

**RAD
PO MJERI
ČOVJEKA**

RADITI SEZONSKI

Rezultati istraživanja iskustva
sezonskoga rada



AUTORICE:

Sunčica Brnardić (SSSH),
Katarina Jaklin (IDIZ),
Jelena Ostojčić (FFZG)

NASLOV:

Raditi sezonski: rezultati istraživanja iskustva sezonskoga rada

VODITELJ ISTRAŽIVANJA:

dr. sc. Teo Matković

LEKTURA:

Đurđica Pavlović

GRAFIČKO OBLIKOVANJE:

Bestias

NAKLADNIK:

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

ZA NAKLADNIKA:

Mladen Novosel

Zagreb, 2022.



Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Ova publikacija dana je na korištenje pod licencom Creative Commons Imenovanje 3.0 Hrvatska.

ISBN (SSSH) 978-953-6176540 (PDF)

Ova publikacija izrađena je u sklopu projekta „Rad po mjeri čovjeka“, sufinanciranog sredstvima Europske unije iz Europskog socijalnog fonda. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu.

UVOD

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ), u suradnji sa Savezom samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH, voditelj projekta), Sindikatom turizma i usluga Hrvatske (STUH), Sindikatom trgovine Hrvatske (STH) i Hrvatskim zavodom za zapošljavanje (HZZ), od svibnja 2020. do svibnja 2022. godine sudjelovao je u projektu „Rad po mjeri čovjeka“ u sklopu kojeg su provedena dva istraživanja – anketno istraživanje iskustva rada na određeno i kvalitativno istraživanje o iskustvima sezonskoga rada.

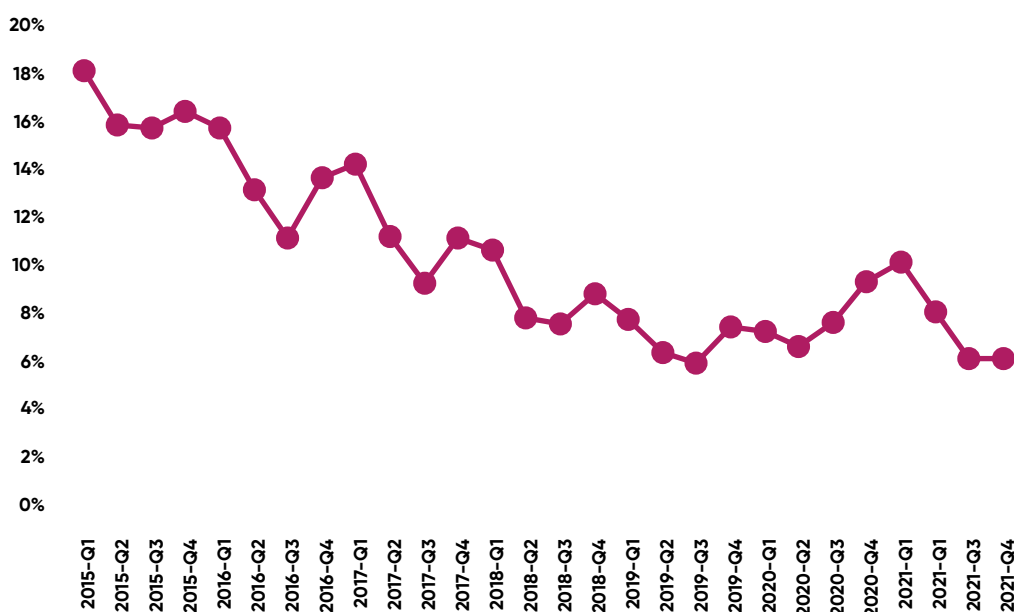
Ovaj izvještaj donosi pregled glavnih nalaza istraživanja o iskustvu sezonskoga rada, uključujući i analizu pravne regulacije sezonskoga rada. Voditelj i koordinator istraživačkog elementa projekta je dr. sc. Teo Matković, a istraživački tim su uz njega činile Sunčica Brnardić (SSSH), Katarina Jaklin (IDIZ) i Jelena Ostojić (FFZG).

Struktura izvještaja je sljedeća. U prvom poglavlju dan je uvod u dostupne administrativne podatke o raširenosti sezonskoga rada na hrvatskome tržištu rada, kao i djelatnostima u kojima prevladava, te socio-demografskim odrednicama sezonskih radnika_ca. U drugome poglavlju prikazan je normativni okvir sezonskoga rada u Hrvatskoj, a u trećemu metodološke postavke provedenog istraživanja. U četvrtom poglavlju iznesena je analiza prikupljenih podataka, te izvještaj završava preporukama koje su proizašle iz istraživanja. Provedeno istraživanje odobrilo je Etičko povjerenstvo Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu.

1. O SEZONSKOME ZAPOŠLJAVANJU

Hrvatsko je gospodarstvo snažno obilježeno turističkom djelatnošću. Tako je u 2019. godini turistička aktivnost proizvela 12% ukupno ostvarenog BDP-a, dok je bruto dodana vrijednost turističkih djelatnosti te godine iznosila 24% ukupno ostvarene bruto dodane vrijednosti u toj godini (Stojčić i Vizek, 2022). Doprinos turizma BDP-u u Hrvatskoj drugi je najveći na svijetu, a svakako najviši u Europskoj uniji (Stojčić i Vizek, 2022). Dominacija i ekstremna sezonalnost

turizma u Hrvatskoj (Ćorluka i Vukušić, 2017) ima, među ostalim, i snažne posljedice na tržište rada u Hrvatskoj. Osim što su djelatnosti vezane uz turizam ostvarile najveći rast broja zaposlenih u desetogodišnjem razdoblju između 2009. i 2019. godine (Matković, 2020, str. 16), posljedice su vrlo bjelodane i ako promatramo sezonske oscilacije stope nezaposlenosti u Hrvatskoj.



Slika 1. Stopa nezaposlenosti u RH; 15 – 74

Izvor: Eurostat, *Unemployment by sex and age – quarterly data (%) [UNE_RT_Q]*

Iako je riječ o samo jednom aspektu gospodarstva u Hrvatskoj, iz gornje slike (Slika 1) razvidna je snaga utjecaja sezonskoga zapošljavanja na stopu zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti u RH. Svake godine možemo pratiti najviše stope nezaposlenosti u četvrtom i prvom kvartalu, postupno smanjivanje stope nezaposlenosti u drugom, te najniže stope u trećem kvartalu – odnosno

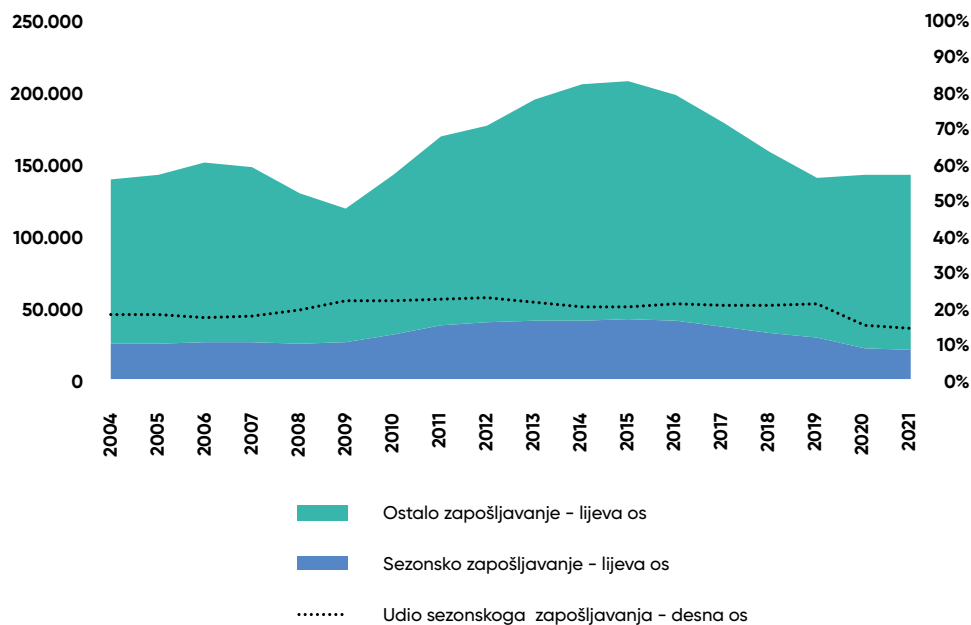
u ljetnim mjesecima kada se dominantno odvijaju turističke aktivnosti. Nakon trećeg kvartala, ponovno pratimo porast nezaposlenosti, te se navedena dinamika ponavlja iz godine u godinu. Jedina je iznimka 2020. godina kada je stopa nezaposlenosti porasla u trećem naspram prvog kvartala zbog utjecaja pandemije / krize, no već se u 2021. godini vratila uobičajena dinamika. Razlika u

stopama nezaposlenosti između prvog i trećeg kvartala, u prikazanim godinama, varira između 2 i 5 postotnih bodova.

Iako se sezonski rad ne odnosi samo na zanimanja i zapošljavanje vezano uz turizam, uvidom u dinamiku sezonskih oscilacija nezaposlenosti po kvartalima možemo zaključiti da su sezonski rad i sezonalnost zapošljavanja u Hrvatskoj u najvećoj mjeri povezani s ljetnim mjesecima i ljetnim turizmom. To potvrđuju i drugi podaci. Kao što i nezaposlenost sezonski oscilira, tako je i zapošljavanje na određeno također sezonski vrlo koncentrirano, te u postkriznom razdoblju (od 2015. do 2019. godine) svake godine postoji razlika od otprilike 70.000 većeg broja zaposlenih na određeno u srpnju nego što je to slučaj u siječnju (Matković, 2020). Sezonske oscilacije zapošljavanja prisutnije su kod mladih, u Jadranskoj Hrvatskoj (i Panskoj Hrvatskoj), te se ponajprije odnose na turizam i uslužne djelatnosti (Matković, 2020).

Udio sezonskoga zapošljavanja u ukupnom zapošljavanju u Hrvatskoj možemo pratiti temeljem podataka Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Iako ti podaci nisu potpuni jer prate jedino zapošljavanje osoba prijavljenih u evidenciju nezaposlenih, riječ je administrativnim podacima koji nam ipak daju uvid u udio takvoga zapošljavanja.

Na slici 2. vidimo raspon sezonskoga zapošljavanja, odnosno izlazaka iz evidencije nezaposlenih na temelju sezonskoga zapošljavanja, od 2004. do 2021. godine. Od 2004. do 2010. radilo se o oko 25.000 osoba, a od 2010. pratimo kontinuirani rast do 2015. kada je zabilježen vrhunac, odnosno 41.467 osoba. Nakon 2015. opet vidimo blagi pad koji je najizraženiji u posljednjim godinama, tzv. korona sezonama 2020. i 2021. godine, kada je taj broj opao na 21.000 i 19.000 osoba.



