



TURIZEM SO LJUDJE:
SKUPAJ ZA KREPITEV SOCIALNEGA
DIALOGA V SEKTORJU TURIZMA IN
GOSTINSTVA



TURIZEM SO LJUDJE: SKUPAJ ZA KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA V SEKTORJU TURIZMA IN GOSTINSTVA



Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana
Tel: 01/563-4880
Fax: 01/432-7214
E-naslov: delodajalci@zds.si



Publikacija je pripravljena v okviru projekta »Turizem so ljudje: Skupaj za krepitev socialnega dialoga v sektorju turizma in gostinstva«, ki ga sofinancira Evropska unija.

Za vsebino in mnenja, izražena v prispevkih, so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za uporabo informacij, ki jih prispevki vsebujejo.

Publikacija je brezplačna in dostopna na sedežu Združenja delodajalcev Slovenije, Dimičeva 9, 1000 Ljubljana in na spletni strani ZDS: <http://www.zds.si/si/publikacije/>.

Izdajatelj:
Združenje delodajalcev Slovenije
Dimičeva 9, 1000 Ljubljana, Slovenija

© Združenje delodajalcev Slovenije Gospodarsko interesno združenje, 2016. Vse pravice so pridržane.

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev ali uporaba tega avtorskega dela.

Zbrala in uredila: mag. Maja Skorupan
Oblikovanje: Tamara Fras
Tisk: Present, d.o.o.
Naklada: 1.500 izvodov

Natisnjeno v Sloveniji, november 2016

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

338.48:316.47(0.034.2)

TURIZEM so ljudje [Elektronski vir] : skupaj za krepitev socialnega dialoga v sektorju turizma in gostinstva / [zbrala in uredila Maja Skorupan]. - El. knjiga. - Ljubljana : Združenje delodajalcev Slovenije, 2016

Način dostopa (URL): <http://www.zds.si/si/publikacije/>

ISBN 978-961-93777-5-8 (pdf)
1. Skorupan, Maja
286672640

VSEBINA

1. O projektu	5
2. Pomembnost evropskega socialnega dialoga	9
3. Evropski potni list spretnosti	13
4. Nacionalna poročila	17
4.1 Črna gora	19
4.1.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG	19
4.1.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG	21
4.1.3 Težave v zvezi z neprijavljenim delom v sektorju TG	21
4.1.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG	21
4.1.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko ali sektorsko	22
4.1.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG	22
4.2 Hrvaška	23
4.2.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG	23
4.2.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG	26
4.2.3 Težave v zvezi z neprijavljenim delom v sektorju TG	26
4.2.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG	26
4.2.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko	27
4.2.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG	27
4.3 Makedonija	28
4.3.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG	28

4.3.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG	32
4.3.3 Težave v zvezi z neprijavljenim delom v sektorju TG	33
4.3.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG	34
4.3.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko	34
4.3.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG	34
4.4 Slovenija	35
4.4.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG	35
4.4.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG	38
4.4.3 Težave v zvezi z neprijavljenim delom v sektorju TG	38
4.4.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG	38
4.4.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko	39
4.4.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG	39
4.5 Srbija	40
4.5.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG	40
4.5.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG	44
4.5.3 Težave v zvezi z neprijavljenim delom v sektorju TG	45
4.5.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG	45
4.5.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsk	46
4.5.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG	46

1.

O PROJEKTU

Turizem so ljudje: Skupaj za krepitev socialnega dialoga v sektorju turizma in gostinstva

V okviru tega projekta so bili podprti ukrepi za spodbujanje nadnacionalnosti in pospeševanje ekonomskih, socialnih in komunikacijskih tokov. S sodelovanjem v projektu so se okrepile in obnovile tudi vezi med državami JVE.

Po vstopu v EU je Slovenija storila veliko na področju izboljšanja svojega sistema socialnega dialoga in uveljavila rezultate številnih socialnih dialogov tako na nacionalni kot tudi sektorski ravni. Zaradi tesnega sodelovanja ZDS z delodajalci in sindikati na območju JVE ter zaradi stkanih vezi med njimi na področju gospodarstva in drugih področjih smo želeli v državah te regije spodbuditi realizacijo trajnostnega gospodarskega in socialnega razvoja.

Zaradi ključnega pomena sektorja TG v sodelujočih državah in na osnovi odločnega dvostranskega socialnega dialoga je ZDS v sodelovanju z evropsko zvezo EFFAT in evropskim združenjem delodajalcev BUSINESSEUROPE, partnerjem v projektu zagotovilo strokovno znanje in izkušnje ter model dobre prakse in s partnerskimi državami JVE delilo izkušnje pri doseganju učinkovitega sistema socialnega dialoga, kar je ključnega pomena za to panogo.

V državah kandidatkah, kot so Makedonija, Črna gora in Srbija, se je socialni dialog le skromno razvil, primerov dobrih praks glede izboljšave kolektivne pogodbe v sektorju TG pa je bila vesela tudi Hrvaška. Partnerji v projektu (zlasti v državah kandidatkah) niso razpolagali s strokovnim znanjem glede načina odzivanja na upočasnitev gospodarske rasti in prilagoditev socialnega dialoga glede na težave (npr. modernizacija trga dela, prožna varnost, delovni čas, znanja in sposobnosti, kakovost dela in dostojno delo).

Rezultati projekta so bili:

- izdaja publikacije o socialnem dialogu in kolektivnih pogajanjih v sektorju TG;
- dvostranska srečanja strokovnjakov, ki se ukvarjajo s projektom;
- pet panelnih razprav o stanju socialnega dialoga v sektorju TG in na splošno ter o modernizaciji trgov dela v vseh partnerskih državah JVE;
- dva e-letaka o (evropskem) socialnem dialogu in socialnih dejavnostih;

- pet nacionalnih delavnic v sodelujočih državah na temo identifikacije rešitev, ki so potrebne v sektorju TG, izzivov v sektorju, možnosti za uvedbo »evropskih potnih listov spretnosti« in na temo usposabljanja na področju pogajanj;
- zaključna konferenca s tiskovno konferenco o socialnem dialogu v sektorju TG na evropski in nacionalni ravni;
- spletna stran o (evropskem) socialnem dialogu, spremembah na področju zaposlovanja in dela ter modernizaciji trga dela.

Partnerji v projektu:

Organizacije delodajalcev:

- HUP – Združenje delodajalcev Hrvaške
- BCM – Konfederacija makedonskega gospodarstva
- UPCG – Združenje delodajalcev Črne gore
- UPS – Združenje delodajalcev Srbije

Sindikati:

- SGITS – Sindikat gostinstva in turizma Slovenije
- STUH – Sindikat turizma in storitev Hrvaške
- CCM – Zveza sindikatov Makedonije
- TCM – Sindikat turizma in gostinstva Črne gore
- AUTCS – Neodvisni sindikat turizma in gostinstva Srbije

Evropski sektorski socialni partner:

- EFFAT – Evropska federacija sindikatov prehrabene industrije, kmetijstva in turizma

S podpora evropskega socialnega partnerja:

- BUSINESSEUROPE

2.

POMEMBNOST EVROPSKEGA SOCIALNEGA DIALOGA

Federacija EFFAT, organizacija evropskega sektorskega socialnega partnerja, ki zastopa delavce v sektorju hotelov, restavracij in gostinstva, je bila partner v projektu in je sodelovala na prvem srečanju, nacionalnih delavnicah in zaključni konferenci.

Poleg tega je decembra leta 2015 federacija EFFAT podprla tudi strokovno ekskurzijo v Bruselj, ki je socialnim partnerjem iz sodelujočih držav omogočila obisk letnega plenarnega srečanja odbora za sektorski socialni dialog, ki pokriva evropski sektor hotelov in restavracij (HoReCa) pod vodstvom evropskih sektorskih socialnih partnerjev HOTREC in EFFAT.

Na srečanju je federacija EFFAT gostila predavanja z naslovom "Evropski socialni dialog – Izzivi in dosežki", kjer se je osredotočila na politike zaposlovanja in socialne politike EU, pravno podlago in oblike socialnega dialoga v Evropi, evropske organizacije socialnih partnerjev, odbore za sektorski socialni dialog (SSDC) in njihov način dela, rezultate socialnega dialoga, primere obravnavanih tematik itd. (upoštevajte predstavitev PowerPoint v prilogi).

