



TURIZAM SU LJUDI: ZAJEDNIČKI RAD ZA JAČI SOCIJALNI DIJALOG U SEKTORU TURIZMA I UGOSTITELJSTVA



Ovaj projekat finansira Evropska unija

**TURIZAM SU LJUDI: ZAJEDNIČKI RAD
ZA JAČI SOCIJALNI DIJALOG
U SEKTORU TURIZMA I UGOSTITELJSTVA**



SADRŽAJ

1. O projektu	5
2. Važnost socijalnog dijaloga na nivou Evropske unije.....	8
3. EU Pasoš veština.....	10
4. Nacionalni izveštaji.....	11
4.1. Crna Gora	11
4.1.1. Industrijski odnosi u sektoru TU	11
4.1.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština.....	14
4.1.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU.....	14
4.1.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, rad studenata, ugovor o delu) u sektoru TU	14
4.1.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo	14
4.1.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU	15
4.2. Hrvatska	17
4.2.1. Industrijski odnosi u sektoru TU	17
4.2.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština.....	19
4.2.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU.....	20
4.2.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU	20
4.2.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo	20
4.2.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU	21
4.3. Makedonija	22
4.3.1. Industrijski odnosi u sektoru TU	22

4.3 2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština.....	26
4.3.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU.....	28
4.3.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU	28
4.3.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo	29
4.3.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU	29
4.4. Slovenija	31
4.4.1. Industrijski odnosi u sektoru TU	31
4.4.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština.....	34
4.4.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU.....	34
4.4.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU	35
4.4.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo	35
4.5.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU	35
4.5. Srbija.....	37
4.5.1. Industrijski odnosi u sektoru TU	37
4.5.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština.....	41
4.5.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU.....	42
4.5.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU	43
4.5.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo	44
4.5.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU	44

1. O projektu

Turizam su ljudi: Zajednički rad za jači socijalni dijalog u sektoru turizma i ugostiteljstva

Kroz ovaj projekat su promovisane mere za podsticanje transnacionalnosti i brzih ekonomskih, socijalnih i komunikacijskih tokova unutar regiona. Saradnja na projektu je takođe ojačala i obnovila veze između zemalja jugoistočne Evrope.

Slovenija je odmakla u poboljšavanju svog sistema socijalnog dijaloga od pristupa Evropskoj uniji, i primenila je brojne rezultate socijalnog dijaloga na nacionalom i sektorskom nivou. S obzirom na to ZDS blisko sarađuje sa organizacijama poslodavaca i sindikatima u jugoistočnoj Evropi i da među njima postoje ekonomske i druge veze, želeli smo da promovišemo održiv ekonomski i društveni razvoj u zemljama regiona.

Kako je sektor turizma i ugostiteljstva (TU) strateški sektor u zemljama učesnicama, i na osnovu jakog bipartitnog socijalnog dijaloga, ZDS je u saradnji sa EFFAT-om i BUSINESSEUROPE-om obezbedio stručna znanja, ekspertizu i dobru praksu za partnere na projektu, i podelio sa našim partnerima iz jugoistočne Evrope iskustvo u uspostavljanju efikasnog sistema socijalnog dijaloga koji je ključ uspeha za ovaj sektor.

Zemlje kandidati kao što su BJR Makedonija, Crna Gora i Srbija imaju skromno razvijen socijalni dijalog a i Hrvatska je takođe pozdravila primere dobre prakse o tome kako da se poboljša kolektivni ugovor u sektoru TU. Partnerima na projektu (naročito iz zemalja kandidata) je nedostajalo znanje o tome kako da odgovore na ekonomski pad i prilagode socijalni dijalog izazovima (kao što su modernizacija tržišta rada, fleksigurnost, radno vreme, veštine, kvalitet rada i dostojanstven rad).

Planirane aktivnosti su uključivale:

- Publikaciju o socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju u sektoru TU;
- Bilateralni sastanci među stručnjacima iz oblasti pokrivene projektom;
- 5 panel diskusija o stanju u socijalnom dijalogu u sektoru TU i uopšte, kao i o modernizaciji tržišta rada u svim partnerskim zemljama jugoistočne Evrope (JIE);
- 2 e-flajera o (EU) socijalnom dijalogu i socijalnim aktivnostima;
- 5 nacionalnih radionica u zemljama učesnicama usmerenih na identifikovanje rešenja neophodnih za sektor TU, izazova sa kojima se sektor suočava, mogućnosti upotrebe Pasoša, i potreba za obukama u pregovorima;
- završna konferencija sa konferencijom za štampu o socijalnom dijalogu u sektoru TU na EU i nacionalnom nivou;
- website o (EU) socijalom dijalogu, promenama u oblastima zapošljavanja i rada i modernizaciji tržišta rada.