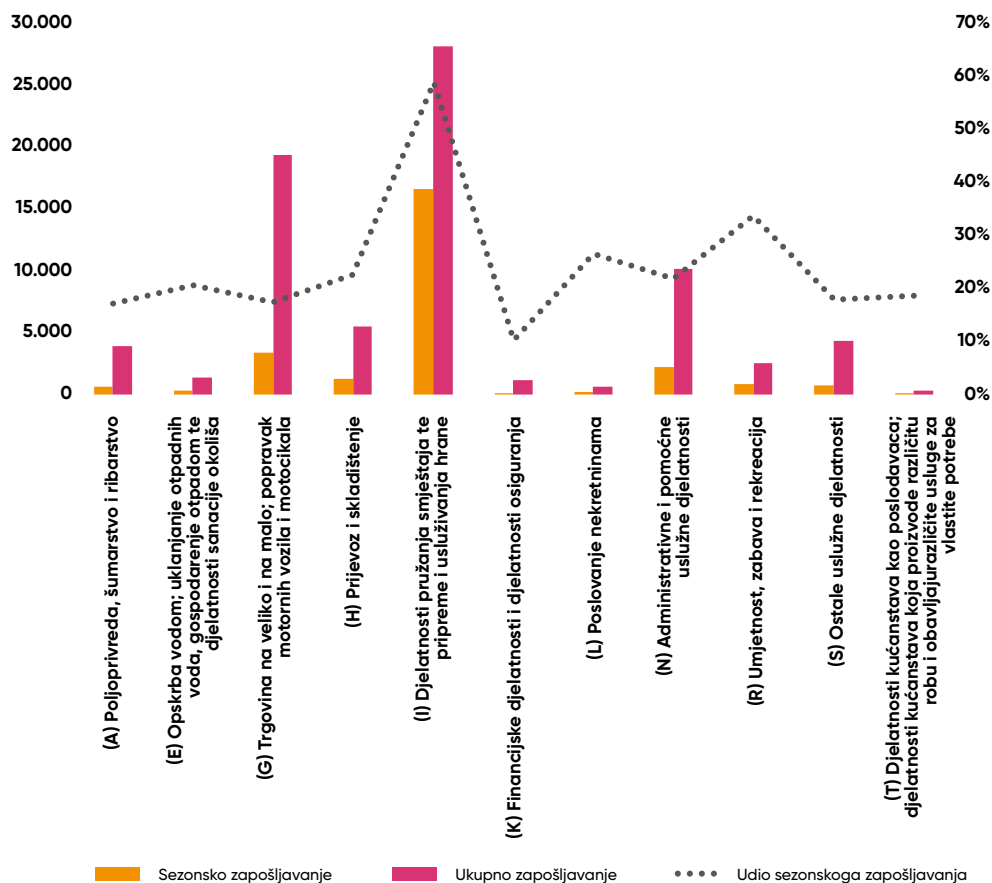
Slika 2. Zapošljavanje i sezonsko zapošljavanje – broj zaposlenih osoba

Izvor: HZZ, Statistika online, Izlasci iz evidencije

Ako promatramo udjele sezonskoga zapošljavanja u ukupnome zapošljavanju koje evidentira HZZ, oni u prikazanom razdoblju variraju između 14% (2021. godina) i 22% (2011. i 2012. godina). Najniži udjeli prisutni su upravo u posljednje dvije godine i rezultat su utjecaja pandemije na turističke djelatnosti, dok je u razdoblju između 2009. i 2019. godine taj udio bio relativno stabilan na oko 20% (između 20 i 22%).

Ako gledamo sektorski, sektor koji predvodi s udjelom sezonskoga zapošljavanja, kao i u broju zaposlenih radnika_ca 2019. godine,

jest djelatnost pružanja smještaja, te pripreme i usluživanja hrane. Po broju zaposlenih radnika_ca slijedi djelatnost trgovine, te administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti, dok su po udjelu sezonskoga zapošljavanja djelatnost umjetnosti, zabave i rekreacije, te poslovanje nekretninama (Slika 3). Navedeni podaci također ukazuju na dominaciju sezonskoga rada upravo u turizmu.



Slika 3. Broj izlazaka iz evidencije nezaposlenih temeljem zapošljavanja, sezonskoga zapošljavanja i udio sezonskoga zapošljavanja u ukupnom zapošljavanju po djelatnostima, 2019. godina

Izvor: HZZ, Statistika online, Izlasci iz evidencije

Bilješka: prikazani su samo sektori koji su 2019. imali 10 ili više posto sezonskoga zapošljavanja

Temeljem istog izvora podataka, možemo dobiti i uvid u obrazovnu i dobnu strukturu osoba koje se sezonski zapošljavaju putem

HZZ-a, uzimajući u obzir da su podaci pristrani na već spomenuti način.

Tablica 1. Udio izlazaka iz evidencije HZZ-a na temelju sezonskoga zapošljavanja 2019.

	Udio u sezonskome zapošljavanju	Udio sezonskoga zapošljavanja u ukupnom zapošljavanju
Dob		
15-29	40%	19%
30-44	30%	20%
45 i više	30%	24%
Obrazovanje		
Bez škole, nezavršena i završena osnovna škola	17%	24%
Srednja škola	72%	24%
Visokoškolsko obrazovanje	11%	10%
Radni staž		
Do 1 godine	20%	16%
1 - 5 godina	35%	18%
Više od 5 godina	45%	24%

Izvor: HZZ, Statistika online, Izlasci iz evidencije

Sezonski radnici_e zaposleni preko HZZ-a, odnosno nakon nezaposlenosti evidentirani u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, prisutni su u svim dobnim skupinama. Iako je takvo zapošljavanje najučestalije među nezaposlenima mlađim od 30 godina, ipak je većina, odnosno tri petine nezaposlenih radnika_ca koji su se zaposlili sezonski, starijih od trideset godina. Gotovo trećina tih radnika_ca ima više od 45 godina, odnosno već se nalaze (prema onome što se smatra standardnim karijernim putanjama) u poodmakloj fazi karijere. Slično nam govore i podaci o radnom stažu gdje vidimo da najveća skupina sezonskih radnika_ca ima više od 5 godina radnog iskustva. Ako promatramo udio sezonskoga zapošljavanja u ukupnom zapošljavanju, kod mlađih osoba i osoba s radnim stažem do 5 godina, on je niži od prosjeka sezonskoga zapošljavanja (za 2019. godinu iznosio je 21%), dok je u starijem kontingentu i nezaposlenima s

više radnog iskustva učestalost sezonskoga zapošljavanja iznadprosječna. Prema obrazovnoj strukturi, sezonski radnici_e većinom imaju srednjoškolsko obrazovanje, iako je i dio visokoobrazovanih koji su iz nezaposlenosti prešli u sezonski rad. Iako ovi podaci ne uključuju studentsko i učeničko zapošljavanje koje čini značajan udio rada u sezoni, kao ni privremeni rad inozemnih radnika_ca, temeljem ovih podataka možemo zaključiti da sezonski radnici_e nisu jednolična skupina. Stoga je prilikom analize sezonskoga rada, odnosno nesigurnosti sezonskih poslova i uvjeta rada u sezoni, na koje ćemo se u ovom izvještaju fokusirati, potrebno uzeti u obzir tu heterogenost, odnosno potencijalno različite posljedice takvoga rada na život, dobrobit i dugoročne posljedice na ostvarivanje prava iz socijalne zaštite kada takav oblik prekarnoga rada potraje u dužem životnom razdoblju.

2. ZAKONSKO ODREĐENJE SEZONSKOGA RADA U HRVATSKOJ

Sezonski rad ili sezonsko zapošljavanje je specifičan oblik zapošljavanja u djelatnostima s izrazito sezonskim karakterom poslovnih aktivnosti. Prema Zeko (2015) to su turizam i poljoprivreda. Valja primijetiti kako sezonsko zapošljavanje u turizmu može značiti i zapošljavanje u trgovini i administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima i umjetnosti, zabavi i rekreaciji (usp. Slika 3). To nas može navesti na razmišljanje o korisnosti zakonskoga razlikovanja između sezonskih djelatnosti i sezonskih radnika_ ca. Primjerice, činjenica sezonskoga rada u trgovini te radnike_ ce može činiti sezonskim radnicima_ ama, ali ne mora trgovinu činiti „djelatnošću s izrazito sezonalnim karakterom poslovnih aktivnosti“.¹

Dok se sezonski rad u poljoprivredi regulira nizom propisa: Zakonom o tržištu rada (NN, 118/18, 32/20, 18/22), Pravilnikom o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu i poljoprivredi (118/18), Odlukom o najnižem dnevnom iznosu plaće sezonskog radnika u poljoprivredi (130/2021), prema Zeko (2015), „posebne regulacije sezonskog zapošljavanja u turizmu (...) nema, što dovodi do nužne neadekvatne primjene općih propisa o zapošljavanju“ – odnosno Zakona o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19).

Prema Zakonu o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19), ne postoji poseban oblik ugovora koji bi se odnosio na sezonske poslove, odnosno sezonski rad. Sezonsko zapošljavanje pravno jest zapošljavanje na određeno vrijeme. Posljedica toga je da se na takvo zapošljavanje primjenjuju sve odredbe o Zakonu o radu, sve odredbe iz čl. 12. i 13. koje se odnose na zapošljavanje na određeno vrijeme (uklju-

čujući i jednaki tretman, ponudu ugovora o radu na neodređeno vrijeme i jednak pristup usavršavanju i obrazovanju). Jedini način na koji zakon prepoznaje specifičnosti sezonskoga rada u regulaciji radnih odnosa jest pitanje radnoga vremena. Ako poslodavac posluje sezonski (čl. 67., st. 5.) može imati veći fond tjednog broja sati - 60 umjesto 48/56, s time da to mora biti predviđeno kolektivnim ugovorom i radnik_ ca mora dostaviti pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Također, moguće je odrediti kraći dnevni odmor za punoljetnoga radnika_ ca koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnoga rada. Preciznije, opća norma propisuje da radnik_ ca ima pravo na dnevni odmor od 12 sati neprekidno, dok se u slučaju sezonskoga rada minimum dnevnog odmora spušta na 8 sati neprekidno (čl. 74., st. 2.).

Osim ZOR-om, sezonsko zapošljavanje regulirano je i Kolektivnim ugovorom ugostiteljstva. U čl. 5. kaže se da se uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove s preraspodjelom radnog vremena mogu sklopiti za razdoblje duže od tri godine ako se sklope kao ugovori o radu za stalne sezonske poslove. Osim toga, KU-om se obvezuje reguliranje jednakog tretmana i sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove kućnim kolektivnim ugovorom. Također, omogućuje se donošenje odluka o tjednom i dnevnom rasporedu.

Osim općeg normiranja, zakon prepoznaje i još dvije specifičnosti prisutne u sezonskom radu i zapošljavanju, a to su stalni sezanci, te strani radnici_ e na sezonskome radu.

¹ Zanimljiv je i primjer koji se navodi u IRMO-ovoj publikaciji (Butković i sur., 2018). Prema Sindikatu metalaca Hrvatske, brojni radnici poduzeća „Duro Đaković tvornica poljoprivrednih strojeva“ iz Županje rade samo tijekom proizvodne sezone (3–6 mjeseci godišnje).

2.1. STALNI SEZONAC

Zakon o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19) u čl. 16. govori o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, i to na način da kaže da se takav ugovor može sklopiti: 1) za obavljanje stalnih sezonskih poslova; 2) ako poslodavac pretežno posluje sezonski. Zakonodavac je ovdje stalne sezonske poslove smjestio uz izdvojeno mjesto rada, i upućivanje radnika u inozemstvo, u glavu koja govori o zasnivanju radnog odnosa, odnosno u odredbe koje govore o obveznom sadržaju pisanog ugovora o radu u pojedinim slučajevima. Načelno, riječ je o odredbama koje prepoznaju specifičnost radnog odnosa u pojedinom slučaju u odnosu na specifičnu karakteristiku u kojem slučaju zakonodavac traži da se dodatno urede određene stavke. U ovom slučaju: uvjeti i vrijeme za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje (zakon propisuje da je poslodavac obveznik prijave na takvo osiguranje, obračuna i plaćanja doprinosa) i roku u kojem je poslodavac dužan radniku_ci ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni i roku u kojem se radnik_ci mora izjasniti. Ako radnik_ca neopravdano odbije ponudu, poslodavac ima pravo od radnika_ce tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Znači, iz pravne perspektive, zakonsko uređenje ovdje polazi od premise da postoji poslodavac čije je poslovanje „stalno“ sezonsko, te da postoji i radnik_ca koji bi u radnom odnosu s tim poslodavcem bio na „stalno sezonskoj bazi“. Iz takvog obvezivanja postoji i pravo/obveza na uplatu produženog osiguranja i uređuje se procedura potvrde takvog obvezivanja. Članak o obveznom sadržaju pisanog ugovora o radu

za stalne sezonske poslove ušao je u Zakon 2001. godine i dosada nije bio mijenjan.

