

A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje

Rezultati konzultacijskih skupina s mladim radnicama i radnicima provedenih u sklopu projekta „Mladi, PoZOR: glas mladih radnica i radnika u izmjenama radnog zakonodavstva“



[Jakov Kolak](#)

B baza za
R radničku
I inicijativu i
D demokratizaciju

B baza za
R radničku
I inicijativu i
D demokratizaciju



Sufinancirano sredstvima
programa Europske unije
Erasmus+



Ova publikacija odražava isključivo stajalište autora publikacije i Komisija se ne može smatrati odgovornom prilikom uporabe informacija koje se u njoj nalaze.

Impressum

Naslov: *„A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje“ - Rezultati konzultacijskih skupina s mladim radnicama i radnicima provedenih u sklopu projekta „Mladi, PoZOR: glas mladih radnica i radnika u izmjenama radnog zakonodavstva“*

Autor: *Jakov Kolak*

Datum: 28.2. 2019.

Stručna suradnica: *Petra Ivšić*

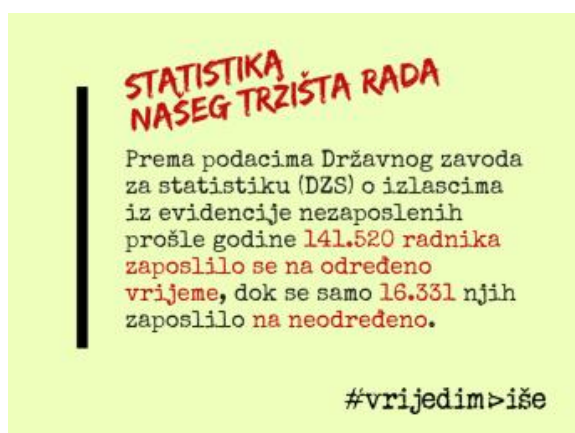
Brošura „A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje“ nastala je u sklopu Erasmus+ projekta „Mladi PoZOR“ kojeg provodi Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju u partnerstvu s Mrežom mladih Hrvatske, uz podršku Agencije za mobilnost i programe Europske Unije

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. O projektu.....	3
3. Konzultacijske grupe.....	4
3.1. Građevina.....	4
3.2. Mediji.....	6
3.3. Turizam.....	8
3.4. Sumiranje rezultata.....	10
4. Komentari stručnjaka.....	12
5. Zaključak.....	14

1. Uvod

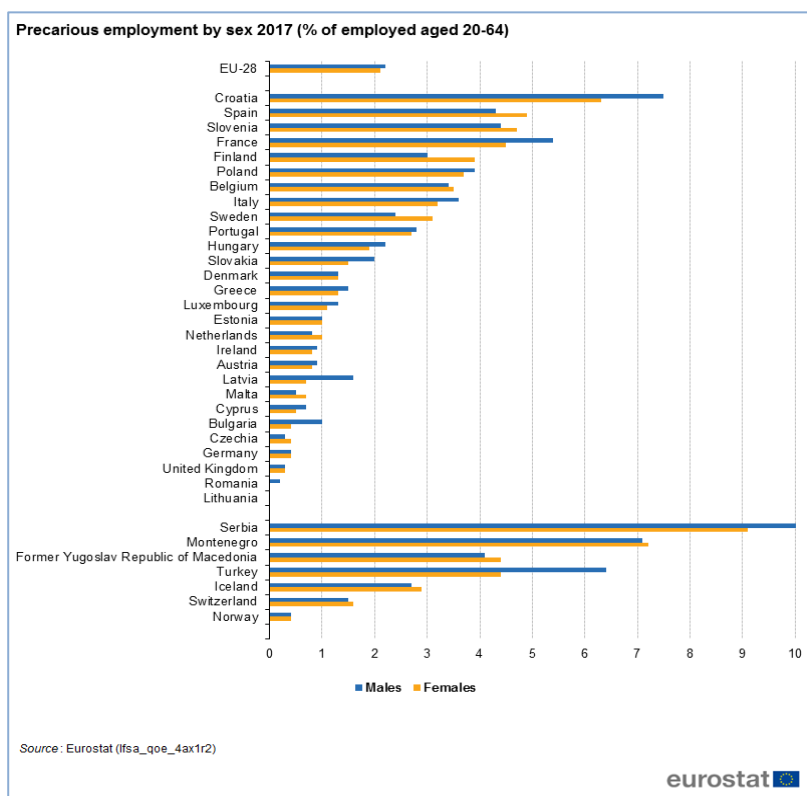
Hrvatska je bila snažno pogođena svjetskom ekonomskom krizom 2008. koja je dovela do značajnog porasta nesigurnih oblika rada, nezaposlenosti, degradacije radničkih prava te uvjeta rada. Izmjene Zakona o radu iz 2014. išle su u smjeru dodatne fleksibilizacije koja je učvrstila navedene trendove. Učinjene su značajne izmjene u dijelu Zakona koji uređuje kolektivne radne odnose i izmjene vezane za fleksibilizaciju uz tvrdnju da je ona dobra i za poslodavce i za radnike. No, takve su izmjene dovele do još veće nesigurnosti zaposlenja, pogotovo mladih, dok se fleksibilizacija svela na to da se od radnika traži apsolutna prilagodba potrebama poslodavaca i radnim procesima.