Partneri na projektu:

Organizacije poslodavaca:

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

Sindikati:

- SGITS – Sindikat sektora turizma i ugostiteljstva Slovenije
- STUH – Sidikat sektora turizma i usluga Hrvatske
- CCM – Savez sindikata Makedonije
- TCM – Sindikat turizma i ugostiteljstva Crne Gore
- SSUTS – Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije

EU sektorski socijalni dijalog:

- EFFAT – EU Federacija sindikata prerade hrane, poljoprivrede i turizma

Uz podršku EU socijalnog partnera:

- BUSINESSEUROPE

2. Važnost socijalnog dijaloga na nivou Evropske unije

EFFAT, EU sektorna organizacija koja je socijalni partner i predstavlja zaposlene u sektoru hotelijerstva, restoranskih usluga i ugovornog keteringa, je bila partner na ovom Projektu i učestvovala je na inicijalnom sastanku, nacionalnim radionicama i završnoj konferenciji.

Osim toga, EFFAT je pomogao u organizovanju studijske posete Briselu tokom decembra 2015. godine, što je omogućilo socijalnim partnerima iz zemalja učesnica u Projektu da prisustvuju godišnjem plenarnom sastanku Komiteta za sektorni socijalni dijalog za EU sektor hotelijerstva i restoranskih usluga (HoReCa), a koji čine socijalni partneri HOTREC i EFFAT.

Tokom sastanaka EFFAT je održao prezentacije pod naslovom "Socijalni dijalog na nivou EU – izazovi i dostignuća", sa fokusom na EU politiku zapošljavanja i socijalnu politiku, zakonsku osnovu i forme EU socijalnog dijaloga, organizacije socijalnih partnera na nivou EU, Komitete za socijalni dijalog na nivou sektora (SSDC) i to kako oni rade, rezultate socijalnog dijaloga, primere tema kojima se bave, itd (videti priloženu PowerPoint prezentaciju).

Konkretni primeri dostignuća koja su ostvarili EFFAT-HOTREC SSDC za EU Sektor za hotelijerstvo i restoranske usluge i EFFAC-FoodServiceEurope SSDC za EU Sektor za ketering su npr.:

- EU pasoš veština za ugostiteljstvo (EHSP);
- Zajedničko EFFAT-HOTREC saopštenje o neprijavljenom radu u EU Sektoru za hotelijerstvo i restoranske usluge;
- Zajedničko EFFAT-HOTREC saopštenje o "Šering ekonomiji" – "Za jednake šanse za sve i fer konkurencija u ugostiteljstvu i turizmu";
- Zajedničko EFFAT-HOTREC zalaganje da se poboljšaju kvalitet i atraktivnost šema za šegrtovanje u EU Sektoru za hotelijerstvo i restoranske usluge;
- EFFAT-FSE "Vodič za ekonomski najpovoljniju ponudu u ugovornom keteringu"

- EFFAT-FoodServiceEurope Sporazum o društveno odgovornom poslovanju u Sektoru ugovornog kateringa;
- Alat za online obuku "Obuke za sve o higijeni u pripremi hrane".

Glavna prednost EU sektorskog socijalnog dijaloga je njegova mogućnost da se bavi specifičnim problemima sektora i da predstavlja valjan forum za diskusiju između socijalnih partnera i zajedničke aktivnosti povodom pitanja u vezi zapošljavanja, uslova rada, kvalifikacija, industrijskih promena, demografskih kretanja, proširenja EU, globalizacije, itd.

Naglasak je stavljen na to da je socijalni dijalog jedna od "acquis communautaires" EU, i da stoga EU i Države članice ne samo moraju da tolerišu i prihvataju socijalni dijalog, već moraju i da štite, promovišu i omogućavaju nacionalni/sektorski socijalni dijalog. Nacionalne vlade imaju posebnu odgovornost za izgradnju kapaciteta autonomnih socijalnih partnera. Standardi dogovoreni na EU nivou su minimalni standardi, te stoga klauzula o zabrani smanjivanja nivoa prava mora biti uključena u svaki sporazum koji se postigne na nivou EU, kako bi se obezbedilo da postojeće povoljnije odredbe u regulativi Države članice budu poštovane. Nacionalni problemi, iskustva i rešenja moraju biti ugrađeni u EU socijalni dijalog, i zajednički zaključeni rezultati se moraju uzeti u obzir i primeniti na nacionalnom nivou.