No problem nastaje zato što poslodavac može poslovati „stalno“ sezonski bez preuzimanja takve vrste obveze prema radniku_ci, odnosno može istoga radnika_cu ponovno angažirati svaku sezonu ili svake sezone tražiti novog radnika_cu. Zbog toga razloga država potiče ulazak u ovaj tip pravnog odnosa (koji ponajprije osigurava sigurnost sezonskom radniku_ci) kroz mjeru aktivne politike zapošljavanja Stalni sezonac. Mjera Stalni sezonac uvedena je 2013. godine. Tada je bila u paketu sa još dvije mjere – Rad i nakon ljeta i Tvoja inicijativa – tvoje sezonsko radno mjesto koje su bile namijenjene poticanju zapošljavanja ranjivih skupina i samozapošljavanju žena u sezonskim obrtima.² Kroz mjeru Stalni sezonac isplaćuje se financijska naknada sezonskim radnicima_ama u razdoblju kada ne rade. Korištenje mjere Stalni sezonac na raspolaganju je poslodavcima „svih djelatnosti koji tijekom godine imaju razdoblja smanjenog obujma posla zbog sezonskog obilježja poslovanja“. Poslodavac može ostvariti pravo na korištenje ove mjere za onaj broj stalnih sezonaca koliko ima zaposlenih na neodređeno vrijeme. Uz isplaćivanje naknade, poslodavcu se subvencionira trošak produženog mirovinskog osiguranja (prva tri mjeseca 100%, druga tri 50%)³. S obzirom na navedeno, teško je zamisliti da bi ugovor za stalne sezonske poslove bio raširen bez ove mjere.

Status i prava Stalnog sezonca uređuju se Zakonom o tržištu rada (ex Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti). Zakonom o mirovinskom osiguranju uređuje se pravo na produženo osiguranje. Važno je primijetiti kako država zapravo kroz (intervencijske) mjere za poticanje zapošljavanja osigurava,

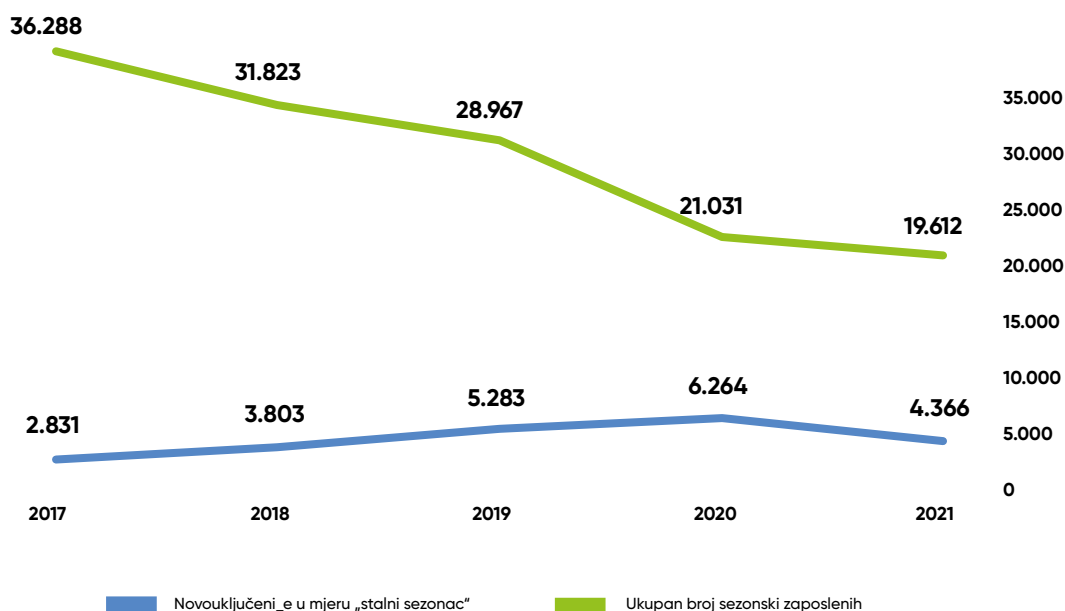
2 Odmah 2013. donesene su izmjene mjere koje je pozdravio HUP – Ukidanje obveze zapošljavanja u stalni radni odnos 20% stalnih sezonaca, znatno povećanje sufinanciranja od strane Zavoda, te znatno proširenje ciljne skupine na koju se mjera odnosi ključne su promjene u kriterijima za njenu provedbu. Tako se pored radnika koji imaju ugovore za stalne sezonske poslove prema Zakonu o radu, mjera odnosi i na sve sezonske radnike koji su kod istog poslodavca radili ili će raditi najmanje šest mjeseci kroz tri sezone. (<https://www.hup.hr/pohvale-izmjenama-mjere-stalni-sezonac.aspx>)

3 Za vrijeme posebnih okolnosti COVID-19 – nakon isteka 6 mjeseci i dalje se uplaćuje produženo osiguranje u iznosu 100%, a isplaćuje se i naknada – 50% iznosa neto minimalne plaće.

odnosno pokušava osigurati socijalnu sigurnost sezonskih radnika_ca, odnosno mjere nastaju kao kompenzacija za nedostatak zakonske i podzakonske regulacije u tom području i mogu biti podloga za njihovo formiranje (Zeko, 2015).

U razdoblju od 2016. godine do 2020. (izbor godina temeljem dostupnih podataka) za mjeru Stalni sezonac izdvojena su 284 milijuna kuna, odnosno 5,8% ukupnih sredstava potrošenih za mjere aktivnih politika zapošljavanja u tom vremenskom razdoblju.

U istom razdoblju, mjeru je koristilo 19.549 korisnika_ca, odnosno 13,2% od ukupnog broja korisnika_ca mjera aktivnih politika zapošljavanja. Po udjelu broja korisnika_ca te mjere u ukupnom broju korisnika_ca mjera APZ-a ističu se Istarska (72,5%), Zadarska (29,6%), Dubrovačko-neretvanska (29,0%), Primorsko-goranska (28,3%) i Splitsko-dalmatinska županija (26,1%), (vlastiti izračun na temelju podataka dostupnih na stranicama HZZ-a)⁴.



Slika 4. Broj korisnika_ca mjere „stalni sezonac“ u usporedbi s ukupnim brojem izlazaka iz evidencije nezaposlenih temeljem sezonskoga zapošljavanja

Izvor: Godišnjak 2016. – 2021. (HZZ, 2022b; HZZ, 2021; HZZ, 2020; HZZ, 2019; HZZ, 2018) i HZZ, Statistika online, Izlasci iz evidencije

2.2. STRANI RADNICI_E U SEZONSKOME RADU I DIREKTIVA O SEZONSKOME RADU

Direktiva o sezonskome radu (2014/36/EU), tj. Direktiva 2014/36/EU Europskoga parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika uređuje uvjete za ulazak

i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika. Riječ je o Direktivi koja je dio paketa direktiva iz područja regulacije migracija. Državljanima trećih zemalja važan su „izvor“ zadovoljavanja potreba za obavljanjem određenih sezonskih gospodarskih aktivnosti na razini EU - ponajprije u poljoprivredi. U nekim zemljama EU sezonski rad u određenim djelatnostima gotovo u pot-

4 Vidi: <https://mjere.hr/o-mjerama-aktivnog-zaposljavanja/zupanije/>

punosti obavljaju nedržavljeni među kojima veliki dio čine državljani trećih zemalja i u zapadnoeuropskom kontekstu *seasonal work* često je sinonim za *migrant work*. Direktiva govori o „djelatnostima koje ovise o izmjeni godišnjih doba“ koju definira kao „djelatnost koja je vezana uz određeno doba godine određenim ponavljajućim događajem ili nizom događaja koji su povezani sa sezonskim uvjetima, tijekom kojih razina potrebne radne snage znatno nadilazi onu potrebnu za uobičajeno tekuće poslovanje“. Traži da se sa socijalnim partnerima provede savjetovanje koji su to sektori zaposlenja, te navodi kako su to obično „oni značajni za sektor kao što su to poljoprivreda ili hortikultura, posebno za vrijeme sjetve ili žetve ili turizam, ponajprije za vrijeme godišnjih odmora“. U hrvatskoj verziji implementacije to su poljoprivreda, šumarstvo, turizam i ugostiteljstvo.

Pravna je posljedica implementacije ove Direktive da se sezonskim radnicima – državljanima trećih zemalja u Hrvatskoj na poseban način jamče određena prava i to u Zakonu o strancima (133/20, čl. 108). Ova prava nisu od konstitutivnog značenja već se jamče po područjima kao jednaka onima koje imaju hrvatski državljani. Propisuje se da sezonski radnik mora imati osiguran primjeren smještaj (povod za donošenje Pravilnika o odgovarajućem smještaju), (NN 28/2019), a ugovor o radu i prava koja sezonski radnik ostvaruje moraju biti u skladu sa kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca (čl. 104., čl. 108).

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA - METODA, UZORAK I PROVEDBA KVALITATIVNE DIONICE ISTRAŽIVANJA

Glavni cilj kvalitativnog istraživanja iskustva sezonskoga rada bio je produbiti razumijevanje značajki ovog oblika rada, te uvjeta u kojima se obavlja jer, iako je riječ o inačici rada na određeno, zbog svojih specifičnosti, ali i raširenosti unutar ove obuhvatne kategorije prekarnoga rada zahtijeva zasebne istraživačke napore. S obzirom na istaknuto značenje sezonskoga rada u funkcioniranju gospodarstva, ali i cjelokupnoga tržišta rada u RH, te nedostatan korpus istraživanja ili uvida u ovu tematiku koja unutar većih istraživanja radne ili general-

ne populacije ostaje nedovoljno istražena, kvalitativni pristup smatrali smo primjerenim za prikupljanje i razumijevanje iskustva sezonskih radnika_ca, te razina prekarnosti ovakvog tipa rada i zaposlenja.

Za potrebe ovog istraživanja, dimenzije prekarnoga rada prilagođene su iz predložka koji je ponudila Vosko (2010), te su u ovom protokolu dodatno prilagođene istraživanju sezonskoga rada. S obzirom na istraživačke ciljeve, fokus istraživanja bio je na sljedećim istraživačkim pitanjima:

1. Koje su bile okolnosti i motivacija sezonskih radnika_ca za sudjelovanje u sezonskome radu, te koji je njihov (sezonski) karijerni trajektorij?
2. S kakvim se uvjetima rada sezonski radnici_e suočavaju i kako percipiraju nesigurnost takvog rada?
3. Koje su posljedice takve vrste zaposlenja na ostale aspekte života sezonskih radnika i radnica?

Navedena su istraživačka pitanja razrađena kroz dijelove protokola koji se sastojao od tri tematske cjeline. Prva tematska cjelina služila je za odgovor na prvo istraživačko pitanje, ali i kao poticaj za bolje upoznavanje s načinom sklapanja sezonskoga posla i početka rada u tom obliku zaposlenosti, okolnostima koje su vodile tome, načinu pronalaska posla, te dobrim i lošim stranama takvoga zaposlenja.

