti glavni cilj sindikata. Većina ispitanika smatra da bi sindikati trebali utjecati na javnu raspravu o problemima tržišta rada (92 % izuzetno se slaže/slaže se), što odražava zabrinutost zbog neizvjesnosti i nestandardnog zaposlenja (vidjeti Cha et al, 2019.), pružati obrazovanje i obuku članovima (92 % izuzetno se slaže/slaže se), i općenito potaknuti radnike (92 % izuzetno se slaže/slaže se), u skladu s raširenim usmjeravanjem prema organiziranju (Murray, 2017.). Ukupno 78 % ispitanika (izuzetno se slaže/slaže se) vjerovalo je da bi se sindikati trebali usredotočiti na kampanje o zlouporabi multinacionalnih korporacija. 65 % (izuzetno se slaže/slaže se) vjerovalo je da bi se sindikati trebali usredotočiti samo na pitanja posla, a 21 % (izuzetno se slaže/slaže se) navelo je da smatra da se sindikatima ne bi trebalo dopustiti uključivanje u prosvjede izvan radnog mjesta, predlažući snažnu želju za naglaskom na probleme tržišta ili klase. Trebalo bi imati naumu i da je 28 % (izuzetno se slaže/slaže se) ispitanika vjerovalo da bi sindikati trebali organizirati samo „prosvjede bez štrajka“ na razini radnog mjesta.





Širi društveni interesi i aktivnosti

U zadnjem dijelu istraživanja razmotrena je mjera u kojoj su ispitanici bili uključeni u druge društvene organizacije i aktivnosti izvan sindikata, prije nego što ih se upitalo gdje se vide 2030. godine. Prvo navodimo pregled drugih oblika uključivanja na temelju kvantitativnih podataka, prije nego što navedemo čemu se osobe uglavnom nadaju u pogledu svoje budućnosti.

Velik udio ispitanika smatrao se vrlo uključen u šire društvo u smislu aktivnog sudjelovanja u nečemu što smatraju važnim. Muškarci znatno više navode uključenost u društvo u usporedbi sa ženama, ali nije utvrđena znatna razlika među dobnim skupinama, položaju na tržištu rada ili geografskoj regiji (kad su kontrolirane druge značajke). Osobe koje su same navele veće razine sindikalnog aktivizma smatrале су se aktivnijima u širem društву od pasivnih članova sindikata. Drugim riječima, snažniji stav prema sindikatu značio je i snažniju razinu društvene uključenosti. Ako pobliže pogledamo razlike vrste uključenosti izvan sindikalizma, možemo vidjeti da je najpopularniji oblik uključenosti za ispitanike bilo sudjelovanje u organizacijama mladih. To ne iznenađuje zbog organizacije istraživanja. Vodećih pet oblika društvene uključenosti navedeno je u Tablici 3.

TABLICA 3: Različite kategorije društvene uključenosti (%)

OBLIK DRUŠTVENE UKLJUČENOSTI	%
ORGANIZACIJE MLADIH	50
SKUPINE GRAĐANA/ZAJEDNICE	42
KULTURNE ORGANIZACIJE	31
DOBROTVORNE ORGANIZACIJE	30
POLITIČKE SKUPINE	29

Napomena: moguće su pogreške zaokruživanja. Izvor: rezultati istraživanja.



Nakon podrobnije analize podataka, nismo utvrdili značajne razlike u smislu položaja spola ili tržišta rada u pogledu samozajasnje društvene uključenosti. Ipak, postojale su značajne razlike među dobnim kategorijama – mlađi ispitanici bili su uključeniji u društvene organizacije u usporedbi sa starijom kategorijom (35 godina i više), pri čemu je najmlađa dobra skupina izrazila najveću razinu društvene uključenosti.

Potom su ispitanici upitani jesu li na bilo koji drugi način aktivni u društву. Glavna tri razloga navedena su u Tablici 4. Iz navedenog možemo vidjeti da je glavni „drugi“ način na koji su ispitanici smatrali da mogu učiniti razliku u društву bio vlastitim ponašanjem i djelovanjem. Aktivne osobe vjerojatnije će same iskazati razine aktivizma i vjerovanje da mogu učiniti razliku, zbog čega je taj zaključak zanimljiv i potvrđuje postojeću spoznaju. Sljedeći „drugi“ način na koji su ispitanici smatrali da mogu utjecati na društvo bio je kroz svoje poslove. Taj zaključak ne iznenađuje zbog prirode istraživanja koje je proveo EPSU i njime se u većoj mjeri odražavaju pozitivni zaključci u vezi s javnim sektorom (kako je prethodno navedeno). Društveni mediji (kampanja i podizanje svijesti) navedeni su kao treći najčešći način na koji su ispitanici vjerovali da mogu utjecati na društvo. Taj je zaključak zanimljiv jer je na drugim mjestima navedeno da takve tehnologije „mijenjanju način uključivanja društva zbog svoje sposobnosti da pridobiju ljude za ciljeve, organiziraju kolektivno djelovanje, podižu svijest, utječu na stavove, prikupljaju novčana sredstva i komuniciraju s donositeljima odluka“ (McAllister, 2013.: 93.).