3. EU Pasoš veština

EU Pasoš veština za ugostiteljstvo (EHSP), koji su zajednički kreirali socijalni partneri za EU sektor hotelijerstva i restoranskih usluga HOTREC i EFFAT, je lansiran juna 2014. godine kao nov alat koji je ponuđen na EURES Portalu (videti priloženu PowerPoint prezentaciju).

EHSP treba da

- omogućiti radnicima da zabeleže sve veštine i kompetencije stečene tokom obrazovanja, obuke i praktičnog radnog iskustva, kao dopuna tradicionalnom CV-u;
- omogućiti poslodavcima da lako pronađu veštine koje im trebaju; i tako
- olakša bolje uparivanje ponude i potražnje na tržištu rada sektora ugostiteljstva.

Kontinuirani nadzor nad upotrebom EHSP-a je pokazao da ovaj još uvek nije masivno prihvaćen, naročito kod poslodavaca, takođe zbog činjenice da EHSP i EURES website više nisu upadljivi i pristup je moguć samo ako korisnici za njega znanju i aktivno ga koriste. EFFAT i HOTREC zapravo vode razgovore sa EURES-om kako bi se vidljivost i upotreba EHSP-a poboljšali. Takođe, nacionalni socijalni partneri treba da rade više na promociji EHSP-a na nacionalnom nivou.

4. Nacionalni izveštaji

U okviru projektnih aktivnosti partneri na Projektu su sačinili i popunili upitnik kojim su predstavljene zakonske osnove za funkcionisanje socijalnog dijaloga u pojedinačim zemljama, na opštem nivou i na nivou sektora turizma i ugostiteljstva, uz opis postojeće situacije i stanja u socijalnom dijalogu u sektoru turizma i ugostiteljstva. Zaključak uključuje preporuke za dalji razvoj socijalnog dijaloga u pojedinačim zemljama.

Na nivou svake zemlje, upitnik su popunjavala oba socijalna partnera prezentirajući zajedničko viđenje pitanja razvoja i statusa socijalnog dijaloga u sektoru turizma i ugostiteljstva.

U daljem tekstu prezentovana su pitanja i odgovori koji se tiču svake pojedinačne zemlje – partnera na Projektu.

4.1. Crna Gora

4.1.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru turizma i ugostiteljstva: jedan

Sindikat turizma i ugostiteljstva Crne Gore - STU.

Procenat učlanjenih radnika u sektoru turizma i ugostiteljstva: nema podataka

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: jedna

Unija poslodavaca Crne Gore - UPGG.

Procenat učlanjenih poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: nema podataka

c) Da li je u vašoj zemlji usvojen Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca? Ako jeste, molimo navedite datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca?

U Crnoj Gori je na snazi Zakon o načinu i proceduri registracije udruženja poslodavaca i kriterijumima za utvrđivanje reprezentativnosti organizacija poslodavaca ("Sl. list RCG", br. 34/05 od 9.06.2005).

Glavni kriterijum za utvrđivanje reprezentativnosti organizacije poslodavaca je članovi organizacije poslodavaca zapošljavaju minimum 25% svih zaposlenih u realnom sektoru.

U Crnoj Gori je takođe na snazi Zakon o reprezentativnosti sindikata ("Sl. list CG" br. 26/10 od 7.05.2010).

Glavni kriterijum za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata na nivou grane je da sindikat u svom članstvu ima minimum 15% ukupnog broja zaposlenih u toj grani.

d) Da li je u vašoj zemlji usvojen zakon koji definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane, formu kolektivnog ugovora? Ako jeste, molimo navedite kada je usvojen.

U Crnoj Gori Zakon o radu propisuje sve u vezi kolektivnog pregovaranja i kolektivnih ugovora. Poslednji Zakon o radu je usvojen 2012. godine.

e) Koliko su socijalni dijalog na nivou grane i dijalog na nivou preduzeća u sektoru TU razvijeni u vašoj zemlji?

Socijalni dijalog na nivou preduzeća nije puno razvijen, a takođe nije baš dobar u nekim granama. Postoji nekoliko kolektivnih ugovora na nivou grane koji su zaključeni 2004. godine ali su istekli. Za sektor TU, možemo reći da je socijalni dijalog dobro razvijen i imamo kolektivni ugovor koji je zaključen 2010. godine, ali smo 2014. godine promenili Opšti kolektivni ugovor tako da taj granski ugovor za sektor TU moramo da prilagodimo. Socijalni dijalog na nivou grane u sektoru TU nije dovoljno razvijen zbog činjenice da ima toliko mnogo malih preduzeća koja nemaju interes da primenjuju socijalni dijalog na nivou preduzeća. Kada su u pitanju velika preduzeća, socijalni dijalog je na dobrom putu.

f) Da li se u vašoj zemlji zaključuje kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou? Ako je odgovor da, molimo navedite od kada. Kada je zaključen poslednji kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou?