Druga tematska cjelina obuhvaćala je prilagođene dimenzije prekarnoga rada (prema Vosko, 2011) od kojih smo za ovu analizu odabrali one aspekte dimenzija prekarnoga rada karakteristične, te ilustrativne za pitanje prekarnosti sezonskoga rada. Ova tematska cjelina obuhvaćala je četiri dimenzije prekarnoga rada prilagođene za istraživanje razine nesigurnosti sezonskih radnika_ca na tržištu rada:

- a) Stupanj izvjesnosti kontinuiteta zaposlenja (oblik zaposlenosti u sezonskome radu – tip ugovora o radu, rad izvan radnog odnosa, održivost posla);
- b) Stupanj regulatorne učinkovitosti koji se tiče ne samo postojanja formalne zaštite nego i jezina dizajna, primjene i provedbe (zakonske odredbe sezonskoga rada, veći odmak od standardno reguliranih ugovorom na određeno, primjena i provedba postojećih zakonskih odredbi, zaštita i organiziranje radnika_ca);
- c) Kontrola nad radnim procesom (tj. uvjeti rada sezonskih radnika, plaće i intenzitet rada, članstvo u sindikatu i/ili osiguranje prema kolektivnom ugovoru i ekvivalentni mehanizmi za samozaposlene radnike_ce);
- d) Adekvatnost paketa prihoda (koji ne pokriva samo dohodak radnika od zaposlenja nego i druge transfere, izravne i neizravne, te one zakonske i beneficije koje sponzorira poslodavac koji su unutar sezonskoga rada teško ostvarivi – poput naknada za nezaposlene, ali i drugih aspekata poput regresa, božićnica, dodataka na plaću, plaćenog dodatnog obrazovanja, obuke i sl.).

Treća tematska cjelina - odnos posla i života, te utjecaj posla na život, kao i životnih prilika na posao bio je koncipiran na „bottom-up“ način. Budući da se terenski dio istraživanja provodio u ljeto 2021. godine, protokolu je pridodan i mali blok pitanja vezano uz utjecaj COVID-19 pandemije.⁵

Kao primjerena metoda za ovako postavljena široka i različita pitanja, izabrano je provođenje polustrukturiranih intervjua s unaprijed pripremljenim protokolom kojim smo usmjeravali sugovornike_ce na odabrane teme istodobno dopuštajući sugovornicima_ama upravljanje smjerom razgovora ukoliko se pojave nove teme, nepredviđene protokolom.

3.1. UZORKOVANJE, REGRUTACIJA I PROVEDBA INTERVJUA

Za uzorkovanje sudionika_ca za intervju izabrana je metoda maksimalne varijacije. Riječ je o metodi namjernog strateškog uzorkovanja i biranja sudionika_ca koji se razlikuju po jednoj ili više dimenzija od interese kako bi se mogli razlučiti zajednički obrasci diljem varijacija. Populacija istraživanja se odnosila na sezonske radnike_ce koji su radili u turističkom sektoru minimalno jednu sezonu od 2019. godine ili su radili kao sezonski radnici_e u turizmu u vrijeme provedbe istraživanja (sezona 2021. godine). Pregled dimenzija (zajedno s brojem sugovornika_ca koji spadaju u tu kategoriju) prikazan je u tablici 2. Prema nacrtu istraživanja, kategoriji djelatnosti, složenosti zanimanja, dobi i mjestu prebivališta i rada su definirani kao potreba za popunjavanjem s barem dva sugovornika_ca, dok je u ostalim kategorijama navedeno bilo poželjno, ali neobavezno.

5 Rezultati vezani uz utjecaj pandemije na sezonski rad predstavljeni su u okviru izlaganja „Danas radiš, sutra ne radiš – Kako se pandemija odrazila na iskustvo sezonskog rada?“ na simpoziju „Otpor(nost) društva: lekcije iz hrvatskog konteksta za vrijeme pandemije“. Snimka izlaganja dostupna je na sljedećoj poveznici: <https://www.youtube.com/watch?v=KBXnTbDw-EE>

Tablica 2. Pregled elemenata uzorka

Sektor djelatnosti:	Umjetnost, zabava i rekreacija (2) Trgovina (3) Pripremanje i posluživanje hrane i pića i pružanje smještaja (16) Ostalo - administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (2)
Složenost / hijerarhija zanimanja:	Stručnjaci_kinje i rukovoditelji_ce - NKZ 1 - 2 (3) Kvalificirana zanimanja - NKZ 3 - 8 (10) Jednostavna i pomoćna zanimanja (10)
Tip zaposlenja / ugovora o radu:	Studentski ugovor (3) Stalni sezonac (3) Ugovor o radu (15) Drukčiji radni aranžmani - bez ugovora (2)
Mjesto prebivališta / rada:	Sezonski radnik_ca u mjestu stalnog boravka (9) Sezonski radnik_ca izvan mjesta stalnog boravka (11) Sezonski radnik_ca iz susjednih zemalja (3)
Dob:	Manje od 30 godina (9) Od 30 do 45 godina (10) 45 godina i više (4)
Spol / rod	Ženski (15) Muški (8)
Veličina i sektor vlasništva	Javni sektor (1) Privatni sektor - do 9 zaposlenih (7) Privatni sektor - od 10 do 20 zaposlenih (1) Privatni sektor - više od 20 zaposlenih (14)

Regrutacija sudionika_ca pratila je više kanala kako bi se uzorak istraživanja što više udaljio od kontakata istraživačkoga tima. Kanali regrutacije su prikazani u tablici 3. Prvi korak pri regrutaciji bilo je dogovaranje suradnje s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, također partnerom na projektu, te područnim uredima u Dubrovniku i Osijeku, da temeljem određenih kategorija, te uz pristanak potencijalnih sugovornika_ca dostave kontakte nezaposlenih osoba koje su prošle godine radile sezonski, trenutno traže ili čekaju da počnu raditi sezonski posao. Osim toga, inicijalno smo prikupljali kontakte sezonskih radnika_ca putem osobnih kontakata, pazeći kako su kontakti potencijalnih sugovornika_ca minimalno dva kontakta udaljeni od nas osobno. Također, poziv za sudjelovanje objavljen je u zatvorenim Facebook grupama posvećenim traženju sezonskoga posla, Facebook stranici Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, kao i na osobnim Facebook stranicama istraživača_ica, te njihovih kontakata. Uz

poziv poslan je i obrazac za prijavu u kojemu su bile pitane kategorije prema kojima smo tražili uzorak maksimalne varijacije. Pri kraju razdoblja provedbe, sindikat je također zamoljen da prosljedi poziv za sudjelovanje među svojim članovima_icama, posebice kako bi popunili dotad prazne ćelije – sezonskih radnika_ca na području trgovine i stranih sezonskih radnika_ca do kojih smo teže došli drugim oblicima regrutacije.

Tablica 3. Kanali regrutacije i broj sudionika_ca

Kanal regrutacije:	Broj sudionika_ca
suradnja s HZZ-om	10
snowball osobnih kontakata	4
snowball sugovornika_ca	2
Facebook grupe i oglasi	2
sindikata	5

Konačan broj sugovornika_ca je iznosio 23, a razdoblje provedbe kvalitativnog istraživanja trajalo je od početka svibnja do kraja srpnja 2021. godine. Intervjui su vođeni uživo ili putem aplikacija za video-pozive (Meets i Zoom), sukladno željama i potrebama sudionika_ca, od toga je 10 intervjua provedeno uživo, a ostatak online.

Pri provođenju intervjua osigurano je slijeđenje etičkih principa informiranosti i zaštite sugovornika_ca koji je prije provedbe dobio pozitivno mišljenje Etičke komisije IDIZ-a. Prije samog intervjua, sugovornicima_ama su objašnjeni ciljevi istraživanja i projekta, njihova prava, kao i da će intervjui biti snimani te na koji će se način odnositi prema njihovim osobnim podacima, kao i podacima istraživanja. Prije svakog intervjua potpisan je dokument informiranog pristanka u dva primjerka, koji je detaljno pojašnjen. Sve su se snimke intervjua i transkripti vodili pod kodom, a veza između osobnih podataka (poput kontakata) i koda bila je dostupna samo jednoj istraživačici, spremljena je lokalno i pod šifrom. Nakon završetka istraživanja osobni su podaci izbrisani, kao i audio snimke intervjua. Posljednje, svi sudionici_e istraživanja za svoje su sudjelovanje bili kompenzirani simboličnom naknadom, odnosno poklon-bonom u vrijednosti 100 kn.

3.2. ANALITIČKI POSTUPCI

Analiza transkripata, odnosno postupak kodiranja, provedena je u softveru za kvalitativnu analizu podataka MAXQDA. Transkripti su analizirani pomoću kodne sheme koja se temeljila na teorijskom okviru predstavljenom na početku 3. poglavlja, te protokolu koji je iz njega proizašao. Preliminarna kodna shema napravljena je deduktivno, te je nakon testnog kodiranja 2 transkripta od strane dviju istraživačica, uslijedio proces revidiranja kodne sheme u više koraka kako bi se kodna shema prilagodila s podacima i kako bi se istraživačice uskladile u razumijevanju kodova. U ostatku procesa kodiranja korištena je kodna shema koja je usuglašena nakon procesa revidiranja, uz ostavljanje prostora za razvijanje novih kodova kroz proces kodiranja. Ta se kodna shema sastoji od sljedećih širokih kategorija: a) osobna radna povijest; b) motivacija, odluka, okolnosti; c) zapošljavanje na sezonskim poslovima; d) značajke sezonskoga rada; e) pandemija COVID-19 – utjecaj; f) (ne)sigurnost zaposlenja; g) regulatorna zaštita rada; h) kontrola nad radnim procesom; i) prihodi povezani s radom; j) utjecaj posla na život.

Za potrebe ovog izvještaja, nakon kodiranja svih transkripata, a radi sažimanja i stvaranja preglednosti podataka, izabrane su teme (odnosno nadkodovi proizašli iz teorijskog okvira) kojima smo se detaljnije analitički bavili. Izabrane teme predstavljene u ovom izvještaju odnose se na uvjete rada sezonskih radnika i radnica, te su usklađene sa svrhom ovog izvještaja, odnosno opisivanje uvjeta rada sezonskih radnika_ca i mogućnosti unapređenja tih uvjeta rada. Analizirane su sljedeće kategorije i podkodovi:

- > značajke sezonskoga rada
 - pozitivni aspekti
 - negativni aspekti
 - unapređenje negativnih aspekata
- > kontrola nad radnim procesom;
 - intenzitet posla (fizički umor, emocionalni rad / opterećenje, tempo rada)
 - organizacija radnog / slobodnog vremena
 - bolovanje
 - fizički uvjeti rada
 - smještaj
 - prijevoz
 - prehrana
- > prihodi povezani s radom;
 - plaća
- > regulatorna zaštita rada;
 - mogućnosti prijave nepravilnosti.

U tablici su sažeti odgovori pojedinih sugovornika_ca s obzirom na određene podteme, te su uz kratki sažetak priloženi i citati koji opisuju iskustvo sugovornika_ca vezano uz određenu temu – u ovom slučaju aspekt uvjeta rada.