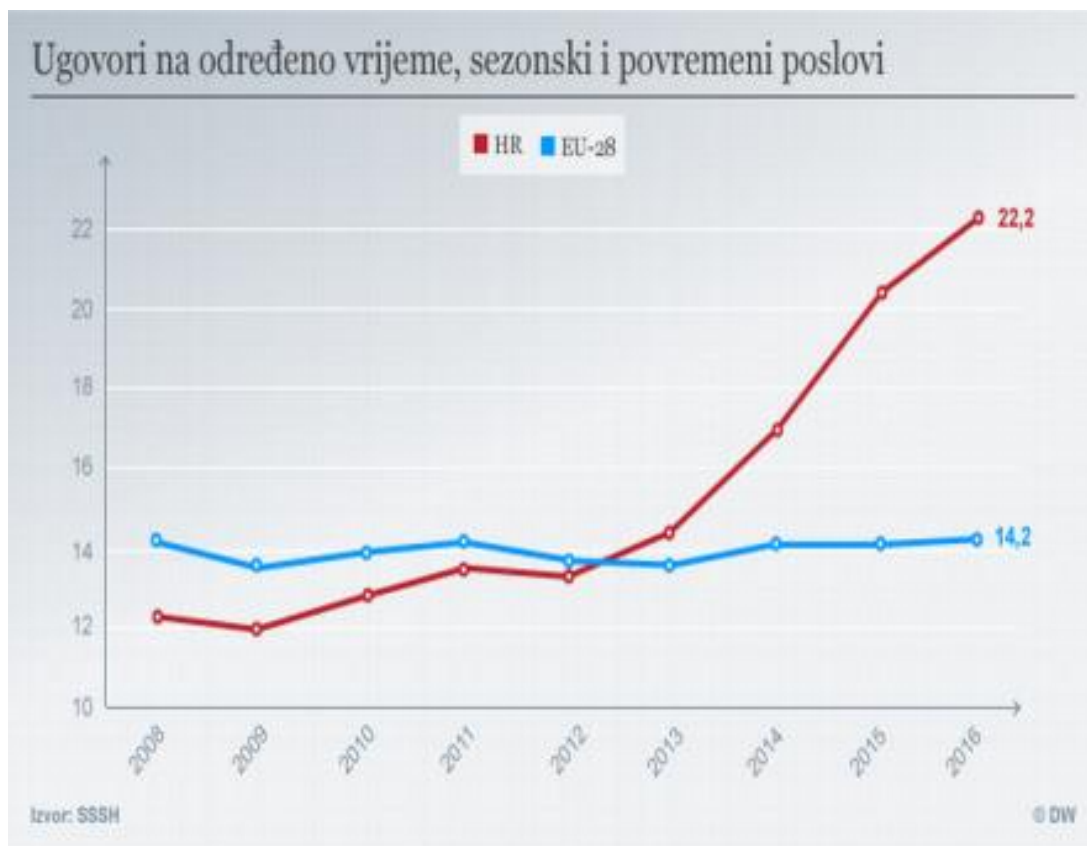
Slika 1. [Podatci](#) o izlasku iz evidencije nezaposlenih prema tipu ugovora o radu

Prema najnovijim podacima [Eurostata](#) vezanima uz nesigurne oblike zapošljavanja, Hrvatska u gotovo svim segmentima zauzima vrlo visoko mjesto u usporedbi s ostalim zemljama EU. Zemlja smo u kojoj gotovo četvrtina radne snage radi prekarne poslove, a broj radnika zaposlenih putem ugovora na određeno u trajanju do 3 mjeseca je čak [3,5 puta](#) veći od prosjeka EU.

[Slika 2.](#) - postotak zaposlenih putem ugovora na određeno u trajanju do 3 mjeseca, 2017.

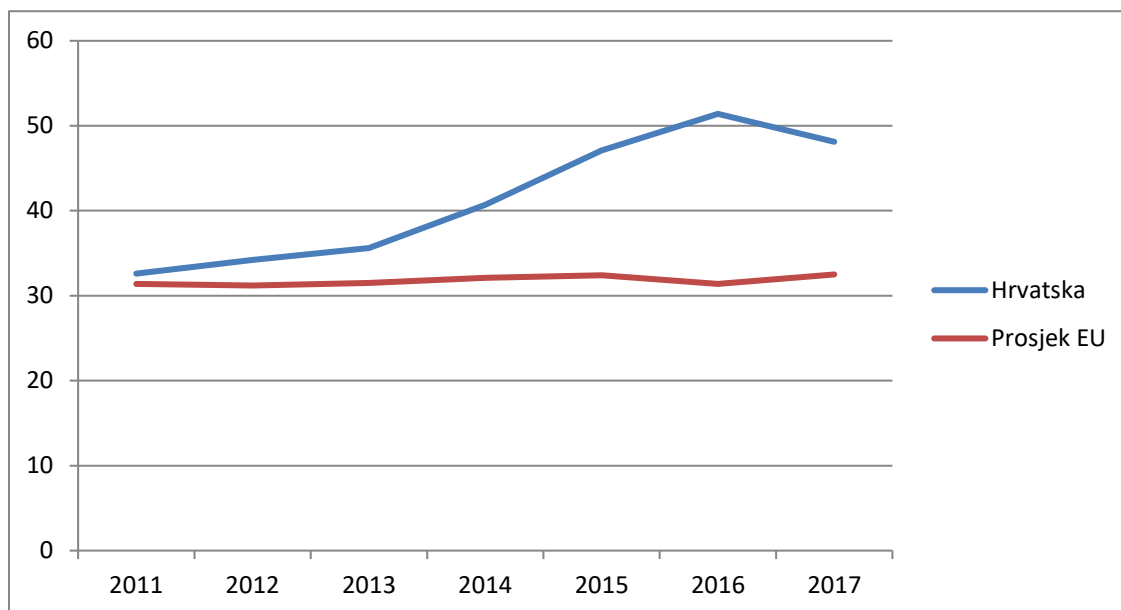


Kad govorimo o prekarnosti, mislimo na sve atipične oblike zapošljavanja, poput ugovora na određeno, povremenih i privremenih poslova, agencijskog rada itd., čije su zajedničke karakteristike nesigurnost, niže plaće, manjkava socijalna zaštita i ograničena radna prava. Posebice zabrinjava podatak da se broj ljudi koji rade putem ugovora na određeno od 2012. do 2016. godine gotovo udvostručio, što ukazuje da je porast nesigurnih oblika zapošljavanja u Hrvatskoj jedinstven trend na cijelom području EU. Već spomenutim promjenama ZOR-a poslodavcu je omogućeno da unutar 3 godine može **36 puta uzastopno** produžiti ugovor o radu na određeno prije nego je obvezan ponuditi radniku ugovor na neodređeno ili mu ne ponuditi ništa.



Slika 3. Postotak privremeno zaposlenih u Hrvatskoj naspram prosjeka EU

Upravo su mladi u Hrvatskoj najpogođeniji navedenim trendovima te njih 50% radi takve, uglavnom nesigurne i nisko plaćene poslove, što je ujedno jedan od glavnih razloga njihovog intenzivnog iseljavanja iz zemlje. Kako bi se opisana situacija poboljšala i stvorili se uvjeti za ostanak mladih u Hrvatskoj, potrebno je ozbiljno shvatiti trendove prekarizacije i uključiti mlade u proces donošenja odluka koje oblikuju njihovu budućnost kada je u pitanju sfera rada.



