

Preporuke o unapređenju kvalitete radnih mjesta #6

Rad po mjeri sezonskih radnika

U sklopu projekta *Rad po mjeri čovjeka*, 31. ožujka 2022. g. održana je online tribina pod nazivom „**Kako do rada po mjeri čovjeka za sezonske radnike?**“ koja je okupila 20-ak sudionika. Tribina je organizirana kako bi se u javnosti pokrenula rasprava o uvjetima rada i kršenju prava sezonskih radnika, kako onih koji rade u turizmu tako i onih koji rade u drugim djelatnostima poput trgovine ili poljoprivrede. U sklopu uvodnih izlaganja na tribini su predstavljene rezultata istraživanja „Iskustvo sezonskog rada“ koje su proveli Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ) te Savez samostalnih sindikata Hrvatske. Rezultati kvalitativnog istraživanja, provedenog između svibnja i kolovoza 2021. godine, pokazali su da se domicilni i strani radnici suočavaju s brojnim problemima tijekom sezonskog rada. Neki od problema, poput isplate dijela plaće na ruke, neplaćenih prekovremenih ili neadekvatnog smještaja za radnike nisu rezultat ni posljedica globalne pandemije već nebrige dijela poslodavaca za osiguravanjem dostojanstvenih uvjeta rada. Pandemija je za dio radnika značila bolje uvjete radi manje konkurencije radne snage, ali isto tako se nerijetko pokazala i kao izvor dodatne nesigurnosti s obzirom na kraće trajanje turističke sezone kao i izostajanje s posla radi izolacija i/li zaraze koronavirusom.

Drugo uvodno izlaganje, ono Sunčice Brnardić, sudionicima je približilo trenutni pravni okvir i kontekst u kojem se odvija sezonski rad. Posebno je zanimljivo bilo čuti primjere drugih turističkih zemalja, primjerice, Španjolske i Grčke i načina na kojih se u tim zemaljama zakonima i kolektivnim ugovorima osigurava sigurnost i dostojanstvenost rada radnika koji rade u sezoni. Uvodna izlaganja poslužila su kao izvor tema za panel raspravu u kojoj su, uz moderatora Darka Šeperića (SSSH) sudjelovali predstavnici triju sindikata – Trgovine (STH), Turizma i usluga (STUH) te Zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duhanskoj industriji i vodoprivredi (PPDIV). Oni su kroz različite perspektive predstavili kako izgleda sezonski rad u djelatnosti koju predstavljaju. Identificirali su i kroz primjere prikazali brojne probleme s kojima se susreću sezonski radnici, neki od njih već spomenuti kroz rezultate istraživanja, a neki specifični za svaku od djelatnosti.

Tijekom panel rasprave mogle su se čuti različite ideje i percepcije o ulozi raznih aktera u osiguravanju veće razine zaštite sezonskih radnika. Značajan pomak bio bi napravljen ne samo izmjenom zakonodavnog okvira već još važnije strožom provedbom i nadzorom implementacije već postojećih odredbi Zakona o radu. Prepoznat je i prostor za sindikalno djelovanje, ne samo kroz zaštitu pojedinačnih članova već i kroz želju te nastojanje za otvaranjem kolektivnih granskih pregovora. Nije dovoljno samo pridobiti poslodavce na pregovore, iako je to ključni prvi korak, već je poželjno zagovarački djelovati i prema državi kako bi ti kolektivni ugovori bili prošireni na cijeli sektor.

Identificirani problemi, kako kroz uvodna izlaganja tako i kroz panel raspravu te intervencije publike, kao i ponuđena rješenja na te probleme su sumirana u niže navedene preporuke te su namijenjena svim ključnim akterima – poslodavcima, Vladi i sindikatima.

Preporuke za poslodavce:

Poštivati odredbe Zakona o radu -> kvalitativno istraživanje Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu pokazalo je da se značajan broj radnica i radnika na sezonskim poslovima suočava s lošim uvjetima rada. Od radnih uvjeta i odgovornosti koje se razlikuju od unaprijed dogovorenog, preko lošeg smještaja i ne higijenskih uvjeta pa sve do neisplate dijela plaće ili isplate „na ruke“ te uplate minimalnih doprinosima. Takvi loši uvjeti rezultiraju i manjkom radne snage te kontinuiranom potrebom poslodavaca da pronalaze nove sezonske radnike, bilo iz Hrvatske, okolnih zemalja ili čak šire. Loši poslodavci kvare imidž i srozavaju ugled ne samo poslodavaca koji rade sezonski već i samih sezonskih poslova.

Koristiti mjere poput Stalnog sezonca ili zapošljavati na neodređeno -> institut Stalnog sezonca daje veću sigurnost kako samim radnicima tako i poslodavcima. Radnici imaju pristup naknadi i socijalnom osiguranju i nakon isteka samog ugovornog odnosa te imaju pravo za ponudu sklapanja ugovora o radu i za sljedeću sezonu. . S druge strane, poslodavci dobivaju voljne i motivirane radnike te imaju određenu vrstu sigurnost da će im ti radnici biti na raspolaganju i iduću sezonu. Idealan oblik zapošljavanja je svakako putem ugovora na neodređeno što daje najveću razinu sigurnosti za radnike, iako takav oblik nije čest u sezonskim poslovima, dio poslodavaca pokazao je da je i tako nešto moguće, pogotovo u uvjetima nedostatka radne snage i „borbe“ za radnike.