Na ovaj način iz prikupljenih kvalitativnih podataka za pojedine aspekte sezonskoga

rada izvodili smo zaključke o stavovima ispitanika_ca na pojedinu temu, te ilustrirali ključne točke unutar teme njihovim citatima. Analiza se temelji na svim prikupljenim materijalima, dok su prikazani citati ogledni primjeri nekih od istaknutih nalaza unutar istraživanja.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U narednim potpoglavljima sumirat ćemo nalaze istraživanja sezonskoga rada kroz generalna zapažanja o pozitivnim i negativnim značajkama sezonskoga rada iz perspektive radnika i radnica, a zatim ćemo dati prikaz nalaza istraživanja kroz odabrane aspekte uvjeta rada na koje smo stavili naglasak u istraživanju, koji unutar šire slike rada ukazuju na razinu prekarnosti poslova, a ovdje su odabrani zbog značenja unutar kategorije sezonskoga rada. Konkretnije, aspekti uvjeta rada koji značajno oblikuju iskustva sezonskoga rada, na koje ćemo se u ovom izvještaju fokusirati jesu: plaća, radno vrijeme, intenzitet rada kao i kršenje ugovorne regulative. Osim pobrojanih aspekata uvjeta rada koji se tiču svih sezonskih radnika i radnica u turizmu, istražili smo i pitanja smještaja, prijevoza na radno mjesto, te osiguravanje prehrane koji se specifično odnose na radnike i radnice koji sezonske poslove ne rade u svojem mjestu prebivališta, već se za potrebe sezonskoga zapošljavanja sele u mjesta odredišta sezonskoga rada u turizmu, bilo da je riječ o unutarnjoj ili vanjskoj migraciji.

4.1. GENERALNA ZAPAŽANJA RADNIKA I RADNICA O SEZONSKOME RADU

Generalni stavovi o pozitivnim i negativnim aspektima sezonskoga rada uglavnom su se u pozitivnom spektru podudarali među sezonskim radnicima i radnicama, dok su negativne strane ovakvoga rada heterogenije formulirane.

Kao pozitivnu stranu posla u sezoni sudionici_će istraživanja su isticali mogućnost stjecanja radnog iskustva i novih vještina, zatim dinamičan posao, te činjenicu da je

mjesto rada na moru. Posljednje se pokazalo nezanemarivim faktorom kod većeg broja sudionika_ća istraživanja, kao i činjenica da nekima od njih u drugim okolnostima obalne destinacije nisu dostupne:

„Ja nisam bila na moru od 97. do 2017. pa onda možete misliti koja je pozitivna strana. Znači, 20 godina. To što si na moru i što je drugačija klima i atmosfera... Puno je to drugačije od sredine u kojoj ti živiš. Mislim da je to neka pozitivna strana, što se izmestiš i odeš iz svog mesta boravka u neku novu sredinu koja je potpuno drugačija i nekako zdravija po mom mišljenju. Tako da, kako da kažem, to je isto pozitivna strana, da nema tog sezonskog posla, tko zna kad bih otišla na more.“ (sobarica, 30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

Od generalnih zamjerki sudionici_će istraživanja u više navrata su navodili osjećaj da su izrabljivani, odnosno iskorištavani na radnome mjestu:

„Rekla bih da određeni privatnici ne znaju cijeniti svoje radnike, iskorištavaju najčešće mlađe od 19, , ljude od 19, 20 godina kojima su to prvi poslovi u životu i koji su sretni što su uopće našli posao bez ikakvih kriterija.“ (sezonska radnica u parking službi, 30-45 godina, radi sezonu u mjestu prebivališta)

Naš sugovornik konobar (manje od 30 godina, radi sezonu u mjestu prebivališta) također je naglasio iskorištavanje kao generalnu negativnu karakteristiku sezonskoga rada:

„Definitivno iskorištavanje. Rad u turizmu je svakako radno intenzivno područje i naravno da se puno radi i tu često bude problematično, u nekom iskorištavanju, u nerazumijevanju potreba ljudi za odmorom... Toga sam se nagledao i čuo iskustva nekih drugih.”

Sudionici_e istraživanja navodili su osjećaj iskorištenosti, te naglašavali kršenja radničkih prava kao i loše uvjete rada. Ovi često navedeni negativni aspekti sezonskoga rada s jedne su strane posljedica kratkotrajnosti takvih poslova i fluktuacije radne snage zbog koje neki poslodavci o kojima su naši sudionici_ce govorili ne ulažu u odnos s radnicima niti o radu razmišljaju na održiv način. Sudionica istraživanja koja je sezonski posao radila kao sobarica (30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta) formulirala je to na sljedeći način:

„Vas poslodavci ustvari trebaju samo za tu sezonu. Oni vam to nekaako daju, kako da kažem, doznanja, ne baš direktno, ali indirektno kroz svoje ponašanje. Ti si njima zamenjiv, nema nezamenjivih, svakoga se može ispratiti kući, kako da kažem, bez problema.”

Iz takve atmosfere privremenosti proizlazi negativan odnos poslodavaca prema radnicima koji jedan inozemni radnik (barmen, 30-45 godina) opisuje na sljedeći način:

„I generalno sam mislio da ostanem pošto nisam u bračnim vodama, nemam ni žene ni djece ni familije ni ostalo, i mislio sam da ostanem pa na kraju krajeva, mislio sam da radim nešto drugo ako ne bude ovo.

Tipa građevina ili ne znam šta. Za šta nisam ni stručan, ali nema veze. Bilo kakav posao. Ali kad sam vidio kakvi su bili uvjeti i priče mojih drugih poznanika u Hrvatskoj, vidim ovde je nešto slična priča kao u Makedoniji.“

Osim navedenih, sudionici_ce istraživanja navode stalni umor zbog nepostojanja slobodnih dana, te stres („Mogu reći samo da je stresan, dosta je stresan posao, tko ovisi o njemu, kome je to jedini izvor primanja.“). U više navrata isticana je odvojenost od kuće i obitelji, što je slučaj s onim radnicima i radnicama koji iz ostatka Hrvatske dolaze na rad u obalne predjele, te uvjeti u kojima nije moguće računati na neki oblik infrastrukture koja bi radnike i radnice spojila s njihovim obiteljima za vrijeme sezonskoga rada. Osim nepostojanja uvjeta da se obitelji u vrijeme sezonskoga rada spoje, tu je i element tempa rada („Prema mojim ranijim iskustvima, znači cijeli dan si na poslu. (...) Odeš ujutro, dođeš u ponoć, jedan. Znači, odeš ujutro u 7, u 8, dođeš u ponoć, u 1. Tako je bilo prije...“) koji ne ostavlja prostor za provođenje vremena s obitelji.

4.2. PLAĆA

Djelatnost pružanja smještaja, te pripreme i usluživanja hrane i pića, kao dominantna djelatnost u kojoj se odvija turistička djelatnost i sezonski rad, bilježi niže plaće nego što je prosjek RH. Dok je u 2020. prosječna bruto isplaćena plaća u pravnim osobama iznosila 9.187 HRK, prosječna plaća u djelatnosti pružanja smještaja, te pripreme i usluživanja hrane i pića iznosila je 6.952 HRK - u odjeljku Smještaj 8.068 HRK, a u odjeljku Djelatnost pripreme i usluživanja hrane i pića samo 5.654 (DZS, 2022). Sličnu poražavajuću sliku o plaćama u turizmu pokazuju i podaci dostupni na stranicama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Za najtraženija zanimanja za dozvolu za boravak i rad inozemnih radnika_ca, a koji se odnose

na turizam, prosječne bruto plaće su sljedeće (skupni podaci za 2021. godinu):

- > kuhar_ica – 5.507 HRK
- > konobar_ica – 5.463
- > pomoćni kuhar_ica – 4.940
- > čistač/čistačica – 4.461
- > pomoćni konobar_ica – 4.771 (HZZ, 2022a).

Plaća je jedan od aspekata sezonskoga rada koji se učestalo među sudionicima_ama istraživanja navodio kao negativna značajka sezonskih poslova. Neki od sugovornika istaknuli su zadovoljstvo plaćom, ako je ona prelazila 10.000 HRK, što je uglavnom bio slučaj s onim zanimanjima koja mogu dodatno zaraditi u obliku napojnica ili značajnog broja prekovremenih sati. Pozitivno iskustvo jedne sudionice (spremačica, manje od 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta) bilo je uvjetovano ranijim negativnim iskustvima vezanim za raskorak između plaće i posla koji je obavljala: „Što se tiče tog posla i koliko smo radili, to je ok, sasvim je ok 5.000 kuna. Pretprošle godine, kao što sam rekla, imala sam manju plaću, a radila sam ajmo reć puno više i duže.“ Dio sudionika isticao je prakse neisplate plaće na račun, ili isplate minimalca na račun, a ostatka plaće „na ruke“, iako to nije njihova preferencija („Ja sam htjela na račun, nisu mi dozvoljavali.“). Neki su pak bili ucijenjeni visinom plaće koja je bez prijave viša: „(...)I rekli su mi, ako hoćeš da te prijavimo, prijavit ćemo te, ali ti je onda jebiga manja plaća... Pa sam ja rekla ne, hoću više novaca. U tom trenutku sam bila u toj nekoj fazi, stvarno mi je trebao novac.“ (pomoćna kuharica, mlađa do 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Sudionici_e su kao razloge nezadovoljstva plaćom često naglašavali raskorak s poslom koji je stajao iza te plaće ili raskorak s razinom odgovornosti koju su radnici i radnice preuzimali. Upravo ovakav primjer navela je jedna sezonska radnica koja je istaknula:

„Dobivala sam plaću radeći kao sobarica, a radim tu još dodatnih 3–4 posla. Znači, nije dovoljna plaća.“ (sobarica, 30–45 godina, radi sezonu u mjestu prebivališta). Ili primjer koji je navela sugovornica koja je u sezoni radila kao pomoćna kuharica: „Na kraju sam dobila 6.000 kuna plaće + smještaj i hrana. Izračunala sam da mi je sat, znači prošle godine u tom restoranu, prošle sezone 2020., iznosio 16,6 kuna“ (više od 45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Na pitanje što bi se po pitanju plaća u sezonskome radu trebalo promijeniti, jedna od naših sugovornica naglašava:

„Pa, možda povećati tu osnovicu plate u turizmu. Još uvijek je to nekako malo u odnosu na, kako da to kažem, u odnosu na intenzitet. Jer to je rad koji je jako intenzivan, rad u sezoni, bez obzira radio ti u 5., 6. ili 8. mesecu. Jako intenzivan, svaki dan se radi, subotom i nedjeljom, odnosno vikendima se radi najviše, tad ima i najviše posla. I ti uvijek radiš za dvoje maltene. Znači, uvijek fali radnika, a kad fali njima je jeftinije da ti daju da više radiš nego da zaposle nekog novog. Zato što je rad visoko intenzivan trebale bi biti veće osnovice plata, jel?“ (sobarica, 30–45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

Intenzitet posla koji je spomenut u potonjoj izjavi i kojeg su sugovornici_e spominjali u kontekstu neusklađenosti plaća sa zahtjevima posla zasebna je tema koju smo istražili, te ćemo o toj temi govoriti u narednom poglavlju.

