



TURIZAM SU LJUDI:
ZAJEDNO ZA JAČANJE SOCIJALNOG
DIJALOGA U SEKTORU TURIZMA I
UGOSTITELJSTVA



**TURIZAM SU LJUDI: ZAJEDNO ZA JAČANJE SOCIJALNOG
DIJALOGA U SEKTORU TURIZMA I UGOSTITELJSTVA**

BROŠURA

Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.
Association of Employers of Slovenia
Dimičeva 9
1000 Ljubljana
Slovenia

Telefon: +386 01/563 48 80
Faks: +386 01/432 72 14
E-mail: delodajalci@zds.si
<http://www.zds.si>

IŠ za DDV: SI16901134
Matična številka: 5848105
TRR: 02011-0015672692

SADRŽAJ

1. O projektu
2. Važnost evropskog socijalnog dijaloga
3. Evropski pasoš ugostiteljskih vještina
4. Nacionalni izvještaji
 - 4.1. Crna Gora
 - 4.1.1. Industrijski odnosi u sektoru TU
 - 4.1.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU
 - 4.1.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU
 - 4.1.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno, studentski rad, građanski ugovori, itd.) u sektoru TU
 - 4.1.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko
 - 4.1.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU
 - 4.2. Hrvatska
 - 4.2.1. Industrijski odnosi u sektoru TU
 - 4.2.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU
 - 4.2.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU
 - 4.2.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno, studentski rad, građanski ugovori, itd.) u sektoru TU
 - 4.2.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko
 - 4.2.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU
 - 4.3. Makedonija
 - 4.3.1. Industrijski odnosi u sektoru TU
 - 4.3.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU
 - 4.3.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU
 - 4.3.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno, studentski rad, građanski ugovori, itd.) u sektoru TU
 - 4.3.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

4.3.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

4.4. Slovenija

4.4.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

4.4.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

4.4.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

4.4.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno, studentski rad, građanski ugovori, itd.) u sektoru TU

4.4.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

4.5.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

4.5. Srbija

4.5.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

4.5.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

4.5.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

4.5.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno, studentski rad, građanski ugovori, itd.) u sektoru TU

4.5.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

4.5.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

1. O projektu

Turizam su ljudi: Zajedno za jačanje socijalnog dijaloga u sektoru turizma i ugostiteljstva

Kroz ovaj projekat promovisane su mjere kojima se podstiče transnacionalnost i ubrzavaju ekonomski, socijalni i komunikacijski tokovi u regionu. Projekat saradnje je takođe ojačao i obnovio veze između zemalja JIE.

Slovenija je od svog pristupanja EU prešla veliki put u unapređivanju sistema socijalnog dijaloga i implementirala mnogobrojne rezultate iz oblasti socijalnog dijaloga na nacionalnom i sektorskim nivoima. Pošto ZDS blisko sarađuje sa poslodavcima i sindikatima u zemljama JIE i sa istima ima uspostavljene odnose iz oblasti ekonomije i drugih oblasti, projektom smo željeli da promovišemo održivi ekonomski i socijalni razvoj u zemljama regiona.

Budući da je sektor TU strateški sektor u zemljama učesnicama i na osnovu snažnog bipartitnog socijalnog dijaloga, ZDS je u saradnji sa EFFAT i BUSINESSEUROPE obezbijedio znanje, stručnost i dobru praksu za partnere u projektu, i podijelio svoje iskustvo u uspostavljanju sistema efikasnog socijalnog dijaloga sa partnerima iz zemalja JIE što je od ključne važnosti za ovu granu.

Zemlje kandidati - BJR Makedonija, Crna Gora i Srbija, ostvarile su skroman napredak u oblasti razvoja socijalnog dijaloga, dok je Hrvatska pružila dobre praktične primjere na koji se način može poboljšati kolektivni ugovor u oblasti sektora TU. Partnerima u projektu (pogotovo zemljama kandidatima) je nedostajalo znanje u oblasti odgovora na ekonomski pad i priagođavanja socijalnog dijaloga izazovima (kao što su modernizacija tržišta rada, fleksigurnost, radno vrijeme, vještine, kvalitet rada i dostojanstveni rad) .

Očekivani rezultati projekta su:

- Objavljivanje brošure o socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju u sektoru TU;
- Bilateralni sastanci projektnih eksperata;
- 5 panel diskusija na nacionalnim nivoima o ulozi socijalnog dijaloga u sektoru TU i generalno, kao i o modernizaciji tržišta rada u svim zemljama JIE;
- 2 elektronska letka o (evropskom) socijalnom dijalogu i aktivnostima u okviru istog;
- 5 nacionalnih radionica u zemljama učesnicama sa ciljem identifikovanja neophodnih rešenja za sektor TU, izazova u sektoru, izvodljivosti uvođenja pasoša kvalifikacija, i obukama o pregovaračkom procesu;
- Završna konferencija sa pres-konferencijom o socijalnom dijalogu u sektoru TU na evropskom i državnom nivou;
- Veb-sajt o (evropskom) socijalnom dijalogu, o promjenama u zapošljavanju i radu i modernizaciji tržišta rada.

Partneri projekta:

Organizacije poslodavaca:

- HUP – Hrvatska udruga poslodavaca
- BCM – Biznis konfederacija Makedonije
- UPCG – Unija poslodavaca Crne Gore
- UPS – Unija poslodavaca Srbije

Sindikati:

- SGITS – Sindikat sektora ugostiteljstva i turizma Slovenije
- STUH – Sindikat turizma i usluga Hrvatske
- FSM – Federacija sindikata Makedonije
- STUCG – Sindikat turizma i ugostiteljstva Crne Gore
- SSUTS – Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije

Evropski socijalni partneri u sektoru:

- EFFAT – Evropska federacija sindikata iz oblasti proizvodnje hrane, poljoprivrede i turizma

Uz podršku evropskog socijalnog partnera:

- BUSINESSEUROPE

2. Važnost evropskog socijalnog dijaloga

EFFAT, organizacija koja je evropski socijalni partner na sektorskom nivou koji predstavlja radnike u sektoru hotelijerstva, ugostiteljstva i keteringa je bila partner u projektu i učestvovala na sastancima kojima je otvoren projekat, nacionalnim radionicama kao i na završnoj konferenciji.

Osim toga, EFFAT je omogućio studijsku posjetu Briselu u decembru 2015, i time omogućio socijalnim partnerima iz zemalja učesnica da prisustvuju godišnjem plenarnom sastanku Komiteta za socijalni dijalog u sektoru evropskih hotela i restorana (HoReCa) pod vođstvom evropskih sektorskih partnera HOTREC i EFFAT.

EFFAT je na sastancima predstavio 'Evropski socijalni dijalog - izazovi i dostignuća', sa fokusom na socijalnu politiku i zapošljavanje u EU, na pravne osnove i oblike evropskog socijalnog dijaloga, evropske organizacije socijalnih partnera, Sektorski odbor za socijalni dijalog (SSDC) i njihov način rada, rezultate socijalnog dijaloga, primjere teme kojima se bave itd. (pogledati PowerPoint prezentaciju u prilogu).

Konkretni primjeri dostignuća EFFAT-HOTREC SSDC za Sektor evropskih hotela i restorana i EFFAT- Evropski sektor hrane, SSDC za Evropski sektor ugostiteljstva koji su dati su npr.:

- Evropski pasoš ugostiteljskih vještina (EHSP);
- Zajednički EFFAT-HOTREC izvještaj o neprijavljenom radu u Sektoru evropskih hotela i restorana;
- Zajednički EFFAT-HOTREC izvještaj "Sharing Economy" – 'Za igranje po istim pravilima i fer konkurenciju u ugostiteljstvu i turizmu';
- Zajednička izjava od strane EFFAT-HOTREC o poboljšanju kvaliteta i prijemčivosti stručnog obrazovanja i obuke u sektoru evropskih hotela i restorana;
- EFFAT-FSE 'Vodič za ekonomski najprestižniju ponudu u ugovornom keteringu;

- Sporazum između EFFAT I FoodServiceEurope o DOPu u Sektoru ugovornog kateringa;
- Internet alat za obuku 'Obuka o higijeni u prehrani za sve'.