Kolektivni ugovori -> još jedna preporuka koja je proizašla iz istraživanja, a spomenuta je i više puta tijekom same panel rasprave. Kolektivni ugovori, a pogotovo oni na razini cijelog sektora osiguravaju poslodavcima jednake uvjete tržišnog natjecanja za privlačenje novih radnika te otežavaju kršenja prava. S druge strane, radnici koji rade kod poslodavaca koji imaju kućne kolektivne ugovore pokazuju veću razinu zadovoljstva svojim radnim mjestom te postojanje takvog ugovora može biti važan pregovarački alat za poslodavce pri privlačenju novih radnika.

Preporuke za Vladu:

Kvalitetnije zakonski regulirati i zaštititi sezonske radnike -> kao što je istaknuto u uvodnom izlaganju Brnardić, a na što su se i više puta panelisti referirali, pokazuje se potreba za (boljom) zakonskom definicijom sezonalnosti i sezonskog rada, a posljedično i regulacijom istoga. Iako ugovor o radu na određeno vrijeme jest adekvatan pravni okvir za sezonski rad, što je potrebno odraziti i u samim dopuštenim razlozima za sklapanje takvih ugovora kako se isti ne bi

zloupotrebljavao, postoji prostor za prepoznavanje specifičnosti i regulaciju posebnih (materijalnih) prava za sezonske radnike. Institut ugovora za obavljanje stalnih sezonskih poslova je dobar primjer osiguravanja socijalne sigurnosti i sigurnosti rada sezonskih radnika, no potrebno je razmotriti njegova poboljšanja, kao i osigurati njegovu širu primjenu, i na širi krug poslodavaca u sezoni, ali i neovisno od mjera aktivne politike zapošljavanja. Vlada i Ministarstvo rada trebali bi razmišljati u smjeru zakonskog i regulatornog okvira koji bi jamčio dostojanstveni rad svim radnicima koji rade u sezoni ili samo u sezoni.

Proširiti sektorske kolektivne ugovore -> najveća odgovornost pri sklapanju sektorskih (granskih) kolektivnih ugovora svakako leži na predstavnicima poslodavaca i sindikata, ali i Vlada može dati pozitivan poticaj i kroz zakonski okvir i kroz druge mjere javnih politika. Granski kolektivni ugovor s proširenom primjenom pritom su najbolji i najlakši način za podizanje minimalnih standarda radnih prava i opće razine kvalitete radnih mjesta, a bez ulaženja u dugotrajne procese poput izmjena zakonodavstva.

Nadzirati provedbu Zakona o radu i kažnjavati kršenje radničkih prava – istraživanje i panel rasprava jasno su ukazali kako radni uvjeti izgledaju tamo gdje ne postoji nadzor ni zaštita radničkih prava. Na žalost, u sezonskom radu česta su kršenja prava, a manjak kapaciteta institucija poput Državnog inspektorata direktno rezultira i većim brojem poslodavaca koji se izvlače bez posljedica za svoje prijestupe. S obzirom na značajan broj radnika, kako domaćih tako i iz susjednih zemalja, koji rade sezonske poslove, ali i veliki značaj sezonskog rada za gospodarstvo i bruto društveni proizvod važno je osigurati im pravične i dostojne uvjete rada.

Preporuke za sindikate:

Proaktivno djelovati prema sezonskim radnicima-> jednom kada se osobe zaposle na novom radnom mjestu sindikat im postaje najvažniji partner u ostvarivanju zaštite vlastitih prava. Iako su i sami predstavnici sindikata istaknuli da među sezonskim radnicima ne vlada visoka razina zainteresiranosti za uključivanje u sindikat svedeno je važno uložiti napor u pristupanje njima te raditi na podizanju razine informiranosti tih radnika. Lošiji uvjeti rada za sezonske radnike mogu biti uvod u srozavanje prava čak i redovno zaposlenih te je stoga sindikalno organiziranje i uključivanje sezonskih radnika u sindikalnu borbu dobar način prevencije takvog srozavanja.

Nastaviti praksu povezivanja sa sindikatima u zemljama iz kojih dolaze strani radnici -> uspješni primjeri povezivanja sa sindikatima iz regije koje su istaknuli predstavnici sindikata na panel raspravi mogu doprinijeti tome da radnici dolaze informiraniji o svojim pravima i mogućnostima. Također, ako dolaze radnici koji su već upoznati sa sindikatom veće su šanse da će se isti odlučiti i na sindikalno organiziranje u Hrvatskoj.

Inicirati pregovore za granske kolektivne ugovore -> kolektivni ugovori su dokumenti koji pružaju najviše prava i pogodnosti za radnike, a istraživanja su pokazala jasnu korelaciju između postojanja kolektivnih ugovora i visoke razine zadovoljstva radnim mjestom i uvjetima za radnike. Sektori turizma kao i trgovine imaju iskustva granskih kolektivnih ugovora, a ukoliko te ugovore prati i odluka Vlade o proširenju to rezultira boljim uvjetima kako za same radnike tako i jasnijim djelovanjem za sindikate. Oni se u tim situacijama mogu više posvetiti nadzoru i praćenju provedbe.

Govornici na tribini:

Rozana Duplančić, Sindikat trgovine Hrvatske (STH)

Sunčica Benović, Sindikat turizma i usluga Hrvatske (STUH)

Davor Vrbek, Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske (PPDIV)

Sunčica Brnardić, Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)

Katarina Jaklin, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ)

Više informacija i sažetak rezultata istraživanja možete pronaći na ovom linku:

Tribina je organizirana u sklopu projekta „Rad po mjeri čovjeka“, financiranog sredstvima Europske Unije iz Europskog socijalnog fonda. Više informacija o projektu, o prošlim i nadolazećim aktivnostima možete pronaći na web stranici kao i na Facebook stranici.

<https://radpomjeri.eu/>

<https://www.facebook.com/RadPoMjeri>