Konkretni primeri dosežkov odbora EFFAT-HOTREC v evropskem sektorju hotelov in restavracij ter odbora EFFAT-FoodServiceEurope v evropskem sektorju pogodbenih gostinskih storitev:

- evropski potni list spretnosti (EHSP);
- skupna izjava odbora EFFAT-HOTREC glede neprijavljenega dela v evropskem sektorju hotelov in restavracij;
- skupna izjava odbora EFFAT-HOTREC glede "ekonomije delitve" – "Za enake pogoje in lojalno konkurenco v gostinstvu in turizmu";
- skupna obveza odbora EFFAT-HOTREC za izboljšanje kakovosti in privlačnosti shem vajeništva v evropskem sektorju hotelov in restavracij;
- EFFAT-FSE: "Vodič do ekonomsko najugodnejše ponudbe pogodbenih gostinskih storitev";
- sporazum odbora EFFAT-FoodServiceEurope glede CSR v sektorju pogodbenih gostinskih storitev;
- spletno orodje za usposabljanje "Usposabljanje glede higiene živil za vse".

Glavna prednost sektorskega socialnega dialoga EU je zmožnost obravnavanja posebnih vidikov sektorskih zadev in zagotavljanje ustreznega foruma

za razpravo in skupne akcije socialnih partnerjev glede težav v zvezi z zaposlovanjem, delovnimi pogoji, kvalifikacijami in usposobljenostjo, spremembami v industriji, demografskim razvojem, širitvijo, globalizacijo itd.

Poudarjeno je bilo, da socialni dialog sodi med "skupno zakonodajo" EU, zaradi česar morajo EU in države članice socialni dialog dovoljevati in ga sprejeti, ob tem pa nacionalne/sektorske socialne dialoge zaščititi, spodbujati in podpirati. Vlade držav so posebej odgovorne za krepitev zmogljivosti samostojnih socialnih partnerjev. Standardi, ki so bili sprejeti na ravni EU, predstavljajo minimalne standarde, zaradi česar je treba v vsak sporazum, dosežen na ravni EU, vključiti protiregresijsko klavzulo in s tem zagotoviti, da boljša določila, ki v državah članicah že obstajajo, ostanejo pomembnejša. Nacionalne težave, izkušnje in rešitve je treba vključiti v evropski socialni dialog, skupaj dosežene rezultate pa prevzeti in jih izvajati na nacionalni ravni.

3.

**EVROPSKI
POTNI LIST
SPRETNOSTI**

Evropski potni list spretnosti (EHSP), ki so ga skupaj izdelali socialni partnerji evropskega sektorja hotelov in restavracij HOTREC in federacija EFFAT, je bil junija 2014 uveden kot novo orodje na portalu EURES (upoštevajte predstavitev PowerPoint v prilogi).

Evropski potni list spretnosti naj bi:

- vsem delavcem omogočil beleženje vseh njihovih spretnosti in kompetenc, pridobljenih med izobraževanjem, usposabljanjem in prakso, ter dopolnjeval ustaljeni CV;
- delodajalcem omogočal enostavno iskanje spretnosti, ki jih potrebujejo, in
- omogočal boljše ujemanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela gostinskega sektorja.

Stalno spremljanje uporabe evropskega potnega lista spretnosti je pokazalo, da se takšen potni list masivno še ne uporablja (zlasti s strani delodajalcev) tudi zaradi slabše stopnje prepoznavnosti potnega lista spretnosti na spletni strani EURES in ker je dostop mogoče le v primeru, ko zanj uporabniki vedo in kadar so registrirani. Partnerja EFFAT in HOTREC se s portalom EURES dejansko dogovarjata glede izboljšanja prepoznavnosti in prevzema evropskega potnega lista spretnosti. Poleg tega se morajo tudi nacionalni socialni partnerji na nacionalni ravni bolj potruditi za promocijo evropskega potnega lista spretnosti.

4.

NACIONALNA POROČILA

4.1 ČRNA GORA

4.1.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG

a) Število reprezentativnih sindikatov v sektorju TG: 1

Sindikat turizma in gostinstva Črne gore – TCM

Delež včlanjenih delavcev v sindikat v dejavnosti TG: brez podatkov

b) Število reprezentativnih organizacij delodajalcev v sektorju TG: 1

Federacija delodajalcev Črne gore – MEF

Delež včlanjenih delodajalcev v delodajalsko organizacijo v dejavnostiTG: brez podatkov

c) Ali je v vaši državi sprejet zakon o reprezentativnosti sindikatov in organizacij delodajalcev? V primeru pozitivnega odgovora to navedite, zraven pa pripišite tudi datum sprejetja. Katera so glavna merila, da se sindikat oziroma organizacija delodajalcev upoštevata kot reprezentativna?

V Črni gori obta veljaven zakon o načinu in postopkih registracije federacij delodajalcev in merilih za določitev predstavnikov reprezentativnih federacij delodajalcev ("Sl. list RCG", št. 34/05, 9. 6. 2005).

Glavno merilo za določitev reprezentativnosti združenja delodajalcev je, da člani federacije delodajalcev zaposlujejo vsaj 25 odstotkov vseh zaposlenih v realnem sektorju.

V Črni gori je v veljavi tudi Zakon o predstavnikih sindikatov ("Sl. list CG" št. 26/10, 7. 5. 2010).

Glavno merilo za določitev reprezentativnosti sindikata na panožni ravni je, da vključuje vsaj 15 odstotkov vseh zaposlenih v določenem sektorju.

d) Ali je v vaši državi sprejet zakon, ki določa postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe, pogodbene stranke in obliko kolektivne pogodbe? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sprejetja.

V Črni gori določa delovno pravo vse v zvezi s kolektivnim pogajanjem in kolektivnimi pogodbami Zakon o delovnih razmerjih, ki je bil nazanje sprejet leta 2012.

e) Kako dobro sta v sektorju TG vaše države razvita sektorski socialni dialog in socialni dialog na ravni podjetja?

Socialni dialog na ravni podjetja ni pretirano razvit, v določenih panogah pa je razvit zelo slabo. Nekaj panožnih kolektivnih pogodb je bilo sprejetih leta 2004 in so zdaj že zastarele. Rečemo lahko, da je socialni dialog v sektorju TG bolje razvit in da je bil leta 2010 sklenjen panožni dogovor, vendar pa je prišlo pri splošni kolektivni pogodbi v letu 2014 do določenih sprememb, zaradi česar je treba panožno kolektivno pogodbo za sektor TG uskladiti s temi spremembami. Sektorski socialni dialog v sektorju TG ni tako razvit, saj obstaja izjemno veliko majhnih podjetij, ki nimajo interesa za uvajanje socialnega dialoga na ravni podjetja. Kar se tiče velikih podjetij, se socialni dialog dobro razvija.

f) Ali je v vaši državi kolektivna pogodba za sektor TG sprejeta na nacionalni ravni? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sklenitve. Kdaj je bila na nacionalni ravni sklenjena zadnja kolektivna pogodba za sektor TG?

V Črni gori je v veljavi panožna kolektivna pogodba za sektor TG. Sklenjena je bila 17. junija 2011. To je zadnja sklenjena panožna kolektivna pogodba za sektor TG.

g) V primeru pozitivnega odgovora na prejšnje vprašanje navedite, kakšna je stopnja pokritosti delavcev in delodajalcev?

Panožna kolektivna pogodbavelja za vse delavcev v sektorju TG.

h) Ali je v sektorju TG v zadnjih petih letih prišlo do kakšnih konfliktov ali sindikalnih aktivnosti?

V zadnjih petih letih ni prišlo do nobenih konfliktov oziroma sindikalnih akcij.

i) Kakšno je v vaši državi splošno zadovoljstvo s socialnim dialogom v sektorju TG?

Socialni dialog je v sektorju TG razvit, vendar za prihodnji razvoj obstaja še veliko prostora. V Črni gori je treba trenutno panožno kolektivno pogodbo najprej uskladiti z novo splošno kolektivno pogodbo. Zaradi velikega števila majhnih delodajalcev (podjetja z enim zaposlenim) v prav vseh sindikati niso organizirani. Zaradi tega je še dovolj prostora za izboljšanje socialnega dialoga.

4.1.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG

V sektorju TG obstajajo težave s kvalifikacijami, zlasti srednješolskimi. Na trgu dela obstaja potreba po večjem številu sobaric, kuharjev in številnih drugih oseb s podobnimi kvalifikacijami.

4.1.3 Težave v zvezi z delom na črno v sektorju TG

Delo določenih delavcev še vedno ni prijavljeno, vendar se v primerjavi s prejšnjim obdobjem stanje izboljšuje. V sektorju TG poslujejo tudi določena neregistrirana podjetja, kar prav tako predstavlja oviro za razvoj tega sektorja.