Glavna prednost sektorskog socijalnog dijaloga u EU leži u mogućnosti bavljenja određenim aspektima koji se tiču sektora i obezbijeđenja odgovarajućeg mjesta za diskusiju među socijalnim partnerima kao i njihove zajedničke akcije po pitanjima vezanim za zapošljavanje, uslove rada, osposobljavanje i obuku, industrijske promjene, demografski razvoj, proširenje, globalizaciju itd.

Naglašeno je da je socijalni dijalog jedan od 'acquis communitaires' i stoga su članice EU u obavezi ne samo da tolerišu i da prihvataju socijalni dijalog već i da štite, promovišu i olakšavaju socijalni dijalog kako na državnom tako i na nivou sektora. Na vladama pojedinačnih država je posebna odgovornost za izgradnju kapaciteta autonomnih socijalnih partnera. Standardi koji su dogovoreni na nivou EU su minimalni standardi i zbog toga klauzula o direktnoj primjeni povoljnijeg prava treba da bude uključena u svaki sporazum postignut na evropskom nivou kako bi se osiguralo da će već postojeća bolja rešenja u državama članicama i dalje primjenjuju. Državni problemi, iskustva i rješenja moraju biti obuhvaćena u evropskom socijalnom dijalogu, a zaključci koji su jednoglasno usvojeni treba da budu prihvaćeni i implementirani na nacionalnom nivou.

3. Evropski pasoš ugostiteljskih vještina

Evropski pasoš ugostiteljskih vještina (EHSP), koji su zajednički razradili socijalni partneri iz HOTREC i EFFAT je pokrenut u junu 2014. kao novi alat koji nudi EURES Portal (pogledati priloženu PowerPoint prezentaciju).

EHSP ima za cilj da:

- omogućiti radnicima bilježenje i čuvanje svih vještina i kvalifikacija koje su stekli tokom obrazovanja, obuku i praktično radno iskustvo tako što će popuniti tradicionalan CV;
- omogućiti poslodavcima da lakše pronađu vještine koje traže; i
- da omogućiti bolju usklađenost ponude i tražnje u sektoru ugostiteljstva na tržištu rada.

Praćenje primjene EHSP u kontinuitetu je pokazalo da ista nije masovno zaživjela, naročito ne od strane poslodavaca, takođe zahvaljujući činjenici da EHSP na sajtu EURES nije direktno vidljiv već mu se može pristupiti tek kada korisnici znaju o njemu i aktivno se registruju. EFFAT i HOTREC su zapravo trenutno u pregovorima sa EURES kako bi se poboljšala vidljivost EHSP. Osim toga, nacionalni socijalni partneri treba da učine više za promociju EHSP na nacionalnom nivou.

4. Nacionalni izvještaji

Partneri u projektu su u okviru projektnih aktivnosti izradili i popunili upitnik, stvarajući tako pravni osnov za funkcionisanje socijalnog dijaloga u pojedinačnim zemljama i posebno u sektoru TU opisujući trenutnu situaciju i ukazujući na pitanje razvoja socijalnog dijaloga u sektoru TU. Zaključak sadrži preporuke za dalji razvoj socijalnog dijaloga u pojedinačnim zemljama.

Na nacionalnom nivou, upitnik su ispunili svi socijalni partneri koji su iznijeli podijeljen stav po pitanju razvoja i statusa socijalnog dijaloga u sektoru TU.

Ispod se nalaze pitanja i odgovori koji se odnose na svaku državu-partnera u projektu pojedinačno.

4.1. Crna Gora

4.1.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU: jedan

Sindikat za turizam i ugostiteljstvo Crne Gore – STUCG

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj zaposlenih u sektoru): nema podataka

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru TU: jedan

Unija poslodavaca Crne Gore – UPCG

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj poslodavaca u sektoru): nema podataka

c) Da li je zakon o reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih organizacija usvojen u Vašoj zemlji? Ako jeste molimo da navedete i datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za reprezentativnost sindikata ili poslodavačkih organizacija?

U Crnoj Gori je na snazi Pravilnik o načinu i postupku evidencije udruženja poslodavaca i bližim kriterijumima zautvrđivanje reprezentativnosti ovlašćenih udruženja poslodavaca (Sl. list RCG, br. 34/05 na dan 09.06.2005).

Glavni kriterijum reprezentativnosti udruženja poslodavaca je da članovi udruženja zapošljavaju najmanje 25% svih zaposlenih u realnom sektoru.

Takođe, u Crnoj Gori je na snazi Zakon o reprezentativnosti sindikata (Sl. list RCG, br. 26/10 od 07.05.2010).

Glavni kriterijum za reprezentativnost sindikata na granskom nivou je da njihovo članstvo obuhvata minimum 15% od ukupnog broja zaposlenih u datom sektoru.

d) Da li je zakon koji definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, članove i oblik kolektivnog ugovora usvojen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste, molimo navedite datum njegovog usvajanja.

Zakon o radu u Crnoj Gori reguliše sve u vezi kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora. Posljednji Zakon o radu donešen je 2012. godine.

e) Koliko je dobro razvijen sektorski socijalni dijalog i socijalni dijalog na nivou kompanije u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Socijalni dijalog na nivou kompanije nije razvijen u dobroj mjeri i nije dobar u pojedinim granama. Postoji nekoliko granskih kolektivnih ugovora zaključenih 2004, međutim isti su oni zastarjeli. Kada je u pitanju sektor TU možemo reći da je socijalni dijalog bolje razvijen i

imamo granski ugovor zaključen 2010. ali je 2014. Došlo do izmjena Opšteg kolektivnog ugovora pa je navedeni GKU potrebno uskladiti sa novim OKU. Socijalni dijalog na nivou kompanija u sektoru TU nije toliko razvijen usljed činjenice da postoji veliki broj malih kompanija koje nemaju interes od socijalnog dijaloga na nivou kompanije. Što se tiče velikih kompanija, razvoj socijalnog dijaloga se kreće u dobrom pravcu.

f) Da li je kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou zaključen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste molimo navedite kada je zaključen posljednji kolektivni ugovor u sektoru TU na nacionalnom nivou?

U Crnoj Gori postoji granski kolektivni ugovor za sektor turizma i ugostiteljstva. Usvojen je 17.06.2011. To je ujedno i posljednji granski kolektivni ugovor za sektor TU.

g) Ako je prethodni odgovor potvrđan, koliko je radnika i poslodavaca obuhvaćeno GKU?

Granski kolektivni ugovor se primjenjuje na sve zaposlene i poslodavce u sektiru TU.

h) Da li je bilo sukoba ili štrajkova u sektoru TU u Vašoj zemlji u posljednjih 5 godina?

U posljednjih 5 godina, nije bilo sukoba niti štrajkova.

i) Kako ste generalno zadovoljni socijalnim dijalogom u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Socijalni dijalog u sektoru TU je razvijen ali postoji i mnogo prostora za unpređenje. Prvo je potrebno uskladiti sadašnji granski kolektivni ugovor (GKU) sa novim opštim kolektivnim ugovorom (OKU) u Crnoj Gori. Navedeno stoga što postoji mnogo malih poslodavaca (sa samo jednim zaposlenim) u kojima nije organizovan sindikat.

4.1.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

Postoji manjak kvalifikovanog kadra u odnosu na potrebe u sektoru TU, a pogotovo kadra sa srednjom stručnom spremom. Tako je tržištu rada u turizmu potrebno više sobara, kuvara, konobara i drugih zanimanja nivoa zahtjevnosti II, III i IV.

4.1.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

Jedan broj radnika i dalje nije prijavljeno, ali se situacija popravila u odnosu na prethodni period. Takođe, postoje kompanije koja nisu registrovane, a rade u sektoru TU, što je takođe prepreka za dalji razvoj ovog sektora.