U Crnoj Gori postoji kolektivni ugovor za sektor TU. Zaključen je 17.06.2011. godine, i to je poslednji kolektivni ugovor za sektor TU.

g) Ako je prethodni odgovor pozitivan, na koji procenat zaposlenih i poslodavaca se on primenjuje?

Granski kolektivni ugovor se primenjuje na sve zaposlene u sektoru TU.

h) Da li je u vašoj zemlji tokom proteklih pet godina bilo nekih sukoba i industrijskih akcija u sektoru TU?

Tokom proteklih pet godina nije bilo konflikata ni industrijskih akcija.

i) Kakva je opšta ocena zadovoljstva socijalnim dijalogom u sektoru TU u vašoj zemlji?

Socijalni dijalog u sektoru TU je razvijen, ali postoji ogroman prostor za dalja poboljšanja. Prvo što bi trebalo uraditi je da se postojeći granski kolektivni ugovor usaglasi sa novim Opštim kolektivnim

ugovorom u Crnoj Gori. S obzirom da postoji veliki broj malih preduzeća (samo jedna osoba u preduzeću) u njima nema sindikata. Stoga postoji prostor za poboljšanje socijalnog dijaloga.

4.1.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština

Postoji nedostatak nekih kvalifikacija za sektor TU, naročito kvalifikacija sa visokom školom. Na primer, na tržištu rada postoji potreba za većim brojem sobarica, kuvara i mnogih drugih kvalifikacija sličnih ovima.

4.1.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU

Neki radnici i dalje rade na crno, ali se situacija poboljšava u poređenju sa prethodnim periodom. Takođe, postoje i neka neregistrovana preduzeća koja posluju u sektoru TU, a to je takođe prepreka za razvoj ovog sektora.

4.1.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, rad studenata, ugovor o delu) u sektoru TU

Osim problema sa radom na crno, nema problema sa drugim oblicima rada. Sektor TU je sezonskog karaktera i veći deo ugovora je sklopljen samo za tu sezonu. Takođe, postoji oblik sezonskog rada za zapošljavanje studenata koji rade tokom određene sezone u Crnoj Gori.

4.1.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo

Unija poslodavaca Crne Gore je član BUSINESSEUROPE-a.

Sindikata turizma i ugostiteljstva Crne Gore je član EFFAT-a.

4.1.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Kao prvo, neophodno je poboljšati komunikaciju i saradnju između socijalnih partnera. Očito je da socijalni partneri moraju zajedno da rade da bi poboljšali trenutno stanje u oblasti socijalnog dijaloga. Socijalni partneri moraju da budu više uključeni u sve aspekte odnosa (zaposleni/poslodavac) u sektoru turizma, kao što su izrade studija, zajednička gledišta i pozicije, itd. Ovo je veoma važno zbog toga što je zajednički iglas socijalnih partnera jači kada se radi o nacionalnom nivou i komunikaciji sa Vladom.

Jedan od zadataka za socijalne partnere u daljem periodu bi trebalo da bude zajednička deklaracija/saopštenje koje bi se poslalo Vladi, a kojom bi se zahtevali bolji uslovi za radnike i poslodavce u sektoru turizma i ugostiteljstva. Na taj način bi socijalni partneri postali pravi partner Vlade u procesu kreiranja zakona i drugih uslova za poslovanje u ovom sektoru.

Zajedničke aktivnosti socijalnih partnera na rešavanju problema neformalne ekonomije je veoma važno za naredni period. Iz raznih izveštaja se vidi da je neformalna ekonomija ogroman problem u sektoru turizma i ugostiteljstva i aktivnosti socijalnih partnera bi trebale da se više fokusiraju na to. U tom kontekstu, socijalni partneri zajedno sa EU institucijama prisutnim u zemlji i uz podršku MOR-a će kreirati listu aktivnosti koje treba sprovesti ako želimo da smanjimo neformalnu ekonomiju.

Drugo, socijalni partneri moraju da počnu sa pregovorima o zaključivanju novog / izmeni granskog kolektivnog ugovora za sektor turizma i ugostiteljstva. Čak i ako je postojeći kolektivni ugovor dobar i veoma prihvatljiv za sindikate i poslodavce, on se mora usaglasiti sa novim Zakonom o radu i novim Opštim kolektivnim ugovorom.

Dalje, socijalni partneri treba više zajedno da rade po pitanju veština u sektoru turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori. Imajući na umu da više od 20.000 stranaca radi tokom sezone u Crnoj Gori, socijalni partneri treba da rade zajedno sa Vladom na razvoju liste veština kojima su poslodavcima potrebne tokom leta