4.1.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG

Razen dela na črno druge oblike dela ne povzročajo težav. Za sektor TG je značilno sezonsko delo, zaradi česar so številne pogodbe zgolj sezonske narave. V Črni gori obstaja tudi sezonsko zaposlovanje študentov, ki delo opravljajo v času sezone.

4.1.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko ali sektorsko

Federacija delodajalcev Črne gore je član združenja BUSINESSEUROPE.

Sindikata turizma in gostinstva Črne gore je član federacije EFFAT.

4.1.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG

Najprej bi bilo treba izboljšati komunikacijo in sodelovanje med socialnimi partnerji. Jasno je, da bi morali socialni partnerji med seboj sodelovati z namenom izboljšanja trenutnega stanja na področju socialnega dialoga. Socialni partnerji bi morali biti bolj intenzivno vključeni na vseh področjih odnosov (delavec/delodajalec) v turizmu, kot so raziskave, skupna stališča itd. To je izjemno pomembno, saj je skupni glas socialnih partnerjev močnejši, kadar gre za nacionalno raven in v komunikaciji z vlado.

Ena od nalog socialnih partnerjev v naslednjem obdobju bi morala biti skupna deklaracija/izjava, ki bi jo na vlado naslovili z zahtevami po boljših pogojih za delavce in delodajalce v sektorju turizma in gostinstva. S tem bi postali socialni partnerji resnični partner vlade v procesu oblikovanja zakonodaje in drugih pogojev za poslovanje na tem področju.

Skupne aktivnosti socialnih partnerjev, namenjene spopadanju z neformalno ekonomijo, bodo v prihodnjem obdobju izjemno pomembne. Glede na različna poročila neformalna ekonomija v sektorju TG predstavlja izjemno veliko težavo, zato bi se morale aktivnosti socialnih partnerjev temu bolj posvetiti. V zvezi s tem bi morali socialni partnerji, skupaj z ustanovami EU v državi in s podporo Mednarodne organizacije dela, oblikovati seznam aktivnosti, ki bi jih morali opraviti, če bi se želeli spopasti z neformalno ekonomijo in zmanjšati njen obseg.

Nadalje bi se socialni partnerji morali začeti pogajati o novih/spremenjenih panožnih kolektivnih pogodbah za sektor turizma in gostinstva. Kljub temu da je sedanja kolektivna pogodba dobra in za sindikate ter delodajalce zelo sprejemljiva, bi jo bilo treba uskladiti z novim delovnim pravom in novo splošno kolektivno pogodbo.

Socialni partnerji bi morali tudi tesneje sodelovati na področju spretnosti v sektorju turizma in gostinstva v Črni gori. Ob upoštevanju, da je v Črni gori med sezono zaposlenih več kot 20.000 tujcev, bi se morali socialni partnerji in vlada skupaj potruditi na področju razvoja seznama spretnosti, ki jih delodajalci potrebujejo med poletno sezono.

Socialni partnerji bi se morali bolj posvetiti procesu usklajevanja izobraževalnega sistema s potrebami trga dela. Jasno je, da večini tistih, ki šolanje zaključijo, manjka ustrezno praktično znanje. Socialni partnerji bi se morali skupaj odzvati in posvetiti več truda realizaciji izboljšav trenutnega stanja, ki so jih pripravili Ministrstvo za izobraževanje in druge ustrezne ustanove.

Ne nazadnje bi se morali socialni partnerji bolj potruditi na področju razvoja in izvajanja projektov EU, ki izboljšujejo stanje socialnega dialoga na tem področju. Jasno je, da takšni projekti Črni gori zagotavljajo nova znanja in prenos najboljših primerov. S pomočjo izkušenj EU in izkušenj iz ostale regije bi lahko Črna gora na tem področju postala konkurenčnejša, kar pa je v tem času izjemno zahtevno, če upoštevamo, da se globalni trendi v turizmu izjemno hitro spreminjajo.

4.2 HRVAŠKA

4.2.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG

a) Število reprezentativnih sindikatov v sektorju TG: 2

1. Sindikat gostinstva in turizma Hrvaške
2. Sindikat Istre, Kvarnerja in Dalmacije

Delež včlanjenih delavcev v sindikat v dejavnosti TG: 18-odstotna

b) Število reprezentativnih organizacij delodajalcev v sektorju TG: 2

1. CEA – Združenje gostinstva in turizma (HUP UUT)
2. Združenje hrvaških potovalnih agencij (UHPA)

Delež včlanjenih delodajalcev v delodajalske organizacije v dejavnosti TG: pribl. 45-odstotna (odvisno od števila zaposlenih)

c) Ali je v vaši državi sprejet zakon o reprezentativnosti sindikatov in organizacij delodajalcev? V primeru pozitivnega odgovora to navedite, zraven pa pripišite tudi datum sprejetja. Katera so glavna merila za reprezentativni sindikat oziroma organizacijo delodajalcev?

Zakon o reprezentativnosti sindikatov in organizacij delodajalcev je v veljavi od 15. julija 2014.

Merilo za reprezentativnost sindikalnih združenj: vsaj šest mesecev od registracije; povezani sindikati morajo imeti skupaj vsaj 50.000 članov; povezanih mora biti vsaj pet sindikatov različnih povezanih strok; povezani sindikati morajo imeti regionalna predstavništva v vsaj štirih državah z v celoti opremljenimi uradi in vsaj petimi zaposlenimi s pogodbami za nedoločen čas in za poln delovnik.

Merilo za reprezentativnost združenj delodajalcev: vsaj šest mesecev od registracije; povezanih mora biti vsaj 3.000 delodajalcev oziroma vsaj 100.000 delavcev povezanih delodajalcev; povezanih mora biti vsaj pet združenj delodajalcev različnih povezanih strok; vsaj v štirih državah morajo obstajati regionalna predstavništva z v celoti opremljeni uradi in vsaj petimi zaposlenimi s pogodbami za nedoločen čas in za poln delovnik.

d) Ali je v vaši državi sprejet zakon, ki določa postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe, pogodbene stranke in obliko kolektivne pogodbe? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sprejetja.

Postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe in stranke določa zakon o delovnih razmerjih, sprejet 15. julija 2014. Prvi Zakon o delovnih razmerjih je bil sprejet 16. junija 1995.

e) Kako dobro sta v sektorju TG vaše države razvita sektorski socialni dialog in socialni dialog na ravni podjetja? Prosimo za kratek opis.

Sektorski socialni dialog je na Hrvaškem v sektorju turizma dobro razvit.

Kolektivno pogajanje ni primer dobre prakse le na nacionalni ravni, temveč je dobro razvito tudi na ravni podjetij, pri čemer se predvsem največja hotelirska podjetja letna pogajajo za kolektivne pogodbe in sklepajo kolektivne pogodbe z večletno veljavnostjo. Sindikati se pogajajo predvsem glede plač in drugih pomembnih delovnih pogojev.

f) Ali je v vaši državi kolektivna pogodba za sektor TG sprejeta na nacionalni ravni? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sklenitve. Kdaj je bila na nacionalni ravni sklenjena zadnja kolektivna pogodba za sektor TG?

Kolektivna pogodba za sektor TG je bila sklenjena 10. maja 2002. Zadnja kolektivna pogodba je bila sklenjena 15. januarja 2015.

g) V primeru pozitivnega odgovora na prejšnje vprašanje navedite, kakšna je stopnja pokritosti delavcev in delodajalcev?

Stopnja pokritosti delavcev je 18-odstotna, delodajalcev pa pribl. 15-odstotna glede na število podjetij – oziroma pribl. 45-odstotna glede na število delavcev v podjetjih, ki so včlanjena v združenja delodajalcev.

h) Ali je v sektorju TG v zadnjih petih letih prišlo do kakšnih konfliktov ali sindikalnih aktivnosti?

V enem izmed podjetij v državni lasti je prišlo do stavke zaradi težav z izplačilom plač in privatizacijo podjetja.

i) Kakšno je v vaši državi splošno zadovoljstvo s socialnim dialogom v sektorju TG?