Graf 1. Postotak mladih radnika (15-29) zaposlenih putem ugovora na određeno, izradio autor prema podacima s [Eurostata](#)

2. O projektu

Brošura „A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje“ nastala je u sklopu Erasmus+ projekta „Mladi PoZOR“ kojeg provodi Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju u partnerstvu s Mrežom mladih Hrvatske, uz podršku Agencije za mobilnost i programe Europske Unije. Projektnim istraživanjem nastojali smo saznati na koji su način promjene radnog zakonodavstva u kontekstu ekonomske krize utjecale na uvjete rada mladih – plaće, vrsta ugovora, radno vrijeme, prava općenito. Točnije, ciljali smo na kvalitativnoj razini istražiti na koji način izmjene radnog zakonodavstva doprinose širim trendovima rasta prekarnosti koji su opisani u prethodnim odlomcima. Informacije i iskustva prikupljali smo kroz konzultacijske grupe s mladim radnicima i radnicama u sektorima građevine, medija i turizma. Prikupljenu građu zatim smo prezentirali stručnjacima i aktivistima iz područja radnog zakonodavstva i radničkog organiziranja kako bi oni dali svoje komentare i smjernice za daljnji rad. Kao završni događaj projekta održana je konferencija na kojoj se 50-tak mladih radnika i radnica, aktivista i aktivistica, i sindikalista i sindikalistkinja kroz predavanja i radionice moglo pobliže upoznati s rezultatima istraživanja vezanima uz tržište rada i položaj mladih na njemu, ali i praktičnim primjerima organiziranja na radnom mjestu i zagovaranja u javnoj sferi. O navedenom događaju snimljen je i [video prilog](#).

3. Konzultacijske grupe

Ciljana skupina konzultacijskih grupa bili su mladi radnici do 30 godina s iskustvom rada u atipičnim i nestandardnim oblicima rada čiji se ulazak na tržište rada događao upravo u turbulentnim vremenima ekonomske krize i radikalizacije neoliberalnih politika u smjeru mjera štednje i fleksibilizacije radnog zakonodavstva. Predmet konzultacijskih grupa bilo je pitanje što se konkretno mladima događa kao posljedica opisanih procesa, uz želju da pruže opise vlastitih iskustava i doživljaje istih promjena. Sudionike iz sektora građevine i turizma prikupili smo uz pomoć Sindikata graditeljstva Hrvatske ([SGH](#)) i Sindikata turizma i usluga Hrvatske ([STUH](#)), odnosno razgovarali smo prvenstveno s njihovim mladim članovima. S obzirom na to da mladi u Hrvatskoj dominantno nisu članovi sindikata, a uz članstvo u sindikatu vežemo bolju razinu zaštite radničkih prava i uvjeta rada, susreli smo se s problemom da se stanje na terenu u pogledu onoga što smo istraživali potencijalno razlikuje od iskustava koja smo prikupili kroz konzultacijske skupine. Kako bismo ublažili navedene poteškoće, naknadno smo organizirali pojedinačne razgovore sa sezonskim radnicima u turizmu koji nisu članovi sindikata te smo razgovarali s glavnim tajnikom SGH kako bi provjerili primjenjivost naših saznanja na cjelokupni sektor i dobili bolji pregled situacije. Što se tiče sudionika iz medijskog sektora, njih smo odabirali tako da pokrijemo svaki segment tog sektora - neprofitni, komercijalni i javni, a nitko od njih u trenutku razgovora nije bio član sindikata.

3.1. Građevina

Sektor građevine je osobito zanimljiv budući da je bio jedan od najpogođenijih krizom 2008. godine (pad zaposlenosti od 40%) te je prolazio kroz značajne promjene u posljednjih 10 godina. Građevinske firme su propadale, a radnici masovno gubili posao ili se susretali s pogoršanjem uvjeta rada i smanjivanjem plaća, a ponekad i njihovom neisplatom. No, oporavak gospodarstva u ovom sektoru nije bio popraćen paralelnim poboljšanjem uvjeta rada i sigurnosti, već je došlo do normalizacije nestandardnih oblika rada.

U građevinskom sektoru, za nova zapošljavanja, sve se više koristi ugovor na određeno. Odnosno, za vrijeme krize, otpuštalo se radnike koji su imali standardne ugovore o radu, a kad je kriza prošla, ta nekad relativno sigurna radna mjesta zamijenila su se onim nesigurnim. Sudionici su nam svojim primjerima potvrdili da poslodavci često koriste ugovore na određeno bez zakonski opravdanog razloga¹: *na novom poslu 2011. godine bilo mi je obećano da ću imati nakon 6 mjeseci ugovor na neodređeno, ali su me držali na određeno sljedeće tri godine, jer su mogli.*² Na takve prakse upućuje i [trend povećanja](#) korištenja ugovora

¹ Zakon o radu propisuje da se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti samo iznimno, u situacijama kada: a) poslodavcu treba zamjena za privremeno nenazočnog radnika, b) obavlja stalne sezonske poslove, c) ima objektivne razloge koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja - trenutno se čak 90% novozaposlenih zapošljava na taj način.

² Navedeni citat, kao i svi naredni u tekstu, dio su snimanih razgovora koje smo provodili unutar konzultacijskih skupina

na određeno u građevini, s 12% u 2010. na 21% u 2016. godini³.

Navedeni proces najviše pogađa one koji se prvi puta zapošljavaju, ponajprije mlade. Prilikom rasprave također je istaknuto kako poslodavci često nastoje zaobići zakonsku odredbu da se radnika može držati na ugovoru na određeno maksimalno 3 godine, i to vrlo lako, bez direktnog kršenja zakona – dovoljno je radnika kojem se bliži rok od 3 godine premjestiti u drugo poduzeće koje najčešće funkcionira kao dio iste skupine. Radnici nastavljaju raditi kao i ranije, ali službeno imaju drugog poslodavca, čime im je onemogućeno zakonsko pravo traženja ugovora na neodređeno vrijeme.