TABLICA 4: Dodatne kategorije društvene uključenosti (%)

DRUGI OBLICI DRUŠTVENE UKLJUČENOSTI I ČINJENJA RAZLIKE	%
POSTAVLJANJE PRIMJERA KROZ MOJE AKTIVNOSTI / STAV	83
KROZ MOJ POSAO	81
KORIŠTENJEM DRUŠTVENIH MEDIJA	56

Napomena: moguće su pogreške zaokruživanja. Izvor: rezultati istraživanja.



Uzimajući u obzir sve prethodno navedeno, osvrnut ćemo se na odgovore na otvorena pitanja na kraju istraživanja kojima se od ispitanika tražilo da ukratko opišu kako sebe vide 2030. godine. Na to je pitanje odgovorila ukupno 1 005 osoba, pri čemu su u odgovorima navedene različite količine detalja. Odgovori su često sadržavali detalje o brojnim temama, kako je navedeno u primjeru ponuđenom kao dio pitanja (to je možda utjecalo na odgovore ispitanika). Nije bilo dovoljno značajnih komentara o hobijima i kućnim ljubimcima koji bi se mogli uvrstiti u izvješće. Gotovo svi ispitanici ozbiljno su shvatili pitanje, premda je postojao mali broj odgovora iz kojih nije bilo moguće ostvariti dobar uvid (npr. „Želim ostati zauvijek mlad“). Glavnina ispitanika navela je svoje nade i težnje za budućnost, posebno u vezi budućih karijera, obitelji i obrazovanja. 5 % ispitanika navelo je razinu straha u pogledu svojeg života i budućih izgleda (npr. „sve djeluje tako nestabilno i nesigurno da ne mogu čak niti zamisliti 2030. Čak i 2020. izgleda nesigurno“), te je, začuđujuće, samo 11 % izrazilo nesigurnost u pogledu svoje budućnosti (npr. „nemam ideju, sve je vrlo nepredvidivo“).

Većina odgovora (84 %) odnosila se na tijek buduće karijere. Kao i kod prethodno navedenih kvantitativnih zaključaka, većina je željela biti zaposlena u nekom obliku, nastavljajući rad u javnom sektoru. To ponovno ne iznenađuje, s obzirom na prirodu istraživanja. Ipak, neki ispitanici nisu znali kakvu karijeru žele. Neovisno o vrsti karijere kojoj je dana prednost, zajednička je bila zabrinutost za stabilnost radnog mjesta i odgovarajuće razine plaće, kako je prikazano u sljedećim primjerima: „[To je] teško reći, profesionalno nikad nisam imao priliku projicirati sliku o sebi za više od šest mjeseci“; „Mislim da će posao biti intenzivan... Moram [morat ću] mnogo mijenjati poslove“; „U 2030. godini, nadam se da ću imati ugovor na neodređeno vrijeme i stabilnost na poslu“. Zbog toga kvalitativni dokaz više od kvantitativnih podataka pomaže kod često navedenih zabrinutosti o dugotrajnim učincima neizvjesnog rada i fleksibilnog rasporeda mlađih (Gumbrell-McCormick, 2011.; Tailby i Pollert, 2011.).

46 % navelo je da bi u budućnosti željelo imati obitelj/provoditi više vremena sa svojim obiteljima. Ipak, postojala je zabrinutost o vremenu i financijskim učincima (npr. „Nadam se da ću organizirati svoj život tako da imam vremena osnovati obitelj“), iako su na te odgovore vjerojatno utjecali primjeri u pitanjima (u kojima je navedeno „Ne znam hoću li imati vremena za obitelj“). Unutar uzorka, 22 % ispitanika izrazilo je želju nastaviti ili završiti dodatne obrazovne aktivnosti (kroz stručne kvalifikacije ili akademске titule poput magisterija ili doktorata), a većina komentara o obrazovanju odnosila se na konkretan odabir karijere ispitanika. Samo 10 % ispitanika spomenulo je daljnju uključenost u aktivnosti sindikata što iznenađuje s obzirom na snažnu prirodu prethodno navedenih kvantitativnih rezultata.