Socialni dialog v sektorju turizma je eden najboljših na Hrvaškem. Poleg dolgoročnega dvostranskega dialoga, ki se odvija pretežno s kolektivnimi pogajanci na nacionalni ravni, so socialni partnerji pred tremi leti ustanovili Socialni svet za turizem, kjer se razrešujejo vse glavne težave v sektorju turizma. V sektorju turizma se odvija tudi izjemno intenziven socialni dialog na ravni podjetij. Na tripartitni ravni pa se odvija nekoliko manj učinkovit socialni dialog. Ta dialog temelji predvsem na obravnavanju zakonov in predpisov specifičnih strok v sektorju turizma.

4.2.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG

Komunikacija med delodajalci in izobraževalnim sistemom ni dobro razvita, tako da rezultati izobraževanja ne dohajajo potreb trga dela sektorja TG. Primanjkuje na primer splošnih spretnosti (komunikacijske spretnosti, skrb za stranke itd.) oziroma določenih novih kvalifikacij, kot so vodja prihodkov???, vodja hrane in pijače, animator ali somelje (neravnovesje na kvalitativni in kvantitativni ravni). Obstaja tudi velika težava na sistemski ravni glede šolske prakse na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja (pomanjkanje poklicnih izkušenj – učenci nimajo dovolj “praktičnega pouka” v realnem sektorju itd.).

4.2.3 Težave v zvezi z delom na črno v sektorju TG

Delo na črno je v sektorju turizma močno prisotno. Tipično je za t. i. majhne delodajalce z manj kot 20 zaposlenimi. Najpogosteje se pojavlja v kavarnah, lokalih, restavracijah in manjših družinskih hotelih. Najbolj običajne žrtve dela na črno so mladi delavci in ženske. Njihove plače niso knjižene, upravičeni pa niso niti do ugodnosti oziroma plačila davkov.

4.2.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG

V sektorju turizma obstaja veliko prekarnega dela. Najpogostejše oblike prekarnega dela: pogodbe za določen čas (za zelo kratko obdobje – en ali dva meseca, sezonsko zaposlovanje, množično zaposlovanje študentov, uporaba delavcev preko agencij za osnovna in stalna dela ter položaje v podjetjih (natakarji, oskrbnice, receptorji, pomožno osebje). Skoraj 90 odstotkov na novo zaposlenih delavcev se sooča z določeno vrsto prekarnega dela. Vse od najnižje ravni sklepa vodstveno osebje pogodbe, ki niso tipične za zaposlitev in ki nikakor ne temeljijo na delovnem pravu (t. i. vodstvene ali posebne pogodbe).

4.2.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko

Sindikat gostinstva in turizma Hrvaške je član:

- federacije EFFAT

Hrvaško združenje delodajalcev je član:

- združenja BUSINESSEUROPE
- Mednarodne organizacije delodajalcev (IOE)
- Mednarodne organizacije dela (ILO)

4.2.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG

Socialni dialog v sektorju TG je mogoče upoštevati kot primer najboljšega sektorskega socialnega dialoga v Republiki Hrvaški. Sosednjim državam bi lahko predstavljal primer dobre prakse. Značilnosti tega socialnega dialoga:

- a) dolgotrajnost kolektivne pogodbe za sektor gostinstva – kolektivna pogodba za gostinstvo (poleg sodi tudi kolektivna pogodba za potovalne agencije);
- b) stalno prilagajanje – spremembe in kolektivna pogajanja;
- c) veliko število kolektivnih pogodb na ravni podjetja;
- d) stalno spremljanje in interpretacija kolektivne pogodbe za sektor gostinstva v praksi s strani skupnega organa za interpretacijo kolektivne pogodbe za gostinstvo (dvostranski organ, s katerim lahko navežejo stik vsi zainteresirani podjetniki in delavci itd.).

Primeri dobre prakse, ki jih je treba poudariti in ki potrjujejo stopnjo razvoja sektorskega socialnega dialoga v panogi turizma in gostinstva na Hrvaškem:

- a) Socialni svet za turizem – dvostransko telo s številnimi skupnimi interesnimi pobudami za razvoj turizma v Republiki Hrvaški na splošno;
- b) sprejetje odločitve glede razširjene uporabe kolektivne pogodbe za gostinstvo v celotnem gostinskem sektorju;
- c) Odbor za zagotavljanje zdravja in varnosti pri delu – dvostranski organ za razvoj in spodbujanje zdravja in varnosti pri delu itd.

4.3 MAKEDONIJA

4.3.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG

a) Sindikalno zastopanje v vaši državi

Število reprezentativnih sindikatov v sektorju TG: 1

Sindikata delavcev gostinstva, turizma, komunalnega-stanovanjskega gospodarstva, obrti in združenj Republike Makedonije

Delež včlanjenih delavcev v sindikat v dejavnosti TG: brez podatkov

b) Organizacije delodajalcev

Število reprezentativnih organizacij delodajalcev v sektorju TG: 3

Konfederacija makedonskega gospodarstva
Združenje hotelov, restavracij in kavarn Makedonije HOTAM
Zbornica za turizem Makedonije

Delež včlanjenih delodajalcev v delodajalske organizacije v dejavnosti TG: brez podatkov

c) Ali je v vaši državi sprejet zakon o reprezentativnosti sindikatov in organizacij delodajalcev? V primeru pozitivnega odgovora to navedite, zraven pa pripišite tudi datum sprejetja. Katera so glavna merila, da se sindikat oziroma organizacija delodajalcev upoštevata kot reprezentativna?

V Republiki Makedoniji je bil Zakon o reprezentativnosti sprejet leta 2009.

Kot reprezentativni sindikat se na območju Makedonije je določen sindikat, ki:

- ga je v register sindikatov vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava;

- med člani vključuje vsaj 10 odstotkov vseh zaposlenih v Republiki Makedoniji, ki sindikatu plačujejo članarino;
- na nacionalni ravni vključuje vsaj tri sindikate različnih panog ali oddelkov, ki jih je v register sindikatov vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava;
- deluje na nacionalni ravni in vključuje registrirane člane iz vsaj ene petine občin v Republiki Makedoniji;
- deluje v skladu s svojim statutom in demokratičnimi načeli;
- vključuje članstvo sindikatov, ki so se pridružili/sklenili vsaj zadnje tri kolektivne pogodbe na panožni ravni (tj. oddelek).

Kot reprezentativni sindikat javnega sektorja se upošteva sindikat, ki ga je v register sindikatov vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava, in ki med člani vključuje vsaj 20 odstotkov zaposlenih v javnem sektorju, ki plačujejo članarino.

Kot reprezentativni sindikat zasebnega sektorja se upošteva sindikat, ki ga je v register sindikatov vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava, in ki med člani vključuje vsaj 20 odstotkov zaposlenih v zasebnem sektorju, ki plačujejo članarino.

Kot reprezentativni sindikat na panožni ravni je določen sindikat, ki ga je v register sindikatov vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava, in ki med člani vključuje vsaj 20 odstotkov zaposlenih, ki plačujejo članarino.

Kot reprezentativni sindikat na ravni delodajalcev se upošteva sindikat, ki med člani vključuje vsaj 20 odstotkov zaposlenih pri delodajalcu in plačujejo članarino.

Kot reprezentativna organizacija delodajalcev na območju Republike Makedonije je določena organizacija, ki:

- jo je v register organizacij delodajalcev vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava;
- med člani vključuje vsaj pet odstotkov vseh delodajalcev zasebnega sektorja Republike Makedonije oziroma delodajalce-člane organizacije, ki zaposlujejo vsaj pet odstotkov vseh zaposlenih v zasebnem sektorju

Republike Makedonije;

- vključuje člane, ki opravljajo dejavnost vsaj v treh panogah;
- ima lastne člane vsaj v eni petini občin v Republiki Makedoniji;
- je sklenila ali pristopila k vsaj trem kolektivnim pogodbam na ravni panoge;
- deluje v skladu s svojim statutom in demokratičnimi načeli.

Kot reprezentativna organizacija delodajalcev zasebnega sektorja se upošteva organizacija, ki jo je v register vpisalo ministrstvo, odgovorno za zadeve s področja delovnega prava, in ki med člani vključuje vsaj 10 odstotkov vseh delodajalcev zasebnega sektorja oziroma delodajalce-člane organizacije, ki zaposlujejo vsaj 10 odstotkov vseh zaposlenih zasebnega sektorja.

Kot reprezentativna organizacija delodajalcev zasebnega sektorja na ravni panoge se upošteva organizacija, ki jo je v register vpisalo ministrstvo, odgovorno za področje delovnega prava, in ki med člani vključuje vsaj 10 odstotkov vseh delodajalcev panoge ali delodajalce-člane organizacije, ki zaposlujejo vsaj 10 odstotkov vseh zaposlenih v panogi.

d) Ali je v vaši državi sprejet zakon, ki določa postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe, pogodbene stranke in obliko kolektivne pogodbe? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sprejetja.

Postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe, pogodbene stranke in obliko kolektivne pogodbe določa Zakon o delovnih razmerjih – prečiščeno besedilo, Uradni list 145/2014 – poglavje XIX KOLEKTIVNE POGODBE, člani 203–235.

e) Kako dobro sta v sektorju TG vaše države razvita sektorski socialni dialog in socialni dialog na ravni podjetja? Prosimo za kratek opis.

Socialni dialog na ravni podjetja je v sektorju turizma na nizki ravni. Naša notranja raziskava je pokazala, da delodajalci ne kažejo nikakršnega interesa za potrebe delavcev. Delavci so postavljeni v izjemno neugoden položaj in so v stalnem strahu za svoja delovna mesta, saj njihove pravice niso zaščitene. Prisiljeni so delati nezakonito in tako zaslužiti vsaj minimum za preživetje. V naši državi obstaja v gostinskem sektorju zgolj ena kolektivna pogodba,

katere veljavnost je že prenehala in za katero ni mogoče reči, ali so delavci vedeli za njen obstoj. V Republiki Makedoniji obstajajo delavski sveti zgolj v 4–7 odstotkih podjetij, kar pa ne velja za sektor TG, saj turistične agencije v Makedoniji zaposlujejo največ deset delavcev (le dve ali tri izmed podjetij), večinoma pa zaposlujejo največ pet delavcev. V hotelih so okoliščine nekoliko drugačne, saj obstaja možnost za sindikalno organiziranost.

f) Ali je v vaši državi kolektivna pogodba za sektor TG sprejeta na nacionalni ravni? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sklenitve. Kdaj je bila na nacionalni ravni sklenjena zadnja kolektivna pogodba za sektor TG?

27. decembra 2007 so Sindikat delavcev gostinstva, turizma, občinskih stanovanjskih oddelkov, gospodarstva, obrti in združenj Makedonije (SUTKOZ), člani sindikata Makedonije in Združenje hotelov, restavracij in kavarn (HOTAM) sklenili petletno kolektivno pogodbo – Uradni list Republike Makedonije št. 2/08. V pogodbi je tudi člen, ki navaja, da bodo po poteku pogodbe njeni člani veljali do podpisa nove kolektivne pogodbe.

g) V primeru pozitivnega odgovora na prejšnje vprašanje navedite, kakšna je stopnja pokritosti delavcev in delodajalcev?

Število vseh zaposlenih: 26.025; število delavcev: 22.856; število delodajalcev: 1.968.

h) Ali je v sektorju TG v zadnjih petih letih prišlo do kakšnih konfliktov ali sindikalnih aktivnosti?

V sektorju TG v zadnjih petih letih ni bilo zaznati nobenih industrijskih akcij oziroma opaznih konfliktov.

i) Kakšno je v vaši državi splošno zadovoljstvo s socialnim dialogom v sektorju TG

V sektorju TG socialni dialog ne obstaja, za njegov razvoj pa obstaja izjemno nizka stopnja zavedanja.

4.3.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG

Glavni cilj šol je predvideno oblikovanje, izobraževanje in pridobivanje osebja, ki bi zadostilo potrebam gostinstva in turizma.

Namen splošne dejavnosti šol je učence in dijake usposobiti za aktivnosti tega trga. Celotna aktivnost šole je usmerjena tako, da se prilagaja individualnemu razvoju učencev, njihovi motivaciji, zmožnostim, željam, težnjam, potrebam in jim omogoča nadaljnje izobraževanje in dvig kulture zavesti.

Možnosti horizontalnega prehoda v izobraževalnih profilih iste ali podobne stroke in možnosti višješolskega višjega poklicnega izobraževanja:

- profil triletnega izobraževanja (natakar, kuhar in slaščičar) z usposabljanjem, izrednim izobraževanjem v istem izobraževalnem profilu letnika specialista stroke (chef specialist, natakar specialist, slaščičar specialist in barman);
- izobraževalni profil triletnega izobraževanja (natakar, kuhar in slaščičar) s prekvalifikacijo v drugačen profil istega ravni gostinske in turistične stroke;
- izobraževalni profil hotelsko-turističnega tehnika s štirimi leti izobraževanja in delnim izobraževanjem za vse izobraževalne profile triletnega izobraževanja;
- triletno izobraževanje (natakar, kuhar in slaščičar) z izrednim izobraževanjem s prekvalifikacijo izobraževalnega profila hotelsko-turističnega tehnika;
- iz vseh izobraževalnih profilov triletnega in štiriletnega izobraževanja s prekvalifikacijo za druge poklice in profile;
- štiriletno izobraževanje (hotelsko-turistični tehnik) s polnim ali delnim izobraževanjem z višjo kvalifikacijo in višjo izobrazbo;

- štiriletno izobraževanje (hotelsko-turistični tehnik) drugih fakultet (ekonomska, pravna, jezikoslovna itd.) z rednim ali delnim šolanjem.

V Makedoniji obstaja šest univerz, pri katerih smernice višjih oziroma visokih šol vključujejo poučevanje predmetov s področja turizma, gostinstva in gastronomije. Štiri so javne, dve pa sta zasebni.

Programi in predmeti smernic za turizem na šestih univerzah so si podobni, razen določenih predmetov, ki so vključeni v drug program.

Vsi programi fakultet so usklajeni z načeli bolonjske izjave. Prav tako tudi vse fakultete uporabljajo evropski sistem dodeljevanja in prenašanja akademskih kreditnih točk ECTS ter sodobne načine organizacije učenja (predstavitve, interaktivna predavanja, priprava projektov, seminarji itd.).

Kljub temu obstaja vrzel med spretnostmi, ki jih potrebujejo delodajalci, in delavci, ki takšne spretnosti imajo. Formalno izobraževanje ne zagotavlja zadostnega števila delavcev, ki bi zadostilo potrebam po kadrih v določenih sektorjih. Delodajalci zaposlujejo izobražene osebe – neformalno zaradi nezadovoljstva s kakovostjo izobraževanja. Njihovo usposabljanje na delovnem mestu je poceni, zato s takšno prakso ni težko nadaljevati.

4.3.3 Težave v zvezi z delom na črno v sektorju TG

Delo na črno v sektorju turizma in gostinstva se najpogosteje pojavlja v določenih delih leta/sezonah. Tukaj se soočamo s prihodom delavcev, ki so zainteresirani za to delo z večjo stopnjo zmogljivosti. Številni izmed teh delavcev imajo neformalno izobrazbo. Mnogi so študenti in mladi v dvajsetih letih. Med drugimi velja tudi, da redni študenti v Makedoniji ne smejo biti zaposleni (za polni ali delni čas), a potrebujejo dohodek, ki jim ga te službe omogočajo. Zato se pogosto strinjajo z delom na črno, pri čemer se zavedajo takega tveganja. Ker niso na noben način zaščiteni, jim delodajalci pogosto ne izplačajo zasluženih plač, čeprav delajo več mesecev.

4.3.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG

Večina mladih se ne zaveda problematike sive ekonomije. Ministrstvo za izobraževanje je izvedlo anketo z namenom identifikacije vseh oblik sive ekonomije. Na vprašanje "Ali veste, da morate podpisati pogodbo, če želite začeti z delom in se registrirati?" je 91 odstotkov mladih odgovorilo pozitivno, kar je dober pokazatelj, da bodo po zaključku izobraževanja zavrnili delovno mesto na sivem trgu.

Več kot polovica (56 %) ni seznanjena z delovnim pravom, skoraj enak odstotek študentov pa se ne zaveda obstoja agencij za začasno zaposlovanje, ki predstavljajo možnost za reguliranje zaposlitve za krajši čas.

Pri več kot 15.000 inšpekcijskih pregledih je bilo najdeno 531 neregistriranih oseb. Proti delodajalcem so bili izrečeni vsi potrebni ukrepi, ki jih predvideva zakonodaja in ki so v skladu s pravnimi obveznostmi, tako da morajo svoje zaposlene prijaviti in izplačati plače za tri mesece.

Področja z največ nezakonito delujočimi delavci vključujejo gradbeništvo in turizem. V gradbeništvu njihovo število upada, medtem ko je v poletni sezoni na področju turizma trend v porastu.