Upozoreni smo i na praksu prekidanja radnog odnosa u periodu od 2 mjeseca nakon čega se radnika ponovno zapošljava na isto radno mjesto, a brojanje radnog vremena, odrađenih sati itd., kao i u već navedenim slučajevima, teče ispočetka: *Kod nas su ta iskustva bila da (ne svima - nekima), znači kada bi isteklo te tri godine, pustilo ih se doma i onda se nakon dva i pol mjeseca ponovno zapošljava na određeno. Tako da se znalo događati da bi netko i 7 godina radio na određeno. Ove prakse, naravno, ni na koji način nisu specifične samo za građevinski sektor, već se naširoko primjenjuju i u drugim gospodarskim sektorima diljem Hrvatske.*

No, ono što za sektor jest specifično jest vrlo velik broj neplaćenih prekovremenih sati. Sindikat graditeljstva Hrvatske procjenjuje tu brojku na čak 30-35%. Kolektivnim ugovorom unutar sektora propisano je povećanje satnice od 30% za prekovremeni rad, no poslodavci te odredbe izigravaju, često kroz preraspodjelu radnog vremena što im je olakšano nedavnim izmjenama Zakona o radu. U razgovoru s radnicima došli smo do zabrinjavajućih podataka da neki od njih redovno rade i 58 sati tjedno bez ikakve naknade za prekovremeni rad: *Radim od 7 do 5, svaki dan, a subote od 7-3. Znači radim 58 sati tjedno. Svaki tjedan, tako radim, plaća mi samo regularnu stanicu, ne prekovremeno.* Najgore je to da se radi o sasvim uobičajenoj pojavi za mnoge od njih: *Prekovremeni sati se odrađuju kao i svugdje i nisu mi plaćeni.* Jedan od ključnih uzroka potrebe za prekovremenim radom jest i manjak radnika. Iako neki radnici smatraju da im je taj nedostatak povećao pregovaračku moć naspram poslodavca, za radnike postoji puno problematičniji aspekt takve situacije – pritisak na njih se povećava, odnosno intenzivira se začarani krug investitora koji nameće rokove, poslodavca koji nastoji ispoštovati te rokove i pritom maksimizirati zaradu te radnika koji pod pritiskom biva prisiljen na prekovremeni rad bez adekvatne nadoknade. Uz (neplaćeni) prekovremeni rad, jedna od najčešćih manifestacija tog pritiska je uskraćivanje radnicima prava na godišnji odmor u zakonski propisanom trajanju.

Tako smo se susreli sa slučajevima radnika kojima poslodavac uskraćuje godišnji odmor vršeći pritisak na njih kako bi se odrekli slobodnih dana i prebacili ih u sljedeću godinu(e): *Mi*

³ Butković Hrvoje, Samardžija Višnja, *Nestandardni rad u hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima*, Institut za razvoj i međunarodne odnose, Zagreb, 2018: (51-52).

*si prenašamo godišnji iz godine u godinu. Ima ljudi koji imaju po 100 dana neiskorištenog godišnjeg. Poslodavac koristi to da radnicima kaže da je firma u rokovima i ako će ići na godišnji neće dobro poslovati i tako... A ljudi, zbog neke lojalnosti pristaju na „kraći“ godišnji. Drugi slučaj predstavlja još drastičnije kršenje zakona gdje se to pravo uskraćuje u potpunosti: *Godišnji odmori nam nisu plaćeni. Ako trebam 7 dana da odem doma u Bosnu, onda dobijem neplaćeno. Stariji radnici imaju malo manje plaće, ali imaju godišnji odmor i praznike. Mi nemamo niti jedno niti drugo.**

Opisani uvjeti rada stvaraju dodatni poticaj građevinskim radnicima da posao potraže u inozemstvu, što dovodi do još većeg nedostatka radne snage koju se onda uvozi iz siromašnijih istočnih krajeva, čime se otvara mogućnost dodatne eksploatacije radnika budući da su još manje zaštićeni te ih je lakše ucjenjivati. Na te prakse upozorili su i sudionici konzultacijske skupine koji i sami imaju status "stranih radnika" te su istaknuli da za njih vrijede drugačija pravila nego za ostale radnike, što u praksi znači da ostvaruju još nižu razinu prava od ionako niskih hrvatskih standarda.

Iako sindikat graditeljstva djeluje unutar sektora, o čemu svjedoči postojanje sektorskog kolektivnog ugovora od 2002. i podatak da je broj štrajkova od 2008. u porastu, stavovi mladih radnika o sindikatu vrlo su raznoliki, ovisno od poduzeća u kojem rade. Jedini kontinuitet koji se mogao primijetiti jest da su najmlađi ispitanici bili najmanje skloni vjerovati u mogućnost sindikata da nešto promjeni te su generalno najskloniji razmišljati o odlasku: *Član sam sindikata ali ne vjerujem da mi išta može pomoći članstvo. Npr. imamo neke benefite kao što su sportske igre, al to je uglavnom to.*

3.2. Mediji

Medijski sektor je u kontekstu istraživanja posebno važan jer su se nakon krize 2008/2009. ubrzale promjene u načinu njegova funkcioniranja i uvjeta pod kojima se rad u njemu obavlja. U [istraživanju](#) Ministarstva kulture koje je trebalo biti podloga za donošenje nove medijske politike Republike Hrvatske do 2020. ističe se jačanje raznih negativnih trendova unutar sektora – rast broja nesigurnih ugovora, povećanje neplaćenih prekovremenih, pad primanja, povećanje ekonomskih i političkih pritisaka na novinare i slično. Naši su sugovornici ulazili na tržište rada upravo u tom periodu pa smo mogli iz prve ruke čuti kako je to izgledalo. Budući da je medijski sektor heterogen, iskustva rada specifična su s obzirom na to radi li se o komercijalnim, neprofitnim ili javnim medijima.

Problem koji se proteže u svim vrstama medija jest nedostatak kvalitetnih i sigurnih ugovora o radu. U medijskom sektoru nesigurnost zaposlenja ide čak do te razine da se ugovor o radu na određeno smatra privilegijom. Kako izgleda proces dobivanja posla u sektoru možda najzornije prikazuje slučaj jedne od sudionica istraživanja koja je godinama morala raditi u raznim aranžmanima samo kako bi uspjela dobiti ugovor na određeno: *Radila sam bez ikakvog ugovora, bez ičega... onda na studentski - godinu i pol bez ikakve povišice, za*

honorarčić. Dakle to nije kao, 2 mjeseca nemaš plaću jer te učimo testiramo, već se to pretvori u praktički neplaćeno radno mjesto - 8 sati dnevno, vikendi, sve... Kada sam diplomirala sam išla na stručno, no SOR nije bio korišten kao osposobljavanje, jer sam to već odradila ranije, već samo kao instrument uštede poslodavcu.... njemu je trošak praktički ostao isti. Ja sam znala da će mene ostaviti pa nisam bila "nesigurna" zbog SOR-a. No nije postojala nikakva garancija za to, nikakav ugovor!