Zaključak

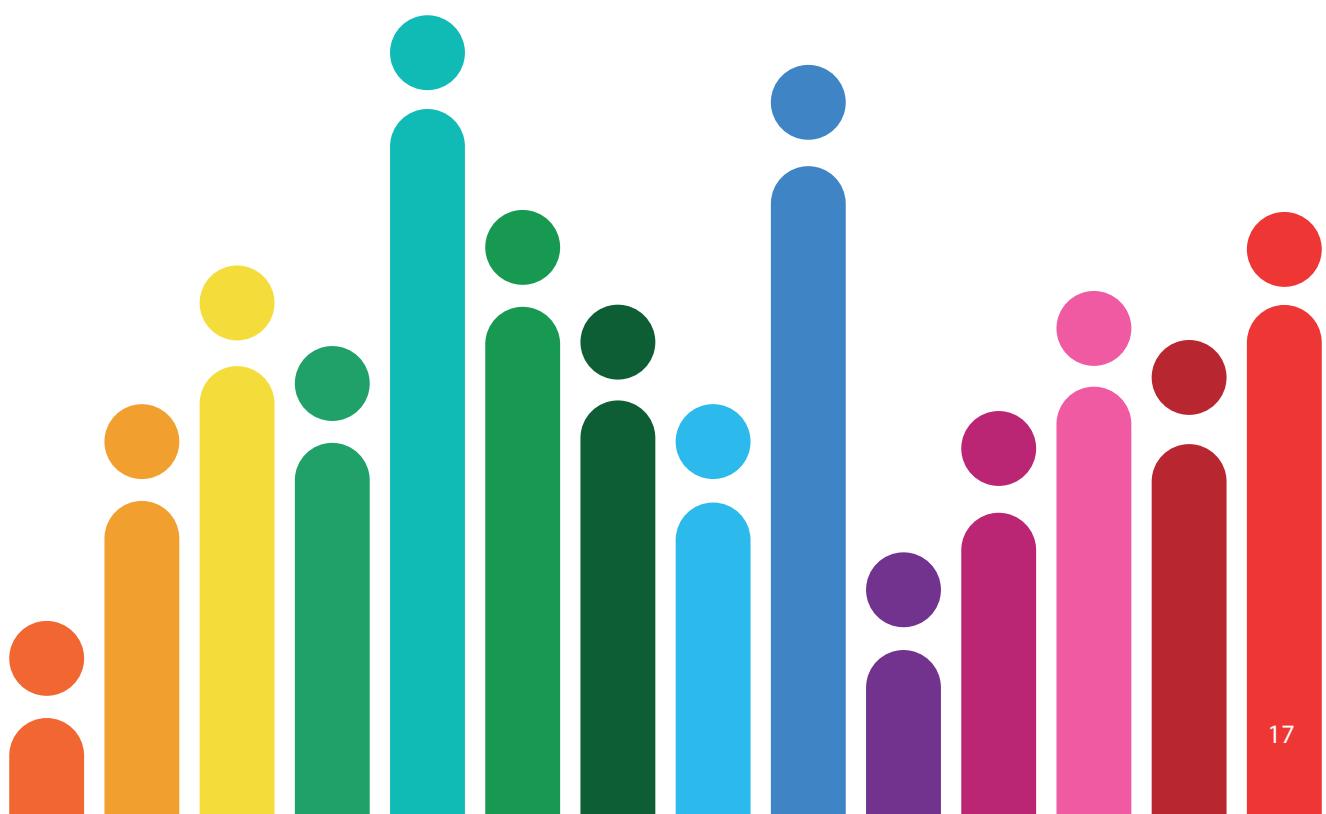
Ovim su izvješćem pruženi uvidi u stajališta mladih Europljana o radu i zaposlenju, sindikatima i širem društvu.

U pogledu iskustava rada i zaposlenja, utvrđujemo da je većina zaposlenika u ugovornom radnom odnosu i radi najmanje 35 sati tjedno, unatoč rastućoj neizvjesnosti među mladima. Ipak, ostaje zabrinutost za sigurnost zaposlenja i neizvjesnost među mladima, što je prikazano u kvalitativnim podatcima. Kao potpora navednoga, mladi radnici (u dobi od 24 godine i stariji) i studenti skloniji su budućem zaposlenju sa standardnim ugovorom o radu, što je tema o kojoj sindikati trebaju nastaviti pregovarati. To bi se moglo promatrati kao prilika za sindikate ako se smatra da zastupaju interes mlade generacije. Tim se zaključkom potvrđuje i postojeća literatura u kojoj se navodi da bi se mlade generacije željele udaljiti od neizvjesnih situacija na poslu (Cha et al, 2019.).