4.3. INTENZITET POSLA

Kada je riječ o intenzitetu posla, kroz neke odgovore razabire se stav rezignacije u vezi s povećanim intenzitetom posla kao immanentnom značajkom sezonskoga rada: „Ne

kažem da nije bilo naporno, to je takav posao, to je taj period, na to sam pristao kad sam došao tamo raditi“ (konobar, manje od 30 godina, radi sezonu u mjestu prebivališta). Intenzitet tempa rada razvidan je iz odgovora jedne sudionice koja je naglasila da se nije u tri i pol mjeseca rada u sezoni stigla okupati u moru – što jednu od pozitivnih karakteristika ovoga rada, koju navode radnici_e, čini nedostupnom. Iz opisa značajki sezonskoga posla razvidno je da tempo rada, čak i unutar radnoga vremena od 8 sati, može biti zahtjevan, odnosno kada nije riječ o dugim smjenama i prekovremenim satima, izvor iscrpljenosti može ležati naprosto u zahtjevima posla:

„Jako puno se radi. Iako kažeš samo 8 sati, većinom svi rade 8 sati, ali to je drugačiji tempo. To je nešto drugačije. Pogotovo u kampu, radi se na otvorenom, sunce udara, hodaš amo-tamo s kantama, sa sredstvima za čišćenje, puno se radi u tih 8 sati.“ (spremačica, manje od 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

Ovakvi zahtjevi posla mogu se pokazati i posve neprikladni, odnosno rizični, te posebno pogubni za starije radnike i radnice:

„Na primjer, žena od 60 godina, koja je sa mnom radila, ponekad bi se razboljela. Toliko se naradimo, dobro ona je i starija žena, nemam ništa za reć, bože moj, zdravlje je prvo, ali toliko se naradimo da njoj bude loše. Onda ona ode kući, kaže ne, ne, ne dobro je i ode kući. Kaže da joj je dobro. A sutradan praktički kolabira. Ostane dva-tri dana kod kuće, ne može funkcionirati, tako da...“ (spremačica, manje od 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

U tom smislu poslovi nisu uvijek prilagođeni fizičkim predispozicijama svih radnika_ca u jednakoj mjeri što može pridonijeti

pojašnjenju velike fluktuacije radnika_ca u sezonskom radu:

„E, sad, od novih kako se tko snađe. Netko ostane, netko ode, očekuje možda drugačiji posao... Ima ljudi, žena ustvari, koje nisu radile taj posao pa onda ne znaju koji je to obim posla. I počnu raditi pa kažu: ‘Nismo mislili da je to baš tako teško’. Nije lagan posao, ja mogu govoriti za svoju branšu, za svoj dio posla da je dosta težak... puno se traži, opsežan je.“ (nadzornica u domaćinstvu, više od 45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

Ostali uvjeti rada također ne ublažavaju posljedice takvog zahtjevnog intenziteta rada što u velikoj mjeri pridonosi negativnim iskustvima:

„... ali ne možeš taj tempo izdržati 12 mjeseci u godini. Taj kakav je u sezoni jer već brzo pukneš. Mislim, moglo bi se sve to izdržati da ti imaš pristojan smeštaj, da se ti u tom smeštaju možeš odmoriti i naspavati. To je problem. Ti si u zajedničkom smeštaju, nema tu nekakav mir, privatnost, neka tvoja oaza da se ti možeš regenerisati posle tako napornog posla, da se možeš odmoriti i da budeš spreman za sledeći dan.“ (sobarica, 30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

Kao jedan od aspekata intenziteta rada isprofilirao se i emocionalni rad kao dodatan zahtjev karakterističan za sezonske poslove koji se zbog ostalih aspekata intenziteta rada javlja u trenucima iscrpljenosti i nezadovoljstva radnika, ali i psihološkog pritiska koji odgovornost posla nosi sa sobom: *„To je sve jako intenzivno, svi su jako nervozni, umorni, živčani, nezadovoljni. Postoji jako veliko nezadovoljstvo među radnicima. Sve to nekako... moraš brzo raditi, gdje god*

sam radila, moralo se raditi brzo.“ (sobarica, 30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

4.4. RADNOVRIJEME, SLOBODNI DANI I BOLOVANJA

Kada su u pitanju radno vrijeme i slobodni dani na sezonskim poslovima iskustva sudionika_ca istraživanja sežu od onih posve pozitivnih koji su podrazumijevali striktno držanje radnog vremena, poput iskustva rada u trgovini: *„radiš kroz ujutro, poštuje se radno vrijeme i slobodni vikendi”*, do radikalno drukčijih iskustava poput radnice u kuhinji koja nam je na pitanje o slobodnim danima rekla da kroz više godina rada za istog poslodavca nisu imali predviđen niti jedan slobodan radni dan:

„Niti jedan dan. Jedino... Ne znam sad više je li to bilo 2019. ili 2018., (...) unaprijed sam zamolila slobodan dan. I to se može tako dogovoriti. Stvarno nije nikakav problem. Izlazili su nam u susret za te situacije koje nisu baš odgodive. Ali restoran je radio od ponedjeljka do nedjelje i svaki dan se radilo. Mislim, to što dobijete dan-dva slobodno što ste tražili, eto, dobijete... To se oni nekako organiziraju. Ali to nije bio običaj tražiti.” (pomoćna kuharica, mlađa do 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Ista sugovornica potrebu za bolovanjem opisala je ovako:

„Imala sam neku jaku prehladu, baš sam se loše osjećala. (..) Bilo mi je baš teško raditi, ali nisu mi ponudili slobodan dan, niti ništa slično. Mislim, ja sam mogla raditi, izdržala sam to nekako. Nisam čak niti ja inzistirala da mi daju slobodan dan jer sam jednostavno mislila, ma proći

će, nije sad to neki problem. Ali nije bilo baš lako. Iz ove perspektive mislim da sam trebala zamoliti da me puste 2-3 dana da dođem sebi.”

Slično prethodnom iskustvu s nama je podijelila i druga sugovornica koja kaže: *„treba biti određen slobodan dan... Ja sam tri mjeseca radila bez jednog, jedinog slobodnog dana“*, a ovakve situacije se događaju, kako nam pojašnjava ista sugovornica jer:

„On nema zamjenu za mene, on je zaposlio samo onoliko radnika koliko smatra da mu treba. I nema on zamjenu. Ako ja ne radim u nedjelju, on nema zamjenu za mene. Samo će onaj šta radi sa mnom odraditi i za mene i za sebe. A neće mu to biti plaćeno.” (sobarica, 30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Iz odgovora sudionika_ca istraživanja zbog organizacije nekih sezonskih poslova razvidno je da su cijeli dan na raspolaganju poslodavcu i da se dnevno radi u višekratnim smjenama, kao što je to u slučaju sugovornika koji je radio kao animator:

„Radi se prije podne 2-3 sata, onda je pauza za ručak, radi se od 3 sata popodne, isto 3-4 sata pa onda slobodno, večera, večernji program znači isto od 2-3 sata, onda eventualno, tu uvijek bude dobra atmosfera pa se i sam posao i same aktivnosti se dosta produže do poslije ponoći. I tako otprilike cijeli radni dan bude.” (30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Sugovornik koji je radio kao konobar (više od 45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta) svoje ranije iskustvo s radnim vremenom na sezonskom poslu opisao je također kao cjelodnevni angažman: *„Znači, praktički sam cijeli dan na poslu, radno vrijeme od pol 9 sam dolazio do 3, pauza*

do pol 6 i do 1 i svaki dan tako... Znači dvanajestica, trinajestica“. Za razliku od tada trenutno iskustvo rada kudikamo je bolje očišćeno: „Zna se radno vrijeme. Od koliko do koliko se radi. Moraš doći malo ranije, 15-20 minuta ranije, to je normalno, pola sata. Imao sam ja radno vrijeme super. Uglavnom je bilo dvokratno.“

Odgovori na pitanja o bolovanjima za vrijeme sezonskih poslova također su različiti. S jedne strane neka iskustva su pozitivna jer su uredno ispoštovana bolovanja: *„Pa ja sam prošle godine imala uklještenje živca, pretprošle isto tako, i ništa, puštena sam doma, išla sam na injekcije. I to je bilo u srcu sezone, 8. mjesec, gorilo je strašno, ali bez problema nikakvog.“* (konobarica, manje od 30 godina, radi sezonu u mjestu prebivališta). Drugi odgovori sugeriraju potpunu odsutnost takve opcije u sklopu sezonskoga rada: *„Ma kako... Ne znam, ja nisam trebala tako da, ovoga... Ma kakvo bolovanje, što vam je? Nema bolovanja.“* (pomoćna kuharica, više od 45 godina, radi sezonu izvan prebivališta).

Situaciju s bolovanjima sudionica istraživanja koja je radila kao sobarica opisala je na sljedeći način:

„Spakuj kofere i idi kući, kakvo bolovanje? Ne, ne. To eventualno ako se netko smiluje da ti da slobodan dan ako vidi da si malo kao bolestan, da ti nije dobro, da nemaš više snage i to. Tu ti mogu izaći u susret. Ali da ti netko na sezoni otvara bolovanje i da ti to još bude plaćeno... ne dolazi u obzir. Barem ovo što sam ja susrela, ne. Ne. Mislim možda ako se dogodi da ti netko otvori bolovanje, zavisi od toga koji je razlog za to. Ali znaj da te taj sljedeće godine sigurno kod sebe neće primiti. Nitko neće radnika koji ide na bolovanje i koji je proveo, ne znam, jedan deo svog sezonskog posla na bolovanju.“ (sobarica, 30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

4.5. PRIJEVOZ, PREHRANA I SMJEŠTAJ

Smještaj, prijevoz i prehrana dio su uvjeta rada koji su uglavnom primjenjivi na onaj (nemali) dio populacije koja na sezonski rad dolazi iz drugih gradova ili država, odnosno koja sezonske poslove ne radi u mjestu svog prebivališta.

U tom smislu prijevoz je jedan od aspekata u vezi s kojim su sudionici_e imali najmanje negativnih iskustava, on je uglavnom bio pokriven bilo od HZZ-a, u slučaju da su upućeni na sezonski rad od strane HZZ-a, bilo od strane poslodavca. Točnije, od strane HZZ-a su troškovi naknadno namireni. Takva praksa u nekim slučajevima može predstavljati izazov za radnike i radnice s obzirom na to da na sezonski rad odlaze u trenutku nezaposlenosti, nerijetko i dugotrajne prethodne nezaposlenosti, te im privremeno podmirivanje troškova može predstavljati prepreku, kako nam je pojasnio jedan sudionik s istoka Hrvatske koji je na obalu odlazio na sezonski rad u skladištu trgovine. No ipak nekada naknada troškova prijevoza nije slučaj ili je nedostatna (*„Na kraju s putnim troškovima, mislim ne bih dobivala posebno putne troškove, nego je sve to bilo dogovoreno u toj plaću od 6.000, na kraju ja ne bih dobila niti 5.000 ako oduzmete gorivo.“*), odnosno netransparentno riješena od strane poslodavca.

Prehrana je jedan od aspekata radnih uvjeta oko koje su radnici_e iskazivali oprečne stavove. Nailazili smo na iskaze zadovoljstva rješavanjem pitanja prehrane koje proizlazi često iz činjenice da su poslovi vezani uz kuhinju ili hotelski smještaj i sl. unutar kojih je priprema hrane jedan od aspekata poslovanja, te se zbog toga i relativno jednostavno, bez većih dodatnih ulaganja, organizira i za radnike_ce. S druge strane postoje i primjeri loših iskustava koji se odnose na kvalitetu hrane ili, rjeđe, na potpuni izostanak rješavanja pitanja prehrane što za radnike_ce u sezoni može predstavljati značajan udar na budžet.