Većina mladih radi na autorske ugovore, ugovore o djelu i studentske ugovore, što je uzrok trajne nesigurnosti i jedan od ključnih razloga zašto velik broj ljudi ne ostaje raditi u tom polju, iako su se za to školovali. Neprofitni sektor je tu u najnezavidnijem položaju s obzirom na to da se nakon 2015. nalazi pod povećanim političkim pritiskom te je rezovima i uskratom financiranja velik dio sektora doveden na sam rub egzistencije: *novaca nema, a alternativa je da medij za koji radiš prestane izlaziti. To se upravo dogodilo u mediju u kojem sam radila, a od ljeta, budući da nema sredstva, volontiram zajedno sa svim ostalima.*

To nas dovodi do sljedećeg problema koji je prisutan diljem sektora. Spomenutim istraživanjem iz 2015. utvrđeno je da čak 60% medijskih radnika radi prekovremene sate, dok je samo 11% njih plaćeno za taj rad. Sudionik konzultacijske grupe koji radi u komercijalnom mediju opisao je kako to izgleda u praksi: *Vlasnik smatra da bez obzira na to koliko sati u ugovoru piše, ja moram odraditi posao dok se ne završi. Osjećaš se, ne kao radnik, već kao rob posla - ti si dužan odraditi posao, bilo to 8, 10 ili 12 sati dnevno, i petke i svetke, bez da ti se to dodatno plati, a isto mogu potvrditi za svoje kolege.* Ista stvar se događa i s radnicima u audiovizualnim djelatnostima, neovisno o tome rade li za komercijalne kuće, javne medije ili neprofitni sektor. Njihovi poslovi prezentirani su kao kreativni i zanimljivi pa se onda od njih, na račun toga što imaju „privilegiju“ raditi ono što vole, zahtjeva da rade besplatno ili za male honorare. Dakle, neovisno o vrsti medija i prirodi posla, sektorom dominira potplaćenost i nesigurnost, a od radnika se očekuje potpuna prilagođenost i predanost potrebama radnog procesa, bez da se za to dobiva odgovarajuća naknada.

Jedna od ključnih posljedica nedostatka fiksnih i/ili adekvatnih prihoda jest preopterećenost. Sudionici su ukazali na to da zbog radnih uvjeta imaju problema s održavanjem kvalitete sadržaja koju proizvode: *Moram raditi prekovremeno kako bi stigla isporučiti sadržaj na razini kvalitete koja se od mene očekuje... Imamo to neko radno vrijeme ali prekovremeno se nekako podrazumijeva, to je dio našeg poslanja, donosimo svijetu priče pa je onda razumljivo da stisnemo kad treba.* Drugim riječima, ako žele postići zadovoljavajuću razinu kvalitete, moraju neplaćeno raditi još više, a kad to ne mogu, moraju se zadovoljiti s lošijim rezultatima, što na kraju ne pruža osjećaj dobro obavljenog posla, unatoč silnim prekovremenim satima. Niski honorari i nestalni karakter poslova radnike često dovodi u situaciju da su, iako već preopterećeni, prisiljeni uzimati i dodatne angažmane koji im se nude, bilo iz straha od neizvjesne bliske budućnosti kada posla neće biti, bilo zbog nemogućnosti pokrivanja osnovnih životnih troškova uz postojeće niske honorare. Pritom

jedno ne isključuje drugo.

Kad razmišljaju o mogućnostima poboljšanja uvjeta rada, ispitanici konzultacijske grupe nisu optimistični. Velika većina mladih novinara nije organizirana i smatra da je sindikat novinara nemoćan nositi se s novonastalom situacijom na tržištu. Važno je napomenuti da strukturni uvjeti u ovom kontekstu značajno otežavaju kolektivno djelovanje, riječima jednog od sudionika : *Mislim da je rad preko autorskih honorara katastrofalan za traženje boljih uvjeta rada, jer kao što sam ranije naveo, zbog toga što nemamo stalne angažmane osuđeni smo na konstantnu borbu s konkurentnošću na tržištu, strahujemo glede toga hoćemo li dobivati buduće angažmane, i nitko ne želi doći na loš glas kao „bundžija“, osobito jer se poslovi dobivaju preko preporuke. A i uvijek se nađe netko tko će raditi za manje.*

Situaciju potkopavanja moći zaposlenih radnika kroz oslanjanje na prekarne oblike zapošljavanja možda najbolje oslikava štrajk u *Večernjem listu* iz 2011. Tada je vlasnik, unatoč tome što su radnici štrajkali, uspio osigurati redovno izlaženje novina i slamanje štrajka jer je u listu već tada bilo toliko honoraraca da su mogli producirati dovoljno sadržaja za redovno izlaženje novina. No, u takvim situacijama vrlo je teško očekivati od honoraraca da se solidariziraju sa štrajkašima, budući da im o honorarnim ugovorima ovisi egzistencija a nemaju nikakvu zaštitu jer nisu zaposleni.

Opisani uvjeti rada efikasno atomiziraju radnike i sprečavaju mogućnost zauzimanja za svoja prava i bolje uvjete. Stoga nije začuđujuće da kad razmišljaju o mogućnostima poboljšanja uvjeta rada, sudionici konzultacijske grupe nisu optimistični. Radnici u sektoru većinski nisu organizirani te smatraju da se sindikat novinara ne može nositi s opisanom situacijom na tržištu.

3.3 Turizam

Sektor turizma jedan je od najbrže rastućih gospodarskih sektora u Hrvatskoj te čini oko [20% BDP-a](#). Prihodi od turizma kontinuirano rastu zajedno s produktivnošću, ali povećanje opsega posla ne prati adekvatno zapošljavanje, dok je rast produktivnosti prvenstveno rezultat prebacivanja veće količine posla na manji broj [radnika](#).

Iako se u javnosti često stvara dojam kako je turizam generator zapošljavanja, ključno je pitanje o kakvim se to poslovima radi. Kada pogledamo [izvještaj](#) Ministarstva turizma za 2017., vidi se da je čak 95% novozaposlenih putem HZZ-a potpisalo ugovore na određeno, a ključne karakteristike takvih ugovora su nesigurnost, manja plaća i niža razina radničkih prava. Broj radnika koji rade za stalno smanjio se od vremena prije krize, a gotovo sva nova zapošljavanja su kratkotrajna, što se vrlo negativno odražava na radnike: *Već dugi niz godina je vidljiv trend ugovora na određeno što je uvelike izazvalo nezadovoljstvo radnika, učestalu*

promjenu poslova i radnog mjesta te na samom kraju iseljavanje u zemlje i krajeve gdje su bolji uvjeti rada. U mom radnom okruženju imali smo prilike svjedočiti razočaranju radnika kada i nakon 10 godina rada na određeno opet dobije isto na potpis, te se u tom momentu odluči na otkaz usred početka sezone.