4.1.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno vrijeme, studentski rad, građanski ugovor itd.) u sektoru TU

Osim neprijavljenog rada ne postoje problemi sa drugim oblicima rada. Sektor TU ima sezonski karakter pa je većina ugovora na određeno vrijeme (dok traje sezona). Takođe, izraženo je sezonsko zapošljavanje studenata u ljetnjim i zimskim mjesecima.

4.1.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

Unija poslodavaca Crne Gore je stalni član BUSINESSEUROPE.

Sindikata turizma SSCG je član EFFAT.

4.1.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Prije svega, potrebno je poboljšati komunikaciju i saradnju među socijalnim partnerima. Jasno je da socijalni partneri treba da sarađuju kako bi poboljšali trenutno stanje u oblasti socijalnog dijaloga.

Socijalni partneri moraju blisko sarađivati u svim aspektima odnosa (radnik - poslodavac) u oblasti turizma, kao što su istraživanja, zajednički stavovi i slično. Ovo je jako važno zbog činjenice da je glas socijalnih partnera snažniji kada zajedno nastupaju na nacionalnom nivou i u odnosima sa Vladom.

Za socijalne partnere jedan od zadataka u budućnosti treba da bude zajednička deklaracija/izjava upućena Vladi kojom se traže bolji uslovi za radnike i poslodavce u sektoru turizma i ugostiteljstva. Na taj način, socijalni partneri će postati pravi partner Vladi u procesu kreiranja zakona i obezbjeđivanja drugih uslova za poslovanje u ovoj oblasti.

Zajedničke aktivnosti socijalnih partnera usmjerene na rješavanje ekonomskih pitanja su jako važne za budući period. Sudeći po različitim izvještajima, neformalna ekonomija predstavlja veliki problem u sektoru turizma i ugostiteljstva i aktivnosti socijalnih partnera treba da budu više usmjerene na to. U tom pogledu, socijalni partneri zajedno sa institucijama EU u zemlji i uz podršku Međunarodne organizacije rada (MOR) kreiraju listu aktivnosti koje treba da budu sprovedene kako bi se uspjelo u borbi protiv sive ekonomije i smanjila ista.

Nadalje, socijalni partneri treba da započnu pregovore o novim i o izmjenama postojećih granskih kolektivnih ugovora iz sektora turizma i ugostiteljstva. I pored toga što je postojeći kolektivni ugovor dobar i prihvatljiv za sindikate i zaposlene, mora se uskladiti sa novim zakonom o radu i novim opštim kolektivnim ugovorom.

Dalje, socijalni partneri treba višedla sa rađuju na polju unapređenja vještina potrebnih sektoru turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori. Imajući u vidu da više od 20 000 stranaca tokom sezone radi u Crnoj Gori, socijalni partneri zajedno sa Vladom treba da rade na stvaranju liste vještina koje su potrebne poslodavcima tokom ljetnje sezone.

Socijalni partneri treba da ulože dodatni napor u proces usklađivanja obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada. Jasno je da veliki broj srednjoškolaca po završetku škole nema odgovarajuće praktične

vještine. Socijalni partneri udruženim snagama treba da reaguju i ulože dodatni napor kako bi Ministarstvo ekonomije i druge relevantne institucije shvatili kako da se poboljša trenutna situacija.

I na kraju, ali ne manje važno, socijalni partneri treba da rade više na razvoju i implementaciji EU projekata kako bi se u državi poboljšalo stanje socijalnog dijaloga u ovom sektoru. Jasno je da projekti poput ovog donose nova znanja i najbolje primjere u Crnu Goru. Sa iskustvom iz EU i regiona, Crna Gora može postati konkurentna zemlja u ovom sektoru što je trenutno veoma teško imajući u vidu da se globalni trendovi u turizmu mijenjaju veoma brzo.

4.2. Hrvatska

4.2.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU: dva

1. Unija sindikata turizma i ugostiteljstva Hrvatske
2. Trgovački sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj zaposlenih u sektoru): 18%

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru TU: dva

1. CEA – Udruženje ugostiteljstva i turizma (HUP UUT)
2. Udruženje hrvatskih putničkih agencija (UHPA)

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj poslodavaca u sektoru): oko 45 % (u odnosu na broj zaposlenih)

c) Da li je zakon o reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih organizacija usvojen u Vašoj zemlji? Ako jeste molimo da navedete i datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za reprezentativnost sindikata ili poslodavačkih organizacija?

Zakon o reprezentativnosti sindikalnih i poslodavačkih udruženja je na snazi od 15. jula 2014.

Kriterijumi reprezentativnosti sindikalnih organizacija: da su registrovani najmanje 6 mjeseci, sindikalne članice moraju imati najmanje 50000 članova ukupno, moraju imati najmanje 5 sindikata u različitim privrednim granama, sindikati moraju imati regionalne kancelarije u bar 4 županije, kancelarije moraju biti kompletno opremljene i imati najmanje 5 zaposlenih sa ugovorima za stalno na puno radno vrijeme.

Kriterijumi reprezentativnosti udruženja poslodavaca: da su registrovani najmanje 6 mjeseci, moraju imati najmanje 3000 poslodavaca ili najmanje 100000 zaposlenih radnika kod poslodavaca ukupno, moraju pokrivati bar 5 različitih sektora, moraju imati regionalne kancelarije u bar 4 županije, kancelarije moraju biti kompletno opremljene i imati najmanje 5 zaposlenih sa ugovorima za stalno na puno radno vrijeme.

d) Da li je zakon koji definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, članove i oblik kolektivnog ugovora usvojen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste, molimo navedite datum njegovog usvajanja.

Zakon o radu važi od 15. jula 2014. Prvi put je donešen 16. juna 1995.

e) Koliko je dobro razvijen sektorski socijalni dijalog i socijalni dijalog na nivou kompanije u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Socijalni dijalog u sektoru turizma u Hrvatskoj je dobro razvijen. Naime, ne samo što je kolektivno pregovaranje na državnom nivou primjer dobrog iskustva već je dobro razvijen i na nivou kompanije i

najveće hotelske kompanije uglavnom imaju kolektivno pregovaranje na godišnjem nivou i sklopljene kolektivne ugovore na nivou kompanija na više godina. Sindikati uglavnom pregovaraju o platama i drugim važnim uslovima rada.

f) Da li je kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou zaključen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste molimo navedite kada je zaključen posljednji kolektivni ugovor u sektoru TU na nacionalnom nivou?

Kolektivni ugovor za sektor TU je zaključen 10. maja 2002. Posljednji kolektivni ugovor zaključen je 15. januara 2015.

g) Ako je prethodni odgovor potvrđan, koliko je radnika i poslodavaca obuhvaćeno GKU?

Kolektivnim ugovorom je obuhvaćeno oko 18% zaposlenih i oko 15% u odnosu na broj poslodavaca u sektoru – ili oko 45 % u odnosu na broj zaposlenih u kompanijama koje su članice udruženja poslodavaca.

h) Da li je bilo sukoba ili štrajkova u sektoru TU u Vašoj zemlji u posljednjih 5 godina?

Da, štrajk je organizovan u kompaniji čiji je vlasnik država zbog problema sa isplatom zarada i privatizacijom kompanije.

i) Kako ste generalno zadovoljni socijalnim dijalogom u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Socijalni dijalog u sektoru turizma je jedan od najboljih u Hrvatskoj. Pored dugogodišnjeg bipartitnog dijaloga koji se uglavnom odigrava putem kolektivnog pregovaranja na nacionalnom nivou, socijalni partneri su prije 3 godine osnovali Socijalni savjet za turizam koji se bavi svim ključnim pitanjima za sektor turizma. Takođe, postoji i veoma intenzivan socijalni dijalog na nivou kompanija u sektoru turizma. Na tripartitnom nivou se vodi nešto manje efikasan socijalni

dijalog. Uglavnom se zasniva na radu na zakonima i regulativi koji se tiču pojedinih zanimanja u sektoru turizma.