Iskustva smještaja za vrijeme sezonskoga rada su različita, te sežu od posve zadovoljavajućih do uglavnom korektnih uvjeta smještaja pa sve do onih potpuno neprikladnih za život i, posebno, ljetne uvjete. Naime, sudeći prema odgovorima sudionika_ca istraživanja nerijetko je smještaj kolektivan i u tom smislu izostaje privatnost, te razdoblje rada u sezoni traži i dodatan oblik prilagodbi na kolektivnu dinamiku života i odmora. Sama činjenica da je smještaj kolektivan nije nužno predstavljalo problem, međutim neki opisi upućuju kako je smještaj u nekim slučajevima bio krajnje problematičan:

„...Nije bio problem što su bili kreveti na kat, ja uopće nemam problem s tim, bio je pod, linoleum, ali bila je plijesan, na zidu je bila plijesan. WC-i su bili, praktički bih rekla, srušeni i samo su stavili WC unutra.“
(sobarica, manje od 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta)

To je također i slučaj s iskustvom smještaja našega sugovornika koji je bio smješten u neprimjerenome prostoru u kojemu je bilo zabranjeno korištenje klima uređaja:

„Ne verujem da prostorija ima više od 30 kvadrata, 25 vrh. Bili smo pet ljudi u smještaju. Pet osoba. Kupatilo je bilo, ne vjerujem da ima više od 3 kvadrata. Klima uređaj postoji, ali se ne možeš da koristiš. Mi smo se snalazili nekako preko telefona (aplikacija na pametnom telefonu za pokretanje klima-uređaja - napomena J.O.), pošto je bilo to potkrovlje pa vi možete da zamislite kako je na 40 i nešto stepena da vi spavate gore bez klime. Ali, gazda ne da...“
(konobar, 30-45 godina, inozemni radnik)

Na slične uvjete smještaja požalila se i sugovornica koja je radila kao kuharica: *„U apartmanu mi je hiljadu stepeni. Napolju*

je 30, ja sam u potkrovlju, bez klime, bez ničega, zaključana, bez prozora. Znači, u gasnoj sam komori.“ (30-45 godina, inozemna radnica).

Razlike u iskustvima proizlaze i iz tipa poslodavaca kod kojih radnici i radnice rade. Naime, manji poslodavci češće imaju manje sređenu infrastrukturu za ponuditi svojim radnicima_ama i nekad takve invencije rezultiraju krajnje neprikladnim i neprimjerenim uvjetima. Neki su sugovornici uspoređivali svoja iskustva kod više sezonskih poslodavaca, te je jedan od zaključaka na ovu temu sažet u primjedbi: *„Kod privatnika je katastrofa. U garaži njih sedam. Suši se garderoba po plafonima. To vam je razlika, svega toga ima... Zbog toga se mnogi ni ne vraćaju po meni, a ne mogu svi raditi u kompanijama.“* (servir, više od 45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

4.6. MOGUĆNOSTI PRIJAVE NEPRAVILNOSTI I UNAPRIJEĐENJA NEGATIVNIH ASPEKATA RADA

Ovisno o iskustvima sezonskoga rada, sugovornici_e su davali i različite odgovore vezano uz mogućnosti prijave određenih nepravilnosti i kršenja njihovih radničkih prava. Dok je manji dio sezonskih radnika_ca s pozitivnim iskustvom kao adresu prijave nepravilnosti navodio poslodavce ili službe unutar upravne strukture poslodavca, određeni broj sugovornika_ca iznosio je vrlo pesimističan stav u vezi s mehanizmom zaštite koji su im dostupni. Sezonski radnik koji je radio kao servir na sljedeći je način odgovorio na pitanje o tome kome se može obratiti u slučaju kršenja njegovih radničkih prava: *„Nikome. Inspekciji sanitarnoj, ali i oni dođu na večeru, tako je bilo. Znači, dođe se na domjenak i nitko ni ne ulazi nigdje. A što sad, da si pravim probleme, da tražim sanitarnu, zato što svi brundaju, a nitko ništa ne prijavljuje.“* (više od 45 godina, radi

sezonu izvan mjesta prebivališta). Student koji je sezonski posao proveo u aqua-parku je na sljedeći način izrazio slične osjećaje:

„E da, ne znam kome bih se obratio. Stvarno, da mi je sila, da moram nešto za stanarinu, nešto takvo... stvarno ne znam kome bih se požalio... Iskreno, mislim da si prepušten sam sebi i gle rješavaj. Kako znaš i umiješ, nema ti druge.“ (manje od 30 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Taj osjećaj prepuštenosti samome sebi i izraženo nepovjerenje u institucije i mehanizme zaštite naveli su i drugi sugovornici_e. Sugovornici_e osjećaju da institucije ne djeluju u njihovu zaštitu već podržavaju ustaljene, negativne obrasce rada u sezoni. Primjerice, pomoćna kuharica je na ovaj način objasnila svoje dojmove o radu inspekcije rada:

„Inspekcije da, ali ne ove naše. Inspekcije dođu pa se najedu i napiju i odu ča. I kažu, sve je u redu. Neka radi, došla je raditi, neka radi. Briga njih ako sam ja dobila 25 kuna po satu ili sam dobila 15. Nije ih briga jesam li imala slobodan radni dan. Kažu ‘To vam je sezona, takva sezona mora biti’.“ (više od 45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Krajnji izraz takvoga nepovjerenja jest osjećaj da se jedino prijetnjom i fizičkim nasiljem može izvući pravda: *„Iskreno, čuo sam od poznanika da su znali prijetiti radnim inspekcijama ili tako nekakve stvari. Pa u stilu, prijavit ću te poreznoj ako mi ne daš veću plaću... ako mi ne daš slobodan dan i platiš plaću do petka, na primjer.“* (konoobar, manje od 30 godina, radi izvan mjesta prebivališta) ili *„Kaj je najgore, kod nas stvarno u takvim situacijama samo možeš nekome prijetiti batinama i to ozbiljno. Sve*

ove nekakve sudske fore, i ovaj neki normalan način bi to trebao riješiti. To, nažalost, kod nas ne funkcionira i ja ne vidim sreću u svemu tome.“ (konoobar, 30-45 godina, radi izvan mjesta prebivališta)

Opis posebnog osjećaja nezaštićenosti izrazila je sugovornica koja je iz inozemstva došla raditi sezonu u Hrvatsku:

„Iskreno, kad sam dolazila ovamo, ja sam razmišljala: ‘Ok, mi smo zaštićeni, nas je država pozvala tu da radimo i valjda ta država stoji iza svih nas’. Taj HZZ, pa on uzima novac od nas, ja sam mislila da ćemo mi imati nekakva prava... ne nekakva prava, nekakvu zaštitu od strane upravo države. Međutim, ne. Kad sam pozvala HZZ i kad sam rekla što se dešava, oni su mene uputili na MUP. Oni samo izdaju te dozvole da netko dođe. Ja kažem ‘Izdajete dozvole da netko može nekoga maltretirati. I onda dođete u situaciju i kažete kako vi niste odgovorni za to.’. Tko je odgovoran? Vaš predsjednik? Voditelj? Vaša administracija? Moja administracija? Advokati? Sudije? Ima li šanse stati na put tom tretiranju?“ (kuharica, 30-45 godina, inozemna radnica)

Sudionici_e koji su radili na radnim mjestima gdje su postojali sindikati vidjeli su mogućnost zaštite u njima, te izražavali određenu dozu sigurnosti zbog toga. Ipak, takvi radnici_e su u manjini jer većina sezonskih radnika_ca i radnih mjesta nije sindikalizirana. Navedeno je bilo očito jer se većina sugovornika_ca uopće nije referirala na mogućnost zajedničkog organiziranja kao odgovor na zaštitu vlastitih radničkih prava.

Osim o mogućnostima zaštite, sugovornike_ce smo upitali i o potrebnim unapređenjima negativnih aspekata i potencijalnim putevima za njihovo unapređenje. Sugovornici_e su u većoj mjeri navodili upravo

aspekte s kojima smo se u ovom izvještaju i pozabavili, a to su plaće, smještaj, te nadzor poslodavca, odnosno potrebu za snažnijom regulacijom sezonskoga rada kako bi se osigurali „normalni“ uvjeti rada. O tome ovisi i održivost takvoga rada, na što je upozorila sugovornica koja je radila kao sobarica:

„(...) Ako se to ne regulira i ne ide od vrha, od zakona i ne poštuju se, da ne možemo nekako ni napredovati. Ne mogu očekivati da će se nešto promijeniti ako se poslodavcima dopušta... ako nitko ne stoji iza tih radnika, ako ti radnici ne mogu ostvariti svoja prava, ako će raditi jer su primorani raditi, a nemaju ugovor o radu, sretni kad dobiju novac na ruke. To je kratkoročno možda ok, ali dugoročno? Ne vidim neki napredak ako će i dalje biti tako.“ (sobarica, 30-45 godina, radi u mjestu prebivališta).

Slično navodi druga sugovornica, referirajući se na stvaranje uvjeta za kvalitetno radno vrijeme u sezoni:

„Poslodavci bi trebali da uposle puno više radnika da oni mogu jedni druge da menjaju. Oni meni kažu: ‘Mi bi tebi dali slobodan dan jednom nedeljno, ali nema tebe tko da menja. Tko će raditi umesto tebe?’. Da li je to moj problem onda? To nije moj problem, ja imam pravo na slobodni dan jednom nedeljno, jel? Ali ti to ne možeš dobiti jer oni nemaju da stave tebi zamenu. Znači da ti treba biti više radnika da bi ti imao neko pristojno radno vrijeme.“ (sobarica, 30-45 godina, radi sezonu izvan mjesta prebivališta).

Za unapređenje negativnih aspekata sezone presudna su, prema sugovornici_ama, i ulaganja u smještaj („Smeštaj, to bi mogli definitivno na smeštaju da porade, da ti ne budeš s nikim u sobi, da dobiješ manju, al da budeš sam. Ne treba mi ni klima ni televizor, ništa od toga mi ne treba, treba mi samo mir da se odmoriš kad dođeš, ali ti se ne možeš odmoriti tamo.“) i veće plaće („Znači da se zaštiti radnik i da se povećaju te plaće.“). A mogućnost unapređenja, prema sugovornicima_ama, zavisi od snažnije regulacije i nadzora poslodavaca koji posluju sezonski:

„Da će se zaštititi radnika, da više neće biti minimalca, rada na crno, prevare te vrste, da se čovjek ne zna kome u konačnici uopće obratiti i da se boji pitati za svoj godišnji, da se boji pitati kad će biti njegova plaća jer je prošao 15. u mjesecu i on nema odakle platiti režije. Eto, to bih regulirala, regulirala bih taj zakon da bude okrutan, brutalan i da je konstantan i da se to provjerava, češlja non-stop. Da se ne događaju ti propusti i da se moja komunikacija uopće ne mora svoditi na ‘Molim te, kad ćeš mi uplatiti plaću? A jel nisi imao posla ovaj mjesec?’ ili te neke stvari. Da se to ne događa, da se zna zašto sam ja tu i da je moja plaća ta, fiksna kakva je i da je uvijek postojeća.“ (konobarica, 30-45, radi sezonu u mjestu prebivališta).

5. ZAKLJUČCI I PREPORUKE KOJE PROIZLAZE IZ ISTRAŽIVANJA O SEZONSKOME RADU

Sezonski rad predstavlja značajan aspekt tržišta rada u Hrvatskoj, te stoga zahtijeva razumijevanje o tome kakav taj rad jest i kakva su iskustva radnika_ca na sezonskim poslovima. Samim svojim određenjem, sezonski poslovi su kratkotrajni i nesigurni poslovi koji se obavljaju u vrlo ograničenom vremenskom roku, odnosno ljetnim mjesecima. Osim toga, riječ je o fizički vrlo intenzivnom radu, što je dodatno pojačano samim vremenskim razdobljem, odnosno temperaturama u kojima se obavlja. Iako posljednjih godina jača narativ o nedostatku sezonskih radnika_ca i sve snažniji „uvoz” radne snage kako bi se pokrio manjak na domaćem tržištu rada, sama iskustva takvoga rada i uvjeti rada prisutni u sektoru rjeđe su predmetom ozbiljnih znanstvenih istraživanja ili medijskog interesa. Među ostalim, to su i razlozi zbog kojih smo pristupili ovom istraživanju.