Takav način zapošljavanja negativno utječe i na kvalitetu obavljanja posla te dodatno povećava opterećenje postojećih i/ili iskusnijih radnika: *ako nam svako ljeto dolaze novi radnici, gubi se kontinuitet kvalitete jer se radnike ispočetka mora obučavati, educirati i učiti procesima rada što zahtijeva vrijeme i strpljenje.* U situaciji kada već nedostaje radnika, ovakvo ponašanje poslodavaca dodatno pojačava efekte manjka radne snage te stavlja radnike pod sve veći pritisak u vidu količine i zahtjevnosti posla koji moraju obavljati. S obzirom na opisanu situaciju, mogli bi očekivati da će se to konstantno povećavanje opsega posla pozitivno odraziti makar na primanja radnika, no, naprotiv, plaće u sektoru su 15-20% manje od prosjeka RH. Radnici smatraju da se ti sve veći profiti prelamaju preko njihovih leđa, ali i da se situacija neće promijeniti dok god ti profiti nisu ugroženi, kao što kaže jedna od sudionica: *Smatram da „vide“ (poslodavci, op.a.) kako ovako svejedno ide i posao se odradi pa se pokušava proći s minimalnim troškovima i uloženim naporima. S obzirom na količinu rada koji se odradi u sezoni plaće su daleko ispod prosjeka.* Stoga ne začuđuje činjenica da sve manji broj radnika pristaje raditi pod takvim uvjetima.

Iako problemi preopterećenosti i potplaćenosti pogađaju sve radnike u turizmu, neovisno o tipu ugovora pod kojim rade, sezonski radnici nalaze se u najgorem položaju te uz potpunu nesigurnost (a često upravo zbog nje) uglavnom trpe i najteže nepravde: *Poslodavac je isplaćivao minimalac i ostatak je davao na ruke. Također, poslodavac je računao na bakšiš pa bi shodno vlastitoj procjeni davao i plaću. Plaća jeste bila redovna, ali satnica je bila daleko ispod minimalne satnice, 10-11 kuna. Naš radni tjedan je iznosio nešto preko 100 sati.* Osim toga, sezonske radnike se vrlo često smješta u prostore nepodobne za boravak budući da se svaki iole adekvatan prostor za smještaj, iznajmljuje turistima *Bili smo smješteni unutar resorta u bungalovima koji su bili previše derutni da se iznajmljuju. Bili su namijenjeni za četvero ljudi, a nas je unutra spavalo pet ili šest. Dijelili smo bračne krevete. Kad god bi pala kiša sve bi poplavilo.* Opisana situacija zorno prikazuje način kako se u turizmu gleda na gosta a kako na radnika, dok se na prvog gleda kao na izvor zarade drugog se percipira kao trošak. Posljedice takvog odnosa prema radnicima danas se očituju u sve većem nedostatku radne snage u sektoru.

Sezonski je rad uglavnom toliko potplaćen da već godinama za mnoge ne vrijedi ono pravilo da se kroz sezonu „ubiješ“ od posla, ali onda imaš novaca da normalno preživiš ostatak godine. To ujedno predstavlja i jedan od ključnih razloga zašto sezonci pristaju raditi još veće količine prekovremenog rada nego što zakon dozvoljava: *bilo je jako teško, računala sam uvijek da imam prekovremenih sati koji su išli u preraspodjelu i hoće li mi to s godišnjim biti dovoljno za skupiti 9. mjesec za „biro“ kako bi još barem koji mjesec imala kakve-takve*

doprinosu.

S obzirom na činjenicu da sezonski rad pogađa najviše mlade radnike, odnosno one koji su ulazili na tržište rada posljednjih 10 godina, upravo oni imaju najveću motivaciju da odlaze iz ove države. Ključni problem ostaje to da sezonski radnici, koji čine sve veći dio zaposlenih u sektoru, nisu organizirani, a upravo su oni ti koji rade u najtežim uvjetima: *Jako mali broj radnika, pogotovo oni koji nisu stalno zaposleni, vidi smisao učlanjivanja u sindikat jer se zadržavaju kratko, odnosno dok im traje potpisani ugovor o radu u sezoni, pa zato misle da ne mogu ništa promijeniti.*

3.4. Sumiranje rezultata

Iako postoje neke specifičnosti koje se razlikuju od sektora do sektora, provedeno istraživanje ukazuje na zajedničke točke koje su karakteristične za sva tri sektora, ali i za tržište rada općenito.

1. Ono što su nam potvrdili radnici iz svih sektora jest to da su primijetili značajan porast atipičnih i nesigurnih oblika zapošljavanja unutar sektora u kojem rade. Mnogi od njih sami se često susreću upravo s takvim oblikom radnog odnosa te godinama ne mogu dobiti ugovor o radu na neodređeno, iako za to uglavnom ne postoji zakonski opravdan razlog⁴. Nedavno objavljeni podatci HZZ-a o izlascima iz evidencije nezaposlenih, koji kažu da se i u 2018. 90% novog zapošljavanja odvija putem ugovora na određeno, potvrđuju da se radi o normaliziranoj dugogodišnjoj praksi, a ne privremenoj anomaliji na tržištu.

2. Mladi radnici danas često rade u lošijim uvjetima nego što je to bio slučaj prije 10 godina, no toga uglavnom nisu ni svjesni već im se trenutni uvjeti rada, iako njima nisu zadovoljni, čine normalnim. Takvoj situaciji uvelike je pridonijelo sve veće oslanjanje poslodavca na atipične i kratkotrajne oblike zapošljavanja uz koje vežemo veliku nesigurnost, nisku razina plaća, manjkavu socijalnu zaštitu, a koji su za mlade radnike postali pravilo.

3. Također, oslanjanjem na prekarni rad poslodavci vrlo efikasno ograničavaju mogućnosti organiziranja na radnom mjestu pa mladi često ne dođu u doticaj sa sindikatima, niti postanu dio radnog kolektiva budući da kratko ostaju u radnom odnosu. Ne smijemo izostaviti ni činjenicu da kratkotrajnost ugovora stavlja velik pritisak na radnike i obeshrabruje bilo kakvo izražavanje nezadovoljstva, a kamoli organiziranje. Egzistencijalno ugroženi, bez sigurnog ugovora, manje su skloni raditi probleme iz straha od gubitka posla ili zbog kratkoročnog karaktera zaposlenja.