4.2.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

Komunikacija između poslodavaca i obrazovnog sistema još uvijek nije dovoljno razvijena tako da obrazovni ishodi ne prate potrebe tržišta rada u sektoru TU. Na primjer, fale opšte vještine - komunikacijske vještine, brige o korisnicima... i postoji manjak nekih novih kvalifikacija kao što su rukovodilac prihodima, F&B menadžer, animator ili somelijer (izražen je nesklad u kvalitativnom i kvantitativnom smislu). Takođe, postoji veliki problem na nivou sistema po pitanju školske prakse u srednjem stručnom obrazovanju (nedostatak stručnog iskustva - učenici ne pohađaju dovoljno "učenja uz rad" u realnom sektoru, itd.)

4.2.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

Neprijavljeni rad je jako zastupljen u sektoru turizma. Karakterističan je za tzv. male poslodavce koji imaju manje od 20 radnika. Obično je zastupljen u kafeterijama, restoranima i manjim hotelima koji su u porodičnom vlasništvu. Najčešće žrtve rada na crno su mlađi radnici i žene. Njihova primanja nisu prijavljena: na iste se na plaća porez, a zaposleni nisu osigurani.

4.2.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno vrijeme, studentski rad, građanski ugovori itd.) u sektoru TU

Postoji visok procenat nesigurnog rada u sektoru turizma. Najčešći oblici nesigurnog rada su: kratkoročni ugovori (za kratak vremenski period - 1 ili 2 mjeseca, sezonsko zapošljavanje, zapošljavanje studenata u velikom broju, korišćenje radnika iz agencija za ključne i kontinuirane poslove i pozicije u preduzećima (konobari, kućne pomoćnice, recepcioneri, pomoćno osoblje). Gotovo 90%

novozaposlenih radnika se suočava sa nekom vrstom nesigurnog rada. Rukovodeći kadar, počev od najnižeg stepena, potpisuje ugovore koji nisu tipični niti imaju bilo kako utemeljenje u Zakonu o radu (tzv. menadžerski ili posebni ugovori).

4.2.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

Sindikat turizma i ugostiteljstva Hrvatske je član:

- EFFAT

Hrvatska udruga poslodavaca je član:

- BUSINESSEUROPE
- Međunarodne organizacije poslodavaca (IOE)
- Međunarodne organizacije rada (ILO)

4.2.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Socijalni dijalog u sektoru turizma i ugostiteljstva se može uzeti kao primjer najboljeg sektorskog dijaloga u Republici Hrvatskoj i može predstavljati dobar primjer u praksi za susjedne zemlje. Ono što ga karakteriše je:

- a) dugotrajnost kolektivnog ugovora za sektor ugostiteljstva (kao i kolektivnog ugovora za putničke agencije),
- b) trajna usaglašavanja – izmjene i kolektivno pregovaranje,
- c) veliki broj kolektivnih ugovora na nivou kompanija kao i
- d) kontinuirano praćenje i tumačenje kolektivnog ugovora za ugostiteljstvo (KUU) u praksi kroz zajedničko tijelo za tumačenje KUU (bipartitno tijelo koje mogu kontaktirati svi zainteresovani preduzetnici i radnici itd.)

Primjeri dobre prakse koji naglašavaju i dokazuju stepen razvoja socijalnog dijaloga u turizmu i ugostiteljstvu u Hrvatskoj su:

- a) Socijalni savjet za turizam – bipartitno tijelo sa velikim brojem udruženih inicijativa važnih za razvoj turizma u Hrvatskoj generalno
- b) Usvojena odluka o proširenoj primjeni KUU na cjelokupan sektor ugostiteljstva
- c) Odbor za zaštitu i zdravlje na radu – bipartitno tijelo za razvoj i promociju zaštite i zdravlja na radu itd.

4.3. Makedonija

4.3.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU: jedan

Udruženi sindikat radnika ugostiteljstva, turizma, komunalno-stambeni i zanata Republike Makedonije

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj radnika): nema podata

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca: tri

Biznis konfederacija Makedonije

HOTAM - Udruženje hotela, restorana i kafeterija Makedonije

Turistička komora Makedonije

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj poslodavaca): nema podataka

c) Da li je zakon o reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih organizacija usvojen u Vašoj zemlji? Ako jeste molimo da navedete i datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za reprezentativnost sindikata ili poslodavačkih organizacija??

U republici Makedoniji, Zakon o reprezentativnosti je usvojen 2009.

Reprezentativni sindikat Makedonije je sindikat koji ispunjava sljedeće uslove:

- Upisan je u Registar sindikata kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada;
- ima članstvo koje čini bar 10% od ukupnog broja zaposlenih u Republici Makedoniji koji plaćaju članarinu sindikatu;
- obuhvata najmanje tri sindikata na nacionalnom nivou koji dolaze iz različitih grana, a upisani su u registar sindikata u nadležnosti Ministarstva rada;

- djeluje na nacionalnom nivou i ima registrovane članove u bar 1/5 svih opština u Republici Makedoniji;
- djeluje u skladu sa statutom i demokratskim principima; i
- ima među članovima sindikate koji su potpisnici tri kolektivna ugovora na granskom nivou ili koji su se, pak, pridružili istim.

Reprezentativni sindikat u javnom sektoru je sindikat koji je upisan u Registar sindikata kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada i u članstvu ima bar 20% od ukupno zaposlenih u javnom sektoru koji plaćaju članarinu.

Reprezentativni sindikat u privatnom sektoru je sindikat koji je upisan u Registar sindikata kojim rukovodi Ministarstvo nadležno za poslove rada i u članstvu ima bar 20% od ukupno zaposlenih u privatnom sektoru koji plaćaju članarinu.

Reprezentativni sindikat na granskom nivou je sindikat koji je upisan u Registar sindikata kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada i u članstvu ima bar 20% od ukupno zaposlenih u datom sektoru koji plaćaju članarinu.

Reprezentativni sindikat na nivou kompanije je sindikat koji je upisan u Registru sindikata kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada i u članstvu ima bar 20% od ukupno zaposlenih kod tog poslodavaca koji plaćaju članarinu.

Reprezentativna organizacija poslodavaca Republike Makedonije je organizacija koja ispunjava sljedeće uslove:

- upisana je u Registar poslodavačkih organizacija kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada;
- članovi organizacije su poslodavci koji moraju činiti bar 5% od ukupnog broja poslodavaca u privatnom sektoru u privredi Republike Makedonije odnosno poslodavci koji zapošljavaju minimum 5% od ukupnog broja zaposlenih u privatnom sektoru Republike Makedonije;

- članovi organizacije su poslodavci iz bar tri različite grane tj. sektora
- imaju svoje članove u bar 1/5 svih opština Republike Makedonije;
- zaključili su bar 3 kolektivna ugovora na granskom nivou ili pak pristupili istim;
- djeluju u skladu sa zakonima i demokratskim principima.

Reprezentativna organizacija poslodavaca u privatnom sektoru u privredi je organizacija koja je upisana u Registar poslodavačkih organizacija kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada i njeni članovi čine minimum 10% od ukupnog broja poslodavaca u privatnom sektoru odnosno zapošljavaju bar 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika u privatnom sektoru.