4.3.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko

Sindikata delavcev gostinskega turizma, komunalnega gospodarstva, obrti in podjetij, ki usposablja in zaposlujejo invalidne osebe (SUTKOZ), je član federacije EFFAT.

4.3.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG

Nadaljevati bi bilo treba z intenzivnimi aktivnostmi, namenjenimi krepitevi socialnega dialoga – predvsem v smislu potrebe po dodatnem naporu socialnih partnerjev za izboljšanje socialnega dialoga, ki bi privedel do medsebojnih pogovorov in okrepil odnose medsebojnega spoštovanja in zaupanja.

Nadaljevati bi bilo treba s krepitvijo vloge socialnega sveta in vztrajati, da bi ti organi upoštevali vse predpise, pomembne za doseganje gospodarskega in socialnega položaja delavcev in delodajalcev.

Kjer je to potrebno, bi bilo treba okrepiti zmogljivosti socialnih partnerjev z izboljšanjem njihovih pogajalskih spretnosti, administrativnih in tehničnih pogojev itd.

Izboljšati bi bilo treba delo lokalnih socialnih svetov in, kjer je to mogoče, ustanoviti nove.

Zlasti bi bilo treba okrepiti aktivnosti spodbujanja socialnega dialoga in ozaveščanja o njegovem pomenu, prednostih in koristih za družbeno okolje vsake države ter celotne regije.

4.4 SLOVENIJA

4.4.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG

a) Sindikalno zastopanje v vaši državi

Število reprezentativnih sindikatov v sektorju TG: 2

1. Sindikat gostinstva in turizma (GiT)
2. Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije iz Konfederacije sindikatov 90 Slovenije (SDGiTS KS90)

Delež delavcev včlanjenih v sindikat v dejavnosti TG: 32-odstotni

b) Organizacije delodajalcev

Število reprezentativnih organizacij delodajalcev v sektorju TG: 4

1. Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)
2. Sekcija za gostinstvo in turizem pri Obrtno-podjetniški zbornici Slovenije

(OZS);

3. Turistično gostinska zbornica Slovenije (TGZS) pri Gospodarski zbornici Slovenije (GZS);
4. Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije (ZDOPS).

Delež delodajalcev včlanjenih v delodajalske organizacije v dejavnosti TG: 60 - odstona

c) Ali je v vaši državi sprejet zakon o reprezentativnosti sindikatov in organizacij delodajalcev? V primeru pozitivnega odgovora to navedite, zraven pa pripišite tudi datum sprejetja. Katera so glavna merila, da se sindikat oziroma organizacija delodajalcev upoštevata kot reprezentativna?

Zakon o reprezentativnosti sindikatov je bil sprejet 26. februarja 1993 in velja vse od 27. februarja 1993. Zakon določa, da morajo reprezentativni sindikati sklepati splošno veljavne pogodbe. Določa tudi, da so reprezentativni sindikati:

- demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev;
- neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona

Kot reprezentativne se določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti je reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo iz prejšnjega odstavka, če je vanj včlanjenih najmanj 15% delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti.

Reprezentativnost delodajalskih organizacij ni urejena z nobenim zakonom. Zakon o kolektivnih pogodbah določa reprezentativnost organizacij delodajalcev le za namene razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe oziroma njenega dela.

d) Ali je v vaši državi sprejet zakon, ki določa postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe, pogodbene stranke in obliko kolektivne pogodbe? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sprejetja.

Zakon o kolektivnih pogodbah je bil sprejet 21. aprila 2006. Zakon določa postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe in pogodbene stranke.

e) Kako dobro sta v sektorju TG vaše države razvita sektorski socialni dialog in socialni dialog na ravni podjetja?

V Sloveniji je sektorski socialni dialog dobro razvit. Kolektivna pogodba za sektor TG je bila sklenjena leta 1991. Od takrat socialni partnerji tesno sodelujejo na področju odnosov med delodajalci in delojemalci.

Dobro je razvit tudi socialni dialog na ravni podjetja. Skoraj vsa velika podjetja v sektorju TG imajo sklenjene podjetniške kolektivne pogodbe.

f) Ali je v vaši državi kolektivna pogodba za sektor TG sprejeta na nacionalni ravni? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sklenitve. Kdaj je bila na nacionalni ravni sklenjena zadnja kolektivna pogodba za sektor TG?

Prva kolektivna pogodba za dejavnost TG je bila sklenjena leta 1991. Zadnja sklenjena in veljavna kolektivna pogodba za dejavnost TG je bila sklenjena 19. februarja 2016 in velja do 31. decembra 2017.

g) V primeru pozitivnega odgovora na prejšnje vprašanje navedite, kakšna je stopnja pokritosti delavcev in delodajalcev?

Kolektivna pogodba za dejavnost TG ima razširjeno veljavnost, a zgolj za naslednje poslovne aktivnosti v sektorju TG:

- hoteli;
- kampi;
- potovalne agencije;
- igralnice.

h) Ali je v sektorju TG v zadnjih petih letih prišlo do kakšnih konfliktov ali sindikalnih aktivnosti?

V zadnjih petih letih ni prišlo do nobenih konfliktov oziroma sindikalnih akcij.

i) Kakšno je splošno zadovoljstvo s socialnim dialogom v sektorju TG?

V Sloveniji je sektor TG dobro pokrit s kolektivnimi pogodbami. Podjetja zastopata dve sektorski združenji delodajalcev, ki pokrivata posebnosti sektorja, in tri sektorska združenja delodajalcev, ki so aktivna na področju kolektivnega pogajanja, ter tri delavske organizacije, od katerih je sindikat GIT največji na področju pokrivanja posebnosti sektorja.

4.4.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG

Dijaki in študentje so sicer primerno teoretično izobraženi, vendar jim manjka konkretnih delovnih izkušenj. V našem izobraževalnem sistemu je premalo pratičnega izobraževanja, kar bi bilo treba spremeniti.

Prav tako opažamo, da se v zadnjem obdobju premalo mladih odloča za šolanje v poklicih gostinstva in turizma.

4.4.3 Težave v zvezi z delom na črno v sektorju TG

V poletni sezoni se sektor sooča s pomanjkanjem kadrov. Podjetja posledično zaposlujejo študente in brezposelne brez kakšne pravne podlage, zlasti v gostinstvu (npr. v manjših lokalih).

4.4.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG

V sektorju gostinstva in turizma je veliko zaposlitev za določen čas, predvsem zaradi pretežno sezonske narave dela.

Precej se preko študentske napotnice zaposluje študente in dijake.

V zadnjem obdobju beležimo tudi veliko številno dealvcev, ki preko s.p. opravljajo delo natakarja, kuharja in tudi druga dela.

4.4.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko

Združenje delodajalcev Slovenije je član združenja BUSINESSEUROPE.

Sindikata gostinstva in turizma Slovenije je član federacije EFFAT.

4.4.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG

Socialni dialog v panogi gostinstva in turizma je dobro razvit. Dejavnost je že skoraj 20 let pokrita s Kolektivno pogodbo, v kateri sta socialna partnerja uspela dogovoriti najpomembnejše specifikke zaposlovanja delavcev v tem sektorju. Člani bipartitnega dialoga so od leta 2016 Sindikat gostinstva in turizma Slovenije, ki ima reprezentativnost ter dve delodajalski organizaciji in sicer ZDS sekcija za gostinstvo in turizem ter Turistično gostinska zbornica Slovenije (TGZ). Zadnja kolektivna pogodba je bila podpisana 31.12.2015 in velja do 1.1.2018. KP je s sklepom ministra pridobila status razširjene dejavnosti za :

- dejavnost hotelov in podobnih nastanitvenih obratov
- dejavnost avtokampov, taborov
- dejavnost potovalnih agencij, organizatorjev potovanj in s potovanji povezanimi dejavnostmi
- dejavnost igralnic

Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije je s skupaj s svojimi socialnimi partnerji sprejel odločitev, da do podpisa nove Kolektivne pogodbe dejavnosti pripravi nov ustrezen plačni model za vse poklice v tej panogi. V tem času je torej cilj socialnih partnerjev pripraviti strokovne podlage za pogajanja o plačah zaposlenih gostinskih in turističnih delavcev. Dosedanja KP v tarifni prilogi določa prenizke zneske, ki predstavljajo obvezni minimalni standard in so osnova za določitev plač v podjetniških kolektivnih pogodbah (PKP). Prenizke plače so eden izmed razlogov pomanjkanja kadra v dejavnosti gostinstva in turizma, ki je v letošnji sezoni dosegel svoj vrhunec. Z novo plačno politiko

bi tako omogočili pravično nagrajevanje zaposlenih ter tako preprečili odliv kvalitetnih mladih in strokovnih kadrov, predvsem kuharjev in natakarjev, v druge države, dejavnosti in poklice. Povečali bi zanimanje za izobraževanje in pridobivanje novih kompetenc v turizmu tako, da bi pri mladih povečali interes neglede na specifične delovnega časa. S pravim nagrajevanjem bi se izboljšala njihova konkurenčnost, potreba po dodatnem izobraževanju, pravično plačani delavci so zadovoljni in zato delajo več in bolje, kar je temeljni pogoj za uspešen turizem.