⁴ Zakon o radu propisuje da se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti samo iznimno, u situacijama kada: a) poslodavcu treba zamjena za privremeno nenazočnog radnika, b) obavlja stalne sezonske poslove, c) ima objektivne razloge koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja - trenutno se čak 90% novozaposlenih zapošljava na taj način.

4. Iako se mlade strukturno oblikuje kao jeftinu, neorganiziranu i lako zamjenjivu radnu snagu prvenstveno kroz nesigurne ugovore, na taj prethodno opisani problem nadograđuje se i to da mladi o svojim pravima nisu informirani. Oni pretežito nisu članovi sindikata, a čak i kad jesu, događa se da ne razumiju njegovu ulogu. Iako dio odgovornosti za to leži na samim sindikatima i često nedorečenim strategijama organiziranja mladih, najveća prepreka razumijevanju radničkih prava dolazi iz same javne sfere. U javnosti i medijima već desetljećima prevladava antiradnička klima u kojoj se radnička prava i sindikate prikazuje kao nešto nazadno, zastarjelu nepotrebnu ostavštinu prošlog režima, dok se radnike koji se na ta prava pozivaju olako optužuje za „socijalistički mentalitet“. Obrazovni sustav u tom pogledu također apsolutno zakazuje te ni na koji način ne priprema mlade za taj aspekt budućeg života kada će većina te djece svoju egzistenciju biti primorani osiguravati kao radnici.

5. Mnogi sudionici istraživanja osvrnuli su se na situaciju trenutnog manjka radne snage u sektoru. Ta privremena specifičnost tržišta s jedne strane povećava pritisak na radnike, koristi se kao izgovor za povećanje opsega posla, preopterećenje koje nije adekvatno plaćeno, uskratu odmora, dok s druge strane otvara mogućnost radnicima da se izbore za bolje uvjete rada, odnosno poboljšava njihovu pregovaračku poziciju.

4. Komentari stručnjaka

U sklopu projekta organizirali smo i konzultacije s mladim stručnjacima na kojima su sudjelovale osobe koje se bave temom radnog zakonodavstva i radničkih prava u svom profesionalnom i/ili aktivističkom angažmanu. Cilj tog okupljanja bio je da na temelju prezentiranih rezultata konzultacijskih skupina, dobijemo povratnu informaciju – komentare, smjernice, objašnjenja, zaključke - od ljudi koji su se bavili problematikom s različitih aspekata (pravnici, sociolozi, ekonomisti, sindikalisti...) te stekli iskustva u polju rada i radnih odnosa.

Sudionici su naglasili da kad proučavamo promjene koje su se događale na hrvatskom tržištu rada treba uzeti u obzir na koji se način struktura ekonomije mijenjala u posljednjih 10 godina -propadanje i razvoj pojedinih sektora, tercijarizacija ekonomije, sve veći broj malih poduzeća itd. Sve te promjene su značajno utjecale na razinu radničkih prava u cijeloj regiji pa je nemoguće pratiti promjene u strukturi tržišta rada isključivo kroz prizmu Zakona o radu. Dakle, tržište rada treba promatrati u kontekstu cjelokupne gospodarske politike koja je uvjetovana pozicijom Hrvatske na periferiji ekonomije EU. Gospodarska politika se pretežito bazira na cijeni rada iz čega onda posljedično proizlazi da se profit generira prvenstveno nauštrb te cijene. Stoga o prekarnosti na periferiji valja pričati kao sistemskoj politici proliferacije novih oblika rada putem koje se stvara (veći) višak na temelju (niže) cijene rada. Zakoni se mijenjaju u istom smjeru, zbog čega je nemoguće ograničiti analizu na zakonodavni okvir i propise. Stoga stav koji prevladava među stručnjacima jest taj da treba ići u jačanje pozicije rada kroz posve druge metode. Jedini djelokrug aktivnosti koji preporučuju u okviru zakonodavstva jest inzistiranje na kontroli provedbe postojećeg zakona.

Iz pozicije sindikata, stručnjaci također govore u prilog tezi da bi usmjeravanje energije na promjenu zakonodavnog okvira s ciljem promjene trendova prekarnosti bilo u najmanju ruku uzaludno trošenje snage. Oni među njima koji su se intenzivno bavili zakonom, nisu uspjeli naći normativna rješenja za ograničavanje rada na određeno za koje bi mogli reći da funkcioniraju na zadovoljavajućoj razini. Smatraju tako da nije moguće zabraniti rad na određeno, ali da je nužno produljiti trajanja tih ugovora jer je trenutna situacija kada se oko 70% ugovora na određeno sklapa na period do 6 mjeseci vrlo štetna za radnike. Također, istaknuli su da ima dosta prostora u zakonu da se pojača interes poslodavaca za sklapanjem kolektivnih ugovora te da je trenutna pozicija sindikata po tom pitanju da nema dodatne fleksibilizacije bez kolektivnih ugovora.

No istaknuti su bili i primjeri ideja na koji se način može utjecati da kratkotrajni ugovori o radu budu manje privlačni poslodavcima. Jedan od prijedloga bio je onaj da bi se moglo povećati doprinose za ugovore na određeno. To bi trebalo demotivirati poslodavce da

zapošljavaju na određeno, dok bi s druge strane povećani doprinosi bili nadomjestak gubitcima za sustave financirane tim doprinosima koji se generiraju kad postoji velika fluktuacija radne snage upravo zbog korištenja kratkotrajnih ugovora o radu. Također, pozicija mladih može se olakšati tako da u periodu između završetka školovanja i prvog zaposlenja imaju pravo na neki tip naknade za nezaposlene. Na taj bi im se način pomoglo premostiti period traženja prvog posla i smanjilo potrebu da prihvate bilo kakav posao neovisno o uvjetima zbog nužnosti zarade/preživljavanja.

Ključna točka oko koje je postojao potpuni konsenzus jest da je bitno inzistirati na što većoj pokrivenosti sektorskim kolektivnim ugovorima, budući da je to najvažniji preostali legalni mehanizam zaštite prava radnika i podizanja standarda radnih uvjeta. Također, postojanje kolektivnog ugovora daje veći legitimitet sindikatu da djeluje unutar poduzeća, jer se na njegovom primjeru vrlo plastično može objasniti ulogu sindikata i način na koji je ona povezana uz veću razinu radničkih prava. Važno je da se kolektivni ugovori potpisuju na razini sektora, naglasili su stručnjaci, budući da je vrlo teško raditi značajnije promjene unutar pojedinog poduzeća jer su ona izložena konkurentskom pritisku drugih poduzeća. U Hrvatskoj takvi ugovori postoje samo u sektoru građevine i ugostiteljstva. No, kao što je istaknula jedna od sudionica, ključna je i politička dimenzija organiziranja i nužno je da se sindikati počnu više ponašati kao politički akteri koji zastupaju šire interese radnika koji su u sukobu s interesom poslodavaca da maksimiziraju zaradu, a ne da dozvole da budu svedeni na ulogu socijalnih partnera.