Reprezentativna organizacija poslodavaca na granskom nivou tj. u sektoru je organizacija koja je upisana u Registar poslodavačkih organizacija kojim rukovodi ministarstvo nadležno za poslove rada i njeni članovi čine minimum 10% od ukupnog broja poslodavaca na granskom nivou tj. u sektoru odnosno zapošljavaju bar 10% od ukupnog broja zaposlenih radnika na granskom nivou tj. u sektoru.

d) Da li je zakon koji definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, članove i oblik kolektivnog ugovora usvojen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste, molimo navedite datum njegovog usvajanja

Postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, strane koje učestvuju i oblik kolektivnog ugovora utvrđeni su Zakonom o radu – koji je objavljen u Službenom listu br. 145/2014 .

e) Koliko je dobro razvijen sektorski socijalni dijalog i socijalni dijalog na nivou kompanije u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Socijalni dijalog na nivou kompanije u sektoru turizma je zanemarljiv. Naše neformalno istraživanje je pokazalo da poslodavci ne pokazuju nikakvo ineteresovanje za potrebe radnika. Radnici su stavljeni u veoma nepovoljan položaj, izloženi su nesigurnosti na poslu jer im

prava nisu zaštićena. Primorani su da rade ilegalno pokušavajući da ostvare minimalnu zaradu kako preživjeli. U našoj zemlji postojao je samo jedan kolektivni ugovor za sektor ugostiteljstva koji je istekao i nismo sigurni da li su radnici uopšte i znali da je postojao. U Republici Makedoniji samo 4-7% kompanija ima radničke savjete i to nije slučaj u sektoru TU pošto turističke agencije u Makedoniji imaju maksimalno 10 zaposlenih (dvije ili tri agencije), dok ostle zapošljavaju maksimalno 5 radnika. U hotelima je situacija nešto drugačija i postoji mogućnost za sindikalno organizovanje.

f) Da li je kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou zaključen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste molimo navedite kada je zaključen posljednji kolektivni ugovor u sektoru TU na nacionalnom nivou?

Sindikata radnika u ugostiteljstvu, turizmu, lokalnom smještaju, privredi, zanatima (SUTKOZ), član Sindikata Makedonije i Udruženje hotela, restorana i kafeterija (HOTAM) zaključili su kolektivni ugovor 27.12.2007, objavljen u Službenom listu Republike Makedonije br. 2/08, sa periodom važenja od tri godine. Ovaj KU sadrži odredbu kojom se reguliše da će se taj GKU primjenjivati i po isteku tri godine, a do zaključenja novog GKU.

g) Ako je prethodni odgovor potvrđan, koliko je radnika i poslodavaca obuhvaćeno GKU?

Ukupno zaposlenih 26 025, 22 856 radnika i 1 968 poslodavaca.

h) Da li je bilo sukoba ili štrajkova u sektoru TU u Vašoj zemlji u posljednjih 5 godina?

Tokom posljednjih 5 godina, u sektoru TU nije bilo primijećenih sukoba niti štrajkova.

i) Kako ste generalno zadovoljni socijalnim dijalogom u sektoru TU u Vašoj zemlji?

U sektoru TU ne postoji socijalni dijalog i jako je slaba svijest o potrebi razvijanja istog.

4.3 2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

Opšti cilj škola je da obrazuju i stvore kadar koji može da zadovolji potrebe ugostiteljstva i turizma.

Opšti cilj školskih aktivnosti je da osposobe studente za razvoj ove tržišne aktivnosti. Cjelokupne školske aktivnosti su usmjerene na prilagođavanje individualnom razvoju učenika, njihovoj motivaciji, sposobnostima, željama, težnjama, potrebama sa ciljem da im se omogući da nastave obrazovanje i kulturno uzdizanje.

Mogućnosti za horizontalnu prohodnost između obrazovnih profila iste ili slične grupe zanimanja kao i mogućnosti za više i visoko stručno obrazovanje su sljedeće:

- Profil trogodišnjeg obrazovanja (konobar, kuvar i poslastičar) kroz obuku, ili kroz dodatno obrazovanje u okviru istog obrazovnog profila tokom specijalističke godine (specijalista kuvar, specijalista konobar, specijalista poslastičar i barmen)
- Profil trogodišnjeg obrazovanja (konobar, kuvar i poslastičar) kroz prekvalifikaciju iz drugog profila koji je na istom nivou u sektoru turizma i kateringa;
- Obrazovni profil hotelsko-turističkog tehničara sa obrazovanjem u trajanju od četiri godine sa skraćenim školskim obrazovanjem za sve obrazovne profile, tri godine obrazovanja;
- Trogodišnje obrazovanje (konobar, kuvar i poslastičar) sa dodatnim obrazovanjem kroz prekvalifikaciju hotelsko-turističkog tehničara;

- Iz svih obrazovnih profila u trajanju od tri ili četiri godine kroz prekvalifikaciju iz drugih obrazovanja i profila;
- Četvorogodišnje obrazovanje (hotelsko-turistički tehničar) kroz redovno ili vanredno školovanje za sticanje viših stručnih kvalifikacija;
- četvorogodišnje obrazovanje (hotelsko-turistički tehničar) u drugim ustanovama (ekonomskih, pravnih, filoloških itd.) kroz redovno ili vanredno školovanje.

U Makedoniji postoji šest univerziteta koji imaju studijske programe iz oblasti turizma, ugostiteljstva i gastronomije. Četiri od njih su državna, a dva privatna.

Programi i predmeti koji se tiču turizma, kod ovih šest univerziteta su međusobno slični osim nekoliko predmeta koji se razlikuju.

Programi svih fakulteta su usklađeni sa principima Bolonjske deklaracije i svi koriste evropski sistem prenošenja kredita i savremene metode organizovanja nastave (prezentacije, interaktivna predavanja za pripremu projekata, materijale i ostalo).

Uprkos navedenom, izražen je nesklad između vještina koje traže poslodavci i onih koje radnici posjeduju. Formalno obrazovanje ne proizvodi dovoljan broj kadra koje bi adekvatno odgovorio na potražnju u određenim sektorima. Poslodavci zapošljavaju ljude koji su obrazovani ali su i nezadovoljni kvalitetom obrazovanja. Troškovi njihove obuke na radnom mjestu su mali tako da bez problema nastavljaju sa ovakvom praksom.

4.3.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

Neprijavljeni rad u sektoru turizma i ugostiteljstva je najizraženiji za vrijeme sezonskog rada. Tada imamo povećan priliv radnika koji su zainteresovani za posao. Mnogi od tih radnika imaju neformalno obrazovanje, dok su drugi studenti i mladi u ranim dvadesetim. Osim

ostalih uslova koji postoje, redovni učenici koji se školuju ne smiju biti u radnom odnosu (bilo da se radi o zaposlenju na puno ili skraćeno vrijeme). Međutim, kako im je novac potreban, često pristaju da rade neprijavljeni uz sve rizike koje takav randi angažman sa sobom nosi. Oni su zaštićeni u svakom pogledu, a često im ne budu isplaćene zarade koje zaslužuju čak i kada taj rad traje više mjeseci.

4.3.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno vrijeme, studentski rad, građanski ugovor itd.) u sektoru TU

Mladi ljudi tj. većina njih ne mogu da prepoznaju sivu ekonomiju. Ministarstvo prosvjete je sproveo anketu koja je imala za cilj identifikovanje svih oblika sive ekonomije. Na pitanje 'Da li znate da morate da potpišete ugovor ako želite da obavljate prijavljeni rad' 91% mladih je odgovorilo potvrdno što može uputiti na zaključak da će nakon završetka školovanja odbiti posao na sivom tržištu.

Više od polovine, 56% nisu upoznati sa Zakonom o radu i gotovo isti broj studenata nije bio upoznat sa postojanjem agencija za privremeno ustupanje radnika čija je svrha bila regulisanje zapošljavanja na kratke vremenske periode.

Nakon sprovedenih 15 000 inspekcijskih posjeta, pronađen je 531 neprijavljen radnik. Protiv njihovih poslodavaca su preduzete sve potrebne mjere koje su predviđene zakonom i u skladu sa zakonskim obavezama tako da su morali da prijave svoje radnike i isplate im zaradu za tri mjeseca.

Grane u kojima ima najviše neprijavljenih radnika su građevinarstvo i turizam. U građevinarstvu se taj broj smanjuje dok sektor turizma u toku trajanja ljetnje sezone ima bilježi suprotan trend.

4.3.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

Sindikrat radnika u ugostiteljstvu, turizmu, lokalnom smještaju, privredi, zanatima (SUTKOZ) je član EFFAT.