U ovom izvještaju fokusirali smo se na aspekte uvjeta rada koji čine osnove kvalitetnog radnog mjesta ili rada po mjeri čovjeka, a to su plaća, radno vrijeme, intenzitet rada, osiguravanje prijevoza, smještaja i prehrane, te mogućnosti zaštite vlastitih radničkih prava ili njihovog unapređenja.

Uvidi koje smo dobili iz kvalitativnog istraživanja sa sezonskim radnicima i radnicama, upućuju na različit doživljaj i iskustva sezonskoga rada u rasponu od pozitivnih do zabrinjavajuće negativnih.

Iako već iz administrativnih podataka znamo za niže prosječne plaće u sektoru, sugovornici_e su nas upozorili na česte prakse neformalne ekonomije u turističkim djelatnostima, od rada bez ugovora, isplaćivanja samo minimalca putem ugovora ili drugih

oblika zakidanja radnika_ca kroz doprinose i poreze. Takve prakse ostavljaju radnike_ce nezaštićenima u slučajevima kad isplaćena plaća ne odgovara (usmeno) ugovorenoj. Osim toga, sugovornici_e su navodili nerazmjernost plaća i posla, bilo da je riječ o intenzitetu posla, broju radnih sati ili preuzetim obavezama i odgovornostima.

Iako je intenzitet rada u sezoni često nešto na što su radnici_e došli „spremni”, on je dodatno istaknut kao iznimno iscrpljujući bilo u emocionalnom ili fizičkom smislu, te ponekad traži posebnu fizičku spremu i u konačnici može biti iznimno poguban za zdravlje radnika i radnica.

S intenzitetom posla povezano je i pitanje radnoga vremena, ali i smještaja. Dok je pitanje radnoga vremena, tjednih odmora ili slobodnih dana kod nekih poslodavaca koji zapošljavaju sezonske radnike zadovoljavajuće uređeno, s druge strane postoje primjeri rada koji ne poznaju nikakav tip odmora što je krajnje zabrinjavajuća praksa. Posebice ako uzmemo u obzir vrlo intenzivan tempo rada, te duge radne sate, koji su u nekim slučajevima riješeni preraspodjelom radnoga vremena, dok se u drugim slučajevima samo podrazumijeva da radni dan u sezoni može trajati i do 12–14 radnih sati. Slično je i s ostvarivanjem prava na bolovanje, potreba za čim nije rijetkost u kontekstu sezonskoga rada i već navedenih karakteristika takvoga rada. Upravo su radnici_e koji imaju uređeno radno vrijeme lakše mogli ostvariti pravo na bolovanje, dok oni koji rade duge radne dane i tjedne, te su češće fizički iscrpljeni, teško su mogli ostvariti pravo na bolovanje.

Raspon iskustva sa smještajem na sezoni je na sličan način raznorodan – od posve za-

dovoljavajućih primjera korektnog smještaja do posve ekstremnih i nehumanih uvjeta smještaja opasnih za zdravlje radnika i radnica, a potom i neadekvatnih za prikladnu vrstu odmora.

Troškovi prijevoza radnika i radnica koji dolaze na sezonski rad u predjele udaljene od svog mjesta prebivališta uglavnom je adekvatno osigurano, kada su u pitanju upućeni radnici od strane HZZ-a, dok u nekim drugim slučajevima ona može biti nedostatna ili naprosto netransparentno odvojena od naknade za rad. To je svakako aspekt pitanja prijevoza radnika koji se može unaprijediti, kao i naknadna nadoknada troškova za prijevoz koju prakticira HZZ za svoje upućene radnike. Nalazi vezani za osiguravanja adekvatne prehrane sezali su od pozitivnih, koji su nerijetko bili rezultat činjenice kako je riječ o poslovima gdje je priprema hrane jedan od osnovnih zadataka i stoga relativno jednostavna stavka za osigurati prehranu radnicima_ama, s druge strane prijavljene su i prakse nezadovoljavajuće kvalitete prehrane ili potpunog izostanka rješavanja pitanja prehrane za vrijeme rada.

Budući da su mnogi sugovornici_e iskazali razne primjere kršenja radničkih prava i radnog zakonodavstva koje su doživjeli osobno ili su ih doživjeli njihovi kolege_ice, zabrinjavajuća su negativna iskustva i stavovi radnika_ca oko mogućnosti zaštite vlastitih radničkih prava u slučaju njihova kršenja, te izrazito nepovjerenje u institucije i mehanizme koji bi takvu zaštitu trebali osigurati. Također je važno naglasiti kako su i sama očekivanja od sezonskoga rada vrlo niska, te da za većinu sugovornika_ca sezonski rad znači upravo pristajanje na prekovremene, izostanak slobodnog vremena, nepotpuno legalne načine isplaćivanja plaća i tako dalje.

Zaključno, iako je sezonski rad po sebi vrlo prekaran i iscrpljući rad, određeni broj radnika_ca ima osigurana barem osnovna prava vezana uz poštivanje radnoga vremena, ostvarivanje prava na bolovanje, te plaće

koje, iako nisu visoke, barem su isplaćene na račun, što posljedično utječe na ostvarivanje drugih prava iz sustava socijalne zaštite. S druge strane, druga iskustva govore o vrlo nehumanim i izrabljujućim uvjetima rada, uz paralelni osjećaj posvemašnje nezaštićenosti.

Kao što smo u uvodu naglasili, i sama populacija sezonskih radnika_ca je vrlo heterogena, te posljedice sezonskoga rada, ali i iskustva ovise i o dobi, te poziciji unutar sustava u kojem se nalaze. Niskokvalificirani radnici_e, oni koji rade za male poslodavce i stariji su od 45 godina, iskazali su neke od najpotresnijih iskustava, što naravno ne znači da nije bilo i suprotnih primjera.

Na temelju iskazanih iskustava, sezonski rad je prema svim aspektima, često rad vrlo loše kvalitete, bilo da je riječ o kvaliteti radnoga vremena, plaći, zaštiti zdravlja ili sigurnosti zaposlenja.

Stoga u cilju unapređenja uvjeta rada i bolje regulacije samoga sezonskoga rada, a temeljem ranije iznesene pravne analize sezonskoga rada, te samog istraživanja, proizašle su sljedeće preporuke:

- > potrebno je definirati sezonskoga radnika u zakonodavstvu, bilo da radnik ima ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonskoga radnika ili je to definirano u sadržaju ugovora;
- > potrebno je eksplicitno uvrštavanje sezonskoga rada u razloge za iznimno sklapanje ugovora na određeno vrijeme;
- > treba razmotriti postoji li potreba posebne regulacije sezonskoga zapošljavanja za sektor turizma ili je dovoljno bolje uređenje općeg propisom;
- > potrebno je razmotriti potrebu definiranja poslodavca koji posluje sezonski u kontekstu čl. 67., st. 5. ZOR-a;

- > stvoriti okvire za pospješivanje tranzicije iz 'običnog' sezonca u stalnog sezonca kroz reguliranje obveze da se radniku nakon npr. 3 odrađene sezone kod istoga poslodavca ponudi ugovor o stalnim sezonskim poslovima. Navedeno bi moglo biti ostvareno kroz ZOR ili kolektivni ugovor;
- > potrebno je provesti ozbiljnu studiju perspektive socijalne sigurnosti radnika_ca koji rade sezonski (ponajprije onih koji ne rade kao stalni sezonci) s obzirom na sporadičnost uplate doprinosa i razmotriti modele koji će radnicima_ama koji tako rade osigurati socijalnu sigurnost, a koji neće ovisiti o mjerama aktivne politike zapošljavanja i sredstvima HZZ-a;
- > snažnijom kontrolom sezonskoga rada obavezati se na nadzor adekvatnih uvjeta rada koji podrazumijevaju:
 - adekvatan dnevni i tjedni odmor radnika i radnica, posebno imajući u vidu intenzitet rada koji je karakteristika sezonskoga rada;
 - transparentno izdvojiti naknade za prijevoz iz naknada za rad ili ih unaprijed isplaćivati prilikom polaska radnika i radnica koji u obalne dijelove zemlje dolaze na rad bilo iz Hrvatske ili inozemstva;
- osigurati prikladan smještaj koji treba predstavljati preduvjet zapošljavanja radnika ili radnica koji u obalne dijelove zemlje dolaze na rad bilo iz Hrvatske ili inozemstva;
- nadzirati iznose plaća i doprinosa u sezonskim poslovima, te sadržaje ugovora koji se sklapaju;
- omogućiti efikasne mehanizme prijave nepravilnosti, kršenja ugovornih obaveza ili propisanih uvjeta rada, te njihovo pravodobno i učinkovito otklanjanje.

LITERATURA

Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. (2018). *Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima*. Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf>

Ćorluka, G., i Vukušić, A. (2017). Seasonal concentration of tourism in Croatia. *Journal of information systems*, 11(2), 232-243.

Eurostat (2022). Unemployment by sex and age – quarterly data [UNE_RT_Q].

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q/default/table?lang=en

HZZ (2022a). Statistika on-line. Preuzeto 14. prosinca 2021., s <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=3>

HZZ (2022b). *Godišnjak 2021*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/media/8277/godisnjak-2021.pdf>

HZZ (2021). *Godišnjak 2020*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/>

HZZ (2020). *Godišnjak 2019*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/>

HZZ (2019). *Godišnjak 2018*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/>

HZZ (2018). *Godišnjak 2017*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/>

HZZ (2017). *Godišnjak 2016*. Dostupno na: <https://publikacije.hzz.hr/statisticke-publikacije/>

Matković, T. (2020). Trendovi tržišta rada i javni sektor: Ponuda i potražnja radne snage u desetljetnoj perspektivi. U Kroflin, M. (ur.), *Projekcije podudarnosti dostupne radne snage i potreba tržišta rada do 2030. Godine. Izazovi demografskih promjena i četvrte industrijske revolucije*. (str. 12–39). Matica hrvatskih sindikata.

Stojčić, N. i Vizek, M. (2022). *Ranjivost jedinica lokalne samouprave Republike Hrvatske na turističku aktivnost*. Ekonomski institut.

Vosko, Leah F. (2011). *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press.

Zeko, M. (2015). Pozitivno pravna regulacija sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, 6(2), 159–167.

ZAKONI I PRAVILNICI

Direktiva 2014/36/EU. Direktiva 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljanina trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika. Vijeće Europske unije. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex:32014L0036>

Odluka o najnižem dnevnom iznosu plaće sezonskog radnika u poljoprivredi. Narodne novine 130/2021.

Pravilnik o odgovarajućem smještaju. Narodne novine 28/2019

Pravilnik o sadržaju i obliku ugovora o sezonskom radu u poljoprivredi. Narodne novine 118/18.

Zakon o tržištu rada. Narodne novine 118/18, 32/20, 18/22.

Zakon o radu, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19.

Zakon o strancima. Narodne novine 133/20.



Savez samostalnih sindikata Hrvatske

Trg kralja Petra Krešimira IV, br. 2

10000 Zagreb, Hrvatska

Tel: + 385 1 46 55 616

Fax: + 385 1 46 55 040

e-mail: sssh@sssh.hr

<https://www.sssh.hr>

Za više informacija o EU fondovima posjetite

www.strukturnifondovi.hr

**RAD
PO MJERI
ČOVJEKA**

radpomjeri.eu



**SAVEZ
SAMOSTALNIH
SINDIKATA
HRVATSKE**