Također, važno je pojačati kontrolu poslodavaca. Apsurdno je da poslodavci strepe od inspekcije koja provjerava je li neka naljepnica zalijepljena na kasu i zbog toga zatvara objekte dok s druge strane inspektorat rada nema kapacitete da provjerava poštuje li se Zakon o radu. Bilo bi naivno očekivati od poslodavaca da poštuju propise, ako ih za njihovo kršenje u praksi ne čeka nikakva sankcija. Također, inspektorat rada trenutno ne kontrolira proširene sektorske ugovore (niti po pogledu minimalne plaće) što je svakako potrebno promijeniti. Dakle, prava borba protiv prekarnosti započinje na radnom mjestu. Potrebno je informirati (mlade) radnike o njihovim pravima te o načinima i ulozi organiziranja na radnom mjestu kako bi se osvijestila činjenica da su promjene moguće, ali i da će bez njihovog uključivanja u te procese stvari ostati iste, s tendencijom pogoršavanja.

Činjenica jest da je čak 83% mladih koji su sudjelovali u istraživanju Saveza samostalnih sindikata Hrvatske „[Rad po mjeri čovjeka](#)“, na pitanje „Zašto niste članovi sindikata?“ odgovorilo da im to nikad nitko nije ponudio. Takav podatak nimalo ne ohrabruje i upućuje da su i u tom aspektu potrebne korjenite promjene. Ključno je mlade uključiti u sindikat i dati im istinsku mogućnost da sudjeluju u procesima odlučivanja i pokazati im da njihove odluke imaju težinu. Ako takvo što nije moguće, onda će ih biti vrlo teško organizirati. Također, ako mlade nitko ne potakne na učlanjenje, malo je vjerojatno da će to učiniti samoinicijativno.

5. Zaključak

Rezultati ovog projekta potvrdili su to da u Hrvatskoj nesigurni oblici zapošljavanja za mlade postaju pravilo. Radnici su nam iz prve ruke opisali kako takvi uvjeti rada negativno utječu na njihov socioekonomski status u te na perspektive planiranja budućnosti. Iako nezadovoljni, mladi prekarni radnici uglavnom ne vide mogućnost promjene trenutnog stanja, a bolji život traže u zemljama s višim standardom radnih i životnih uvjeta. Takvo je stanje snažno potpomognuto strukturnim faktorima, odnosno nesigurnost i fleksibilnost zasad predstavljaju vrlo efikasnu branu zajedničkom organiziranju. No, prijetnja odlaskom ne može i ne smije biti jedina opcija odnosno strategija za poboljšanje situacije u Hrvatskoj. Iako smo mogli primijetiti da mnogi sugovornici s određenim veseljem govore o tome da su zbog manjka radne snage poslodavci sada bili prisiljeni poboljšati uvjete rada, to nije nikakva garancija dugoročnih promjena na bolje. Smanjena ponuda radne snage za efekt može imati poboljšanje položaja radnika na tržištu, no ona je cikličke prirode, što znači da neće trajati zauvijek. Vidimo da se uz paralelno davanje ustupka radnicima, manjak radne snage nastoji nadomjestiti uvozom jeftinije radne snage iz siromašnijih zemalja, što znači da poslodavci potencijalno uskoro više neće imati potrebu davati ustupke jer će na raspolaganju imati dovoljan broj jeftinijih radnika. Situacija manjka radne snage doista jest poboljšala uvjete rada i pregovaračku moć radnika u pojedinim sektorima te ona predstavlja priliku za radnike i sindikate, no ako su privilegije individualno dogovorene onda se mogu vrlo lako i ukinuti. Međutim, kada bi ova situacija bila iskorištena za prisiljavanje poslodavaca da potpisuju kolektivne ugovore na razini sektora koji bi obuhvatili radnike neovisno o vrsti ugovora, poboljšanja bi imala veću šansu da ostanu trajna.

Vrlo je važno još jednom naglasiti da nije moguće očekivati od poslodavaca da na svoju ruku promijene ponašanje koje smo prepoznali kao negativno. Poslovanje u kapitalizmu orijentirano je na maksimizaciju dobiti, a samim time i na smanjenje troškova poslovanja, što se radi i preko smanjivanja troškova rada. Poslodavci koje koriste mogućnost zapošljavanja putem nesigurnih ugovora i tako prebacuju rizik poslovanja na radnike, ponašaju se racionalno. Oni zapošljavaju putem tih ugovora zato što je takve radnike lakše otpuštati, jeftiniji su, a nesigurnost radnog mjesta učinkovita je barijera njihovom sindikalnom organiziranju – dakle manje su skloni praviti „probleme“. Unatoč tome što ovakvi ugovori za radnike znače nesigurnost, nisku plaću, manjkavu socijalna zaštitu i ograničena radna prava, ne može se očekivati kako ih poslodavci zbog toga neće koristiti.

No kao što nam je ovo istraživanje potvrdilo, ne možemo se pouzdati niti u zakone. Zakon sam po sebi ne garantira mnogo, što je vidljivo i iz opisanog stanja gdje se i odredbe aktualnog ZOR-a često krše bez ikakvih sankcija te se on često interpretira na način na koji to odgovara poslodavcima. Dakle, strategija koja bi za glavni cilj imala promjenu zakonodavnog okvira, na što su upozorili stručnjaci, bila bi pogrešna. Naravno, svakako je nužno spriječiti izmjene zakona o radu koje bi išle u smjeru dodatnog povećanja moći poslodavaca na štetu

radnika, no to nije moguće bez organiziranja.

Model sindikalnog organiziranja, odnosno organiziranja radnika, jedan je od najsnažnijih oblika vršenja pritiska s ciljem poboljšanja uvjeta rada i šire. Zato je iznimno važno mlade osvijestiti da je dobro plaćen i siguran posao pravo, a ne privilegija za koju se onda neki pojedinci uspiju izboriti. Jer za temeljitu promjenu uvjeta u kojima radimo ne može se izboriti individualno, već zajedničkim djelovanjem. A u globaliziranoj ekonomiji to znači ne samo da moramo prevazići razinu poduzeća ili sektora, već i razinu države.