4.3.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

- Nastaviti sa intenzivnim aktivnostima koje imaju za cilj jačanje socijalnog dijaloga, prvenstveno u smislu dodatnih napora koje socijalni partneri treba da ulože kako bi unaprijedili socijalni dijalog. Tako bi uslijedile međusobne konsultacije i ojačali odnosi uzajamnog poštovanja i povjerenja.
- Dalje jačanje uloge socijalnog savjeta i insistiranje na tome da svi zakoni koji su važni za postizanje boljeg ekonomskog i socijalnog položaja radnika budu razmatrani od strane ovog tijela.
- Jačanje kapaciteta socijalnih partnera kroz jačanje pregovaračkih vještina, i obezbjeđenje boljih administrativnih i tehničkih uslova tamo gdje je to potrebno.
- Poboljšati rad lokalnih socijalnih savjeta i formirati nove tamo gdje je to moguće.
- Pojačati aktivnosti na polju promocije socijalnog dijaloga, podići svijest o njegovoj važnosti, prednostima i benefitima za društvo svake zemlje pojedinačno kao i za cjelokupan region.

4.4. Slovenija

4.4.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU: dva

1. Sindikat radika u ugostiteljstvu i turizmu Slovenije (Sindikat GiT)
2. Sindikat radnika u ugostiteljstvu i turizmu na konfederaciji '90 (SDGiTS KS90)

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj zaposlenih): 32%

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca: četiri

1. Unija poslodavaca Slovenije (ZDS)
2. Odbor za ugostiteljstvo i turizam u Komori za zanate i male biznise Slovenije (OZS);
3. Komora za turizam i ugostiteljstvo Slovenije (TGZS) u Komori za trgovinu i industriju Slovenije (GZS);
4. Unija poslodavaca zanatstva i preduzetništva Slovenije (ZDOPS).

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj poslodavaca): 60%

c) Da li je zakon o reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih organizacija usvojen u Vašoj zemlji? Ako jeste molimo da navedete i datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za reprezentativnost sindikata ili poslodavačkih organizacija?

Zakon o reprezentativnom sindikatu je usvojen 26. februara 1993. godine i na snazi je od 27. februara 1993. Zakonom se utvrđuje da će reprezentativni sindikati potpisati ugovore koji su validni. Osim toga, reprezentativne sindikate definiše kao:

- demokratske;
- sa otvorenim članarinom;
- omogućavaju funkcionalnu slobodu sindikatu;
- aktivira prava i obaveze članova;
- one koji postoje i rade u kontinuitetu bar šest mjeseci;
- su nezavisni od državnih organa i poslodavaca;
- da se finansiraju prvenstveno iz svog budžeta i svojih sopstvenih izvora;
- da imaju određen broj članova.

Konfederacija sindikata koja pokriva teritoriju države a uključuje sindikate iz različitih ogranaka, aktivnosti ili profesija – mora da predstavlja bar 10% radnika iz individualnih grana, aktivnosti ili profesija. Oni reprezentativni sindikati koji mogu i ne moraju biti članovi udruženja ili konfederacije i treba da predstavljaju bar 15% radnika iz različitih grana, aktivnosti, profesija, opština ili širih lokalnih zajednica. Isto važi i za sindikat unutar organizacije.

Ne postoji zakon kojim se reguliše reprezentativnost poslodavačkih organizacija. Zakon o kolektivnom ugovoru definiše reprezentativne organizacija poslodavaca samo u smislu produžene validnosti kolektivnog ugovora ili nekih njegovih dijelova.

d) Da li je zakon koji definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, članove i oblik kolektivnog ugovora usvojen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste, molimo navedite datum njegovog usvajanja.

Zakon o kolektivnom ugovoru je usvojen 21. aprila 2006. Zakon definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora i strane potpisnice.

e) Koliko je dobro razvijen sektorski socijalni dijalog i socijalni dijalog na nivou kompanije u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Sektorski socijalni dijalog je dobro razvijen u Sloveniji. Kolektivni ugovor za sektor TU je zaključen 1991. Od tada socijalni partneri tijesno sarađuju u oblasti radnih odnosa.

Socijalni dijalog na nivou preduzeća je takođe dobro razvijen. Skoro sve velike kompanije u sektoru TU imaju kolektivni ugovor na nivou kompanije.

f) Da li je kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou zaključen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste molimo navedite kada je zaključen posljednji kolektivni ugovor u sektoru TU na nacionalnom nivou?

Prvi kolektivni ugovor za sektor TU je zaključen 1991. Posljednji kolektivni ugovor za sektor TU koji je potpisan je od 19. februara 2016. godine i važi do 31. decembra 2017. godine.

g) Ako je prethodni odgovor potvrđan, koliko je radnika i poslodavaca obuhvaćeno GKU?

Kolektivni ugovor za sektor TU ima produženu validnost ali samo za sljedeće djelatnosti u sektoru TU:

- hotele;
- kampove;
- putničke agencije;
- kazina.

h) Da li je bilo sukoba ili štrajkova u sektoru TU u Vašoj zemlji u posljednjih 5 godina?

Nije bilo konflikata ni štrajkova posljednjih 5 godina.

i) Kako ste generalno zadovoljni socijalnim dijalogom u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Sektor Horeca u Sloveniji je dobro pokriven kolektivnim ugovorima. Kompanije zastupaju dva udruženja poslodavaca iz sektora koji pokrivaju specifičnosti sektora, i tri koje su aktivne u kolektivnom

pregovaranju kao i tri radnika u sektoru, dok je sindikat GIT je najveći i najbolji kad je u pitanju specifičnost sektora.

4.4.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

Učenici srednjih škola i studenti imaju adekvatno teorijsko obrazovanje ali im fali praktičnog iskustva. Praktičnog obrazovanja je nedovoljno u našem obrazovnom sistemu i ovo treba promijeniti.

Takođe smo primijetili da se nedovoljan broj mladih ljudi odlučuje za poslove u turizmu i ugostiteljstvu.

4.4.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

Tokom ljetnje sezone u sektoru postoji manjak radne snage. Kao rezultat toga, preduzeća zapošljavaju studente i nezaposlena lica bez zakonskog osnova, posebno u ugostiteljstvu - u malim barovima npr.

4.4.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno vrijeme, studentski rad, građanski ugovor itd.) u sektoru TU

Veliki broj zapošljenja u sektoru TU je na određeno radno vrijeme, posebno zbog sezonske prirode posla.

Veliki broj srednjoškolaca i studenata se zapošljava na osnovu studentskog ugovora.

Nedavno smo zabilježili dosta slučajeva gdje su radnici koji obavljaju posao konobara, kuvara i druga slična zanimanja, ujedno i vlasnici firmi.

4.4.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

ZDS je član BUSINESSEUROPE.

SGIT je član EFFAT.

4.5.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Socijalni dijalog je dobro razvijen u sektoru ugostiteljstva i turizma. Skoro 20 godina, sektor je regulisan kolektivnim ugovorom gdje su socijalni partneri uspijevali da se slože oko glavnih specifičnosti zapošljavanja u ovom sektoru. Od 2016. godine učesnik bipartitnog dijaloga je i sindikat za sektor ugostiteljstva i turizma Slovenije koji je reprezentativan i dvije organizacije poslodavaca prvenstveno Odbor za turizam i ugostiteljstvo u okviru Unije poslodavaca Slovenije (ZDS) i Komora za ugostiteljstvo i turizam Slovenije (TGZ). Posljednji kolektivni ugovor je potpisan 31. decembra 2015. godine i važi do 1. januara 2018. godine. Na osnovu odluke ministra, KU je dobio status proširene aktivnosti za:

- aktivnosti hotela i sličnih smještajnih objekata;
- aktivnosti kampova i lokacija za kampovanje;

- aktivnosti putničkih agencija, turoperatora i druge aktivnosti u vezi putovanja;
- aktivnosti kazina.