Načrtovan projekt bi bil zanimiv tudi za celoten evropski turistični prostor, saj je turizem ena izmed nosilnih panog evropskega gospodarstva. Problemi plač, prekarne zaposlitve ter problemi delovnega časa so skupni problemi vseh evropskih partnerjev, tako delodajalcev kot delojemalcev v panogi gostinstva in turizma.

4.5 SRBIJA

4.5.1 Odnosi med delodajalci in delojemalci v sektorju TG:

a) Število reprezentativnih sindikatov v sektorju TG: 2

1. Neodvisni sindikat turizma in gostinstva
2. Sindikat UGS Nezavisnost

Delež delavcev včlanjenih v sindikat v dejavnosti TG: brez podatkov

b) Število reprezentativnih organizacij delodajalcev v sektorju TG: 1

Združenje delodajalcev Srbije (SAE)

Delež delodajalcev včlanjenih v delodajalske organizacije v dejavnosti TG: Združenje SAE vključuje 34 odstotkov podjetij, ki zaposlujejo 46 odstotkov delavcev.

c) Ali je v vaši državi sprejet zakon o reprezentativnosti sindikatov in

organizacij delodajalcev? V primeru pozitivnega odgovora to navedite, zraven pa pripišite tudi datum sprejetja. Katera so glavna merila, da se sindikat oziroma organizacija delodajalcev upoštevata kot reprezentativna?

Posebna zakonodaja, ki določa reprezentativnost sindikatov in združenj delodajalcev ne obstaja, vendar je to urejeno z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 in 75/2014).

Reprezentativnost sindikatov urejajo členi 218–220, ki določajo, da mora reprezentativni sindikat:

- v podjetju: biti ustanovljen in delovati skladno s sindikalnimi načeli, biti neodvisen od državnih organov in delodajalcev, se financirati predvsem iz članarine in drugih lastnih virov in pokrivati vsaj 15 odstotkov zaposlenih v podjetju;
- v sektorju, skupini, podskupini ali gospodarski dejavnosti: pokrivati vsaj 15 odstotkov zaposlenih v določeni skupini, podskupini ali gospodarski dejavnosti;
- na nacionalni ravni, regionalni ravni ali lokalni samoupravni ravni: pokrivati vsaj 10 odstotkov zaposlenih na ustrezni administrativni ravni.

Reprezentativnost delodajalskih organizacij urejajo členi 221–222, ki določajo, da mora reprezentativno združenje delodajalcev:

- v vseh primerih: pokrivati vsaj 10 odstotkov vseh delodajalcev (na ustrezni ravni), ki zaposlujejo vsaj 15 odstotkov zaposlenih (določene ravni).

d) Ali je v vaši državi sprejet zakon, ki določa postopek kolektivnega pogajanja, vsebino kolektivne pogodbe, pogodbene stranke in obliko kolektivne pogodbe? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sprejetja.

Zakon o delovnih razmerjih (sprejet leta 2005, z zadnjimi sprejetimi in uveljavljenimi spremembami julija 2015) določa predmet in obliko kolektivnih pogodb, njihove vrste, sodelujoče v kolektivnih pogajanjih, kolektivna pogajanja in njihov zaključek, uvedbo, potrditev in preklic kolektivnih pogodb, reševanje sporov, registracijo in objavo kolektivnih pogodb.

Načrt Vlade RS, ki je bil sprejet februarja 2015, vključuje osnutek zakona o socialnem partnerstvu in kolektivnem pogajanju, ki naj bi bil sprejet do decembra 2015.

e) Kako dobro sta v sektorju TG vaše države razvita sektorski socialni dialog in socialni dialog na ravni podjetja? Prosimo za kratek opis.

Zadnjo raziskavo, ki se je ukvarjala z registracijo kolektivnih pogodb, je leta 2011 izvedlo združenje SAE. Raziskava je pokazala, da ima zgolj 38,89 odstotka podjetij sklenjeno kolektivno pogodbo. V primeru sektorja turizma in gostinstva je odstotek nekoliko višji in znaša 43,48 odstotka. Raziskava je pokazala tudi, da med kraji v Srbiji obstaja velika razlika, kar je jasen pokazatelj slabe razvitosti mehanizma socialnega dialoga ter nizke stopnje organiziranih delavcev in delodajalcev.

Po sprejetju zadnjih sprememb zakona, ki ureja delovna razmerja leta 2014, so vse sektorske kolektivne pogodbe prenehale veljati januarja leta 2015. Trenutno potekajo pogajanja v štirih sektorjih.

f) Ali je v vaši državi kolektivna pogodba za sektor TG sprejeta na nacionalni ravni? V primeru pozitivnega odgovora navedite datum sklenitve. Kdaj je bila na nacionalni ravni sklenjena zadnja kolektivna pogodba za sektor TG?

Kolektivno pogodbo za sektor TG so 11. januarja 2007 sklenili združenje SAE in dva reprezentativna sindikata, vpisana pa je bila v register kolektivnih pogodb. Veljati je prenehala januarja 2015.

g) V primeru pozitivnega odgovora na prejšnje vprašanje navedite, kakšna je stopnja pokritosti delavcev in delodajalcev?

Se ne uporablja.

h) Ali je v sektorju TG v zadnjih petih letih prišlo do kakšnih konfliktov ali sindikalnih aktivnosti?

V zadnjih letih na dvostranski ravni ni prišlo do nobenih konfliktov, prav tako ni prišlo niti do stavk ali prekinitve dela. Vse težave, ki so se pojavile, so bile

povezane z višjimi stroški poslovanja, kar je bilo posebej opazno leta 2010.

Za razliko od drugih sektorjev ima sektor TG velik potencial in beleži pozitivne rezultate. Glede na podatke Srbske gospodarske zbornice prispeva sektor turizma in gostinstva 2 odstotka BDP, ob upoštevanju posrednih vplivov turizma na Srbijo pa se prispevek ocenjuje na 5 odstotkov. Od januarja do novembra 2014 se je iz naslova turizma nateklo 765 milijonov evrov deviznih sredstev, kar je 8,1 odstotka več kot v enakem obdobju leta 2013. Iz države usmerjeni turizem se je v primerjavi z letom 2013 leta 2014 povečal za 5,91 odstotka, iz česar je mogoče sklepati, da je leta 2014 v državo usmerjeni turizem zabeležil večji porast kot iz države usmerjeni turizem. V tem sektorju se ustvarjajo nove priložnosti za večje zaposlovanje, rast BDP in povečanje izvoza, kar izjemno dobro vpliva na povezane gospodarske dejavnosti, kot so kmetijstvo, trgovina, prevoznništvo, gradbeništvo, in lahko prispeva h gospodarskemu okrevanju države.

Združenje SAE je leta 2010 opravilo raziskavo, ki je pokazala, da je treba konkurenčnost turistične ponudbe Srbije izboljšati z zmanjšanjem obremenitev tega sektorja in povečanjem investicij za razvoj turističnih objektov. V sektorju TG povprečna obremenitev vključuje 38 različnih davkov, dajatev in pristojbin, ki so se leta 2010 močno povečale, zaradi česar je postala plačilna nesposobnost prevladujoča težava. Podjetja iz tega sektorja so bila tudi močno obremenjena z visokimi obrestmi za kredite, ki so bile dva- do trikrat večje kot v EU. Turistične agencije in hoteli so se zaradi manjšega števila nočitev soočali s posebej velikimi težavami in so morali svoje storitve prodajati na šest, devet ali celo 24 obrokov. Poleg tega je stopnja sive ekonomije v prvem delu leta 2010 znašala 40,7 odstotka BDP. V sektorju TG se siva ekonomija kaže v nezakonitih gostinskih obratih, prenočiščih, kampih in v velikem številu neprijavljenih gostov (30 %), ki predstavljajo neloyalno konkurenco.