Glavni razlozi za pristupanje sindikatu među uzorkom u skladu su s postojećim istraživanjem. Poboljšanja plaće i uvjeta, vjera u sindikate i podrška u slučaju problema na radnom mjestu bila su tri glavna navedena razloga, čime se potvrdilo da je ideja kolektivizma glavni razlog zašto osobe i dalje pristupaju sindikatima. Glavni razlog zašto osobe nisu pristupile sindikatu bio je taj što to od njih nije zatraženo (19 %), a dodatnih 18 % navelo je da to još nisu stigli učiniti. To je poticajno s organizacijskog stajališta i potvrđuje postojeće istraživanje u kojem se navodi da su mladi potencijalno otvoreni prema sindikalizaciji ako im se pravilno objasni. Sa stajališta privlačenja i zadržavanja članova, veća je vjerojatnost da će pasivni članovi sindikata u budućnost napustiti sindikat, što ukazuje na potrebu neprekidnog uključivanja i organiziranja postojećih članova u cilju zadržavanja članstva.

U tom su uzorku iskazane brojne društvene aktivnosti koje se uglavnom odnose na organiziranje mladih i društvene skupine. Muškarci će znatno češće navesti uključenost u društvene interese i organizacije, a aktivni će članovi biti aktivniji i u širem društvu. Sveukupno, ispitanici su općenito bili pozitivni u pogledu svojih budućih izgleda, a glavne dvojbe odnosile su se na posao, obitelj i obrazovanje.

Zaključno, iako izvan ovog uzorka nije moguće generalizirati zaključke, oni bi trebali pružiti korisne informacije za EPSU i s njim povezane sindikate u smislu dalnjeg privlačenja članova, predstavljanja i organiziranja sindikata.



Bibliografski izvori

- Bulbeck, C. (2008)** 'Only "Victim" Workers Need Unions?: Perceptions of Trade Unions Amongst Young Australians', *Labour and Industry*, 19 (1-2): 49-71.
- Cha, M., Dupay, C., Holgate, J., Simms, M. and Tapia, M. (2019)** *Unions are only as old as they feel: lessons on young worker engagement from the UK, France, Germany and the US*, ETUI Policy Brief, Brussels: ETUI.
- Crouch, C. (2017)** 'Membership density and trade union power', *Transfer*, 23 (1): 47-61.
- Freeman, R. and Diamond W. (2003)** 'Young workers and trade unions' in H. Gospel and S. Wood (eds.) *Representing Workers: Union recognition and membership in Britain*, London: Routledge.
- Gumbrell-McCormick, R. (2011)** 'European trade unions and atypical workers', *Industrial Relations Journal*, 42 (3): 293-310.
- Hodder, A. and Kretos, L. (eds.) (2015)** *Young Workers and Trade Unions: A Global View*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hodder, A., Williams, M., Kelly, J. and McCarthy, N. (2017)** 'Does strike action stimulate trade union membership growth?', *British Journal of Industrial Relations*, 55 (1): 165-186.
- King, N. (1998)** 'Template Analysis', in G. Symon and C. Cassell (eds.) *Qualitative Methods and Analysis in Organisational Research*, London: Sage.
- Lowe, G. and Rastin, S. (2000)** 'Organizing the Next Generation: Influences on Young Workers' Willingness to Join Unions in Canada', *British Journal of Industrial Relations*, 38 (2): 203-222.
- McAllister, A. (2013)** 'New media and new voices', *The Philanthropist*, 25 (2): 93-98.
- Murray, G. (2017)** 'Union renewal: what can we learn from three decades of research?', *Transfer*, 23 (1): 9-29.
- Tailby, S. and Pollert, A. (2011)** 'Non-unionised young workers and organising the unorganised', *Economic and Industrial Democracy*, 32 (3): 499-522.
- Vandaele, K. (2012)** 'Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?', *European Journal of Industrial Relations*, 18 (3): 203-218.
- Vandaele, K. (2015)** 'Youth structures in six European trade union federations: a short overview', *Transfer*, 21 (4): 471-476.
- Vandaele, K. (2018)** 'How can trade unions connect with young workers?' in J. O'Reilly, J. Leschke, R. Ortlieb, M. Seeleib-Kaiser and P. Villa (eds.) *Youth labor in transition: Inequalities, Mobility, Policies in Europe*, New York: Oxford University Press.
- Vandaele, K. (2019)** *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Brussels: ETUI.
- Waddington, J. and Kerr, A. (2002)** 'Unions fit for young workers?', *Industrial Relations Journal*, 33 (4): 298-315.
- Waddington, J. and Whitston, C. (1997)** 'Who joins trade unions in a period of membership decline?', *British Journal of Industrial Relations*, 35 (4): 515-546.





www.epsu.org



Andy Hodder i Kurt Vandaele

a.j.hodder@bham.ac.uk · KVandaele@etui.org