Zajedno sa svojim socijalnim partnerima, Sindikat za ugostiteljstvo i turizam radnika Slovenije je usvojio odluku o izradi novog odgovarajućeg modela za plate za sva zanimanja u sektoru potpisivanjem novog kolektivnog ugovora. U ovom trenutku cilj socijalnih partnera je da pripremanje stručnih osnova za pregovore o platama zaposlenih u sektoru TU. Tarifa sadašnjeg kolektivnog ugovora precizira suviše mali iznos minimalne zarade i tako daje osnovu za određivanje plata u kolektivnim ugovorima na nivou kompanija. Suviše niske plate su jedan od razloga što fali radnika u sektoru TU što je ove sezone kulminiralo. Nova politika isplata bi omogućila nagrađivanje zaposlenih i sprječavanje odliva kvalitetnog mladog stručnog kadra, posebno kuvara i konobara u druge zemlje i profesije. Zanimanje za obrazovanje i sticanje novih vještina u oblasti turizma bi se povećalo što bi doprinijelo povećanju interesovanja mladih ljudi bez obzira na specifičnosti radnog vremena. Adekvatnim platama bi se poboljšala njihova konkurentnost i potreba za dodatnim obrazovanjem. Zaposleni koji primaju pravičnu naknadu su zadovoljni i rade više i bolje što je osnovni uslov za uspjeh u turizmu.

Planirani projekat će takođe biti od važnosti za cijelu evropsku turističku oblast pošto je turizam jedna od vodećih industrija evropske ekonomije. Problemi zarada, nesiguran posao i radno vrijeme su zajednički svim evropskim partnerima, i poslodavcima i zaposlenima u sektoru TU.

4.5. Srbija

4.5.1. Industrijski odnosi u sektoru TU:

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU: dva

1. Nezavisni sindikat turizma i ugostiteljstva
2. UGS Nezavisnost

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj zaposlenih): nema podataka

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru TU: jedan

Unija poslodavaca Srbije (UPS).

Pokrivenost (u odnosu na ukupan broj poslodavaca): UPS čini 34% od ukupnog broja kompanija koje zapošljavaju 46% od ukupnog broja radnika.

c) Da li je zakon o reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih organizacija usvojen u Vašoj zemlji? Ako jeste molimo da navedete i datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za reprezentativnost sindikata ili poslodavačkih organizacija?

Ne postoji poseban zakon o reprezentativnosti SO i PO već je to regulisano Zakonom o radu (Službeni list RS br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014).

Reprezentativnost sindikata je regulisana članovima 218-220 kojima se reguliše da je sindikat reprezentativan ukoliko:

- u okviru kompanije: osnovan i radi poštujući principe SO, da je nezavistan od države i poslodavaca, da se finansira uglavnom iz članarine i drugih sopstvenih resursa i da pokriva bar 15% radnika zaposlenih u kompaniji

- u okviru sektora, grupe, podgrupe ili privredne aktivnosti: pokriva bar 15% radnika u okviru određene grupe, podgrupe ili privredne aktivnosti
- na nivou države ili oblasti ili pod lokalnom administracijom: pokriva bar 10% zaposlenih na relevantnom nivou administracije

Reprezentativnost PO je regulisana članovima 221-222 kojima se utvrđuje da je PO reprezentativna ukoliko:

- u svim slučajevima: pokriva bar 10% svih poslodavaca (na određenom nivou) koji zapošljavaju bar 15% zaposlenih (na tom nivou).

d) Da li je zakon koji definiše postupak kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, članove i oblik kolektivnog ugovora usvojen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste, molimo navedite datum njegovog usvajanja.

Zakon o radu (usvojen 2005. godine, najnovije izmjene su stupile na snagu jula 2015. godine) definiše predmet i formu; vrste; učesnike kolektivnog pregovaranja; vođenje pregovora i zaključivanje; implementaciju; validaciju i poništenje; rješavanje sporova; registraciju kolektivnih ugovora; objavljivanje.

Plan Vlade RS usvojen u februaru 2015. obuhvata izradu Nacrta zakona o socijalnom partnerstvu i kolektivnom pregovaranju sa rokom završetka u decembru 2015.

e) Koliko je dobro razvijen sektorski socijalni dijalog i socijalni dijalog na nivou kompanije u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Posljednje istraživanje o registraciji kolektivnih ugovora je sprovela Unija poslodavaca Srbije 2011. godine. Istraživanje je pokazalo da je samo 38.89 % kompanija zaključilo kolektivni ugovor. Kada je u pitanju sektor turizma i ugostiteljstva, procenat je nešto veći - 43.48 %. Istraživanje je takođe pokazalo da postoje velike razlike između

gradova što je jasno istaklo loše razvijen mehanizam socijalnog dijaloga, nizak stepen organizovanih radnika i poslodavaca.

Nakon usvajanja najnovijih izmjena Zakona o radu u 2014. svi sektorski kolektivni ugovori su prestali da važe od januara 2015. U ovom trenutku pregovori su započeti u 4 sektora.

f) Da li je kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou zaključen u Vašoj zemlji? Ukoliko jeste molimo navedite kada je zaključen posljednji kolektivni ugovor u sektoru TU na nacionalnom nivou?

Kolektivni ugovor za sektor TU je zaključen 11. januara 2007. godine , između UPS i dva predstavnika SO i to je upisano u Registar kolektivnih ugovora. Prestao je da važi u januaru 2015. godine.

g) Ako je prethodni odgovor potvrđan, koliko je radnika i poslodavaca obuhvaćeno GKU?

Nije primjenljivo.

h) Da li je bilo sukoba ili štrajkova u sektoru TU u Vašoj zemlji u posljednjih 5 godina?

Nije bilo nikakvih sukoba na bipartitnom nivou i nije bilo štrajkova niti gašenja tokom posljednjih 5 godina. Sve problemi koji su nastali su vezani za povećanje troškova poslovanja što je posebno došlo do izražaja 2010. godine.

Za razliku od drugih sektora, sektor TU ima veliki potencijal i bilježi pozitivne rezultate. Prema podacima Privredne komore Srbije, turizam i ugostiteljstvo doprinose BDP-u sa 2% a kada se uzmu u obzir neposredni efekti turizma u Srbiji, doprinos se procenjuje na 5%. Protok u novcu u devizama od turizma bio je 765 miliona evra za period januar-novembar 2014., što je za 8.1% više nego u istom periodu 2013. godine. Podaci o odlaznom turizmu iz 2014. godine takođe su bilježili rast od 5.91% u odnosu na 2013., što dovodi do

zaključka da je dolazni turizam u 2014. bilježio veći rast nego spoljni turizam. Ovaj sektor stvara dodatne mogućnosti za povećanje zaposlenosti, rast BDP-a i povećanje izvoza što ima snažan pozitivan efekat na domaće privredne aktivnosti kao što su poljoprivreda, trgovina, saobraćaj, građevinarstvo i na taj način mogu da doprinesu ekonomskom oporavku zemlje.

UPS je 2010. sprovela istraživanje koje je pokazalo da je turističku ponudu Srbije neophodno učiniti konkurentnijom kroz smanjenje opterećenja u ovom sektoru i povećanje investicija u razvoj turističkih objekata. Prosječno opterećenje u sektoru TU obuhvata 38 različitih poreza, dažbina i taksi koje su drastično povećane u 2010. godini a nelikvidnost je postala dominantan problem. Kompanije iz ovog sektora su takođe teško opterećene visokim kamatnim stopama na kredite - 2 do 3 puta većim nego u EU. Velike problem su imali pogotovo hoteli i turističke agencije jer su zbog smanjenja noćenja bili prinuđeni da prodaju svoje usluge na 6, 9 ili čak 24 mjesečne rate. Osim ovoga, nivo sive ekonomije je iznosio 40.7% BDP-a u prvoj polovini 2010. godine. Siva ekonomija u sektoru TU je vidljiva kroz nezakonite ugostiteljske objekte, prenoćišta, kampove i značajan broj neregistrovanih gostiju (30 %) što je dovelo do nelojalne konkurencije.

Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacija je 26. januara 2015. godine otvorilo javnu raspravu o izmjenama i dopunama Zakona o turizmu sa ciljem zaštite putnika i borbe protiv sive ekonomije. Promjene takođe treba da stvore pravni okvir za uspješno i efikasno upravljanje razvojem turizma, da se uskladi sporazum sa Zakonom o zaštiti potrošača i standardima EU i da se bolje definišu odredbe koje se odnose na bolju zaštitu korisnika turističkih usluga. Predložene izmjene takođe treba da povećaju efikasnost rada svih onih koji rade u ovoj oblasti i da otvore nove mogućnosti na tržištu.

i) Kako ste generalno zadovoljni socijalnim dijalogom u sektoru TU u Vašoj zemlji?

Socijalni dijalog između sindikata, poslodavaca i države, i na nacionalnom nivou i na nivou sektora karakteriše odsustvo povjerenja među socijalnim partnerima, i to po pitanju reprezentativnosti kao što fali i dobre volje da se kroz dijalog dođe do konkretnih sporazuma i dogovora koji bi donijeli kompromis za razrješenje trenutne situacije.

Socijalni dijalog koji predstavlja težak ali i produktivan razgovor između sindikata, poslodavaca i države kao takav postoji u Srbiji ali je potrebno da se promoviše kako bi bio produktivniji za sve tri zainteresovane strane. To zahtijeva cijelu mrežu organa kako na nivou sektora tako i na nivou lokalne samouprave, tj. lokalne administracije, kako bi se uopšte i moglo govoriti o konceptu i praksi sistema.

Posljednji kolektivni ugovor za turizam i ugostiteljstvo je zaključen 11. januara 2007. godine na period od tri godine. Naredni pregovori su počeli 8. marta 2011. godine, ali su prestali nakon četvrtog sastanka kada se došlo do teme zarada, tj. rangiranja plata.

4.5.2. Problemi po pitanju kvalifikacija radnika i razvoja njihovih vještina u sektoru TU

Na nivou stručnog obrazovanja i obuke u Republici Srbiji postojeća zanimanja obuhvataju poslastičara, trgovca, enterijeristu, tehničara u trgovini i turizmu, konobara, kuvara, pomoćnika u kuhinji, ugostiteljskog tehničara i slično. U visokom obrazovanju postoje privatne i državne srednje stručne škole (trogodišnje obrazovanje) i univerziteti (četvorogodišnje studije) koji obuhvataju ekonomiju i turizam, menadžment u turizmu, organizaciju putovanja, turističke vodiče, ugostiteljstvo, gastronomiju itd. Jedan od ključnih nedostataka je manjak kvalitetne praktične nastave tokom formalnog obrazovanja. Ovo je posebno izraženo u aktivnostima turističkih

agencija. Pozitivan primjer sticanja praktičnih znanja tokom formalnog obrazovanja učenika je u VET za ugostiteljstvo gdje postoji saradnja sa jednim hotelom u Beogradu i učenici učestvuju u svim fazama rada i imaju mogućnost da direktno komuniciraju sa klijentima i da steknu praktične vještine uz podršku mentora.

4.5.3. Problemi po pitanju neprijavljenog rada u sektoru TU

Ukupan broj turističkih inspekcija u 2014. je bio 18 371 što je za 17.62% manje nego u 2013. godini. Ovo je posljedica ne samo vanrednog stanja zbog poplava koje su izuzetno pogodile i turizam već je i zbog smanjenog broj inspektora za turizam i uvedenih restrikcija u upotrebi službenih vozila.

Najveći broj kontrola koje su turistički inspektori sproveli u ugostiteljskom sektoru je (76.2%) što je u skladu sa brojem kompanija prisutnih na turističkom tržištu ali i sa brojem žalbi građana. Tokom prethodnog perioda na godišnjem nivou inspekcija je primila 1 400 do 1 800 žalbi (što znači da je manje od 10% kontrola na godišnjem nivou sprovedeno na osnovu žalbi) a 2/3 od ovih žalbi su bile u vezi ugostiteljskih objekata. Ove godine se ukupan broj žalbi povećao za 480 i turističkih inspektori su primili ukupno 2 254 žalbi što je do sada najveći broj.

U periodu od januara 2011. do decembra 2014. , inspekcije sprovedene u ugostiteljskim preduzećima su pronašle 3214 slučajeva ilegalnog rada, odnosno obavljanje ugostiteljske djelatnosti koja nije upisana u odgovarajući registar. Ove godine turistički inspektori su pronašli nelegalan rad u 804 kontrole što znači da je blizu 6% kontrola obavljeno u ugostiteljskim preduzećima.

Turistička inspekcija ima podatke o preduzećima u kojima se odvijao neprijavljen rad i posebni podaci o ovome su čuvaju od januara 2011.

4.5.4. Problemi po pitanju nesigurnih oblika rada (zaposlenje na određeno vrijeme, studentski rad, građanski ugovor itd.) u sektoru TU

Nemamo posebne podatke o sektoru TU. Uopšteno govoreći, većina problema se odnosi na rad na određeno vrijeme. Zloupotreba ove vrste ugovora znači da poslodavac sa zaposlenim konstantno obnavlja ugovor na određeno vrijeme iako za to ne postoji zakonska osnova jer je potreba za tim konkretnim poslom trajna. Međutim ovo je bilo izvodljivo na potpuno legalan način jer svaki vremenski period duži od 30 dana u toku kojeg zaposleni nije pod ugovorom se smatra prekidom radnog odnosa tako da svako sljedeće sklapanje ugovora sa poslodavcem (moguće i istim) se smatra kao novi radni odnos. Gledano sa pravne strane, ne postoji kontinuitet u zapošljavanju određene osobe ako ta osoba nije primljena u roku od 30 dana. Takva praksa je primijećena kod poslodavaca ne samo u privatnim firmama već i u državnim institucijama. Takođe je primijećeno da poslodavci sve naknadne ugovore o radu zaključuju (sa istom osobom koju su ranije zapošljavali) za sličan ali opet različit opis posla tako da zaposleni tokom eventualnog sudskog postupka nisu mogli da dokažu da postoji stalna potreba za izvršiocem određenog zadatka/posla.

Izmjenama Zakona o radu, član 37, uvodi se pravilo da rad na određeno vreme ne smije biti duži od 24 mjeseca (ranije je bilo 12 mjeseci) i suština ovog člana je preciznije definisanje pitanja ugovora o radu na određen vremenski period. Izmjene sprečavaju zloupotrebe u vidu proširenja (zapravo ponovnog zaključivanja) ugovora o radu na određeno vrijeme neodređen broj puta, čemu smo mnogo puta do sada svjedočili. Sada u skladu sa članom 37. Zakona o radu, poslodavac može da zaključi jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se utvrđuje radni odnos sa istim zaposlenim za vremenski period koji ne može biti duži od 24 mjeseca, sa ili bez prekida.

4.5.5. Članstvo u organizacijama evropskih socijalnih partnera – sektorsko ili međusektorsko

Unija poslodavaca Srbije je član BUSINESSEUROPE (posmatrač).

Nezavisni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije je član EFFAT.

4.5.6. Preporuke za unapređenje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Ugledanje na pozitivne primjere iz prakse zemalja okruženja i njihovu politiku koja je dovela do pozitivnih promjena u kompetitivnosti u sektoru TU.

Socijalni partneri treba da imaju aktivniju ulogu u definisanju prihvatljivije vizije za ovaj sektor na državnom nivou, sa ciljem definisanja ključnih prioriteta i na državnom i na lokalnom nivou.

Socijalni partneri treba zajedničkim naporima da ojačaju HR kapacitete u ovom sektoru.

Potrebno je ojačati socijalni dijalog prilikom donošenja i usvajanja pravnog okvira koji će omogućiti bolju mobilnost radne snage, efikasnost sistema zapošljavanja, fleksibilno radno vrijeme i doprinijeti sveukupnom razvoju sektora TU.



Uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj i iznijeti stavovi su isključiva odgovornost autora.
Evropska Komisija nije odgovorna za bilo koju upotrebu sadržanih informacija.



UNIJA POSLODAVACA
CRNE GORE
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION



EFFAT



S.T.U.H.



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca



Бизнис Конфедерација на Македонија
Business Confederation of Macedonia