Z namenom boja proti sivi ekonomiji in zaščite popotnikov je Ministrstvo za trgovino, turizem in telekomunikacije 26. januarja 2015 sprožilo javno debato o spremembah turistične zakonodaje. Spremembe bi morale privedi tudi do pravnega okvirja za uspešno in učinkovito upravljanje razvoja turizma, skladnosti z zakonodajo o varstvu potrošnikov in standardi EU ter do bolj definiranih določil v povezavi z boljšo zaščito uporabnikov turističnih storitev. Predlagane spremembe so usmerjene tudi k povečanju učinkovitosti dela vseh, ki delujejo na tem področju, in odpiranju novih tržnih možnosti.

i) Kakšno je v vaši državi splošno zadovoljstvo s socialnim dialogom v sektorju TG?

Za socialni dialog med sindikati, delodajalci in državo, tako na nacionalni kot sektorski ravni, je značilno pomanjkanje zaupanja med socialnimi partnerji, ko gre za zastopanje in izkaz dobre volje, da bi se s socialnim dialogom dosegli konkretni sporazumi in dogovori, ki bi zagotavljali kompromisne rešitve za razrešitev sedanjega stanja.

Socialni dialog, ki predstavlja težavno, a produktivno razpravo med sindikati, delodajalci in državo, v Srbiji obstaja, vendar ga je treba spodbujati, da bi bil za vse tri zainteresirane stranke produktivnejši. Da bi se lahko začeli pogovarjati o sistemskem konceptu, bi morali vzpostaviti celo mrežo organov – tako na sektorski ravni kot na ravni lokalne samouprave.

Zadnja triletna kolektivna pogodba za sektor turizma in gostinstva je bila sklenjena 11. januarja 2007. Naslednja pogajanja so se začela 8. marca 2011, a so bila po četrtem sestanku prekinjena, ko je razprava dosegla tematiko plač (tj. plačnih razredov).

4.5.2 Težave v zvezi s kvalifikacijami delavcev in razvojem njihovih spretnosti v sektorju TG

Na ravni poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Republiki Srbiji obstajajo poklici, kot so slaščičar, trgovec, dekorater, trgovinski in turistični tehnik, natakar, kuhar, kuharski tehnik, gostinski tehnik in podobni poklici. V visokem šolstvu obstajajo zasebne in javne poklicne srednje šole (triletni študiji) in univerze (štiriletni študij), ki poučujejo ekonomijo na turizem, turistični management, organizacijo potovanj in turistično vodenje, gostinstvo, gastronomijo itd. Kot največjo pomanjkljivost lahko upoštevamo pomanjkanje kakovostnega praktičnega pouka med formalnim izobraževanjem. To je še posebej razvidno v dejavnosti turističnih agencij. Pozitiven primer pridobivanja praktičnega znanja med formalnim izobraževanjem učencev je poklicno izobraževanje in usposabljanje na področju gostinstva, kjer je sodelovanje vzpostavljeno s hotelom v Beogradu, v katerem učenci sodelujejo v vseh fazah dela in imajo možnost neposredne komunikacije s strankami in pridobivanja praktičnega znanja ob pomoči mentorja.

4.5.3 Težave v zvezi z delom na črno v sektorju TG

V letu 2014 je bilo skupaj opravljenih 18.371 inšpekcijskih pregledov, kar je za 17,62 odstotka manj kot v letu 2013. To ni le posledica izrednih razmer v času poplav, ki so tudi turizmu zadale močan udarec, temveč tudi zmanjšanja števila turističnih inšpektorjev in omejitev uporabe službenih vozil.

Največje število nadzorov so turistični inšpektorji opravili v sektorju gostinstva (76,2 %), kar se ujema s številom takšnih podjetij na turističnem trgu in tudi s številom pritožb s strani državljanov. V prejšnjem obdobju je inšpekcija na letni ravni prejela 1.400–1.800 pritožb (kar pomeni, da je bilo na letni ravni manj kot 10 odstotkov nadzorov opravljenih na osnovi pritožb), od katerih sta bili kar dve tretjini povezani z gostinskimi podjetji. Letos se je skupno število pritožb povečalo za 480, kar pomeni, da so inšpektorji prejeli 2.254 pritožb, kar je največ doslej.

V obdobju od januarja 2011 do decembra 2014 so inšpekcijski pregledi gostinskih podjetij razkrili 3.214 primerov dela na črno (tj. izvajanja gostinske dejavnosti brez registracije v ustrezen register). Turistični inšpektorji so letos delo na črno odkrili pri 804 nadzorih, kar pomeni, da je bilo delo na črno odkrito v skoraj šestih odstotkih nadzorov gostinskih podjetij.

Turistična inšpekcija vodi podatke o podjetjih, kjer je bilo odkrito delo na črno, posebna evidenca o tem pa se vodi od januarja 2011.

4.5.4 Težave v zvezi s prekarnimi oblikami dela (zaposlenost za določen čas, študentsko delo, civilnopravne pogodbe itd.) v sektorju TG

Ločeni podatki za sektor TG ne obstajajo. Na splošno bi lahko rekli, da je večina težav povezana z delom za določen čas. Zloraba takšne vrste pogodbe pomeni, da delodajalec z delavcem zaporedoma sklepa pogodbe o delu za določen čas brez pravne podlage, saj obstaja stalna potreba po delu tega določenega delavca. To je bilo izvedljivo na popolnoma zakonit način, saj so se vsa obdobja, daljša od 30 dni, v katerih delavec ni imel sklenjene pogodbe, upoštevala kot prekinitve delovnega razmerja, tako da so se vse nadaljnje sklenjene pogodbe o delu (z delodajalcem, morebiti istim) upoštevale kot novo delovno razmerje. V pravnem smislu do kontinuirane zaposlitve določene osebe ni prišlo, če se

ta oseba ni zaposlila v roku 30 dni. Takšno poslovanje delodajalcev je bilo v praksi opaženo tako v zasebnih podjetjih kot tudi v državnih ustanovah. Opaženo je bilo tudi, da delodajalci vse nadaljnje pogodbe (z isto osebo, ki so jo že zaposlovali) sklepajo za podobna, a različno opisana dela, tako da delavec v morebitnem sodnem postopku ni sposoben dokazati stalne potrebe po izvajalcu določenih nalog/dela.

Spremembe zakona o delovnih razmerjih so določile, da delo za določen čas ne sme biti daljše od 24 mesecev (pred tem 12 mesecev), bistvo tega člena pa je natančnejše določanje predmeta pogodbe o delu za določen čas. Spremembe preprečujejo zlorabe v obliki neskončnega podaljševanja (dejanske ponovne sklenitve) pogodb o delu za določen čas, čemur smo bili v različnih oblikah priča doslej. Skladno s 37. členom zakona o delovnih razmerjih lahko zdaj delodajalec sklene eno ali več pogodb o delu, s katerim se vzpostavi delovno razmerje z istim delavcem za obdobje, ki s prekinitvami ali brez njih ne sme biti daljše od 24 mesecev.

4.5.5 Članstvo socialnih partnerjev EU – medsektorsko oziroma sektorsko

Združenje delodajalcev Srbije je član BUSINESSEUROPE (opazovalec).

Neodvisni sindikat gostinstva in turizma Srbije je član federacije EFFAT.

4.5.6 Priporočila za izboljšanje socialnega dialoga v sektorju TG

Uporabiti bi bilo treba pozitivne prakse iz držav regije in njihove politike, ki so privedle do pozitivnih sprememb v smeri konkurenčnih standardov v sektorju TG.

Socialni partnerji bi morali imeti aktivnejšo vlogo pri določanju splošno sprejete nacionalne vizije za ta sektor, in sicer s ciljem določitve ključnih prednostnih nalog tako na nacionalni kot tudi lokalni ravni.

Socialni partnerji bi si morali vzajemno prizadevati za krepitev turističnih zmogljivosti gostinstva in turizma v tem sektorju.

Okrepiti bi bilo treba socialni dialog pri vzpostavljanju in sprejemanju pravnega

okvira, ki bi omogočal boljšo mobilnost delovne sile, učinkovitost sistema zaposlovanja in fleksibilen delovni čas ter prispeval k celostnemu razvoju sektorja TG.



S finančno podporo Evropske unije. Za vsebino in izražena mnenja so v celoti odgovorni avtorji. Evropska komisija ni odgovorna za morebitno uporabo vsebovanih informacij.



EFFAT



HUP

Hrvatska udruga poslodavaca



Бизнис Конфедерација на Македонија
Business Confederation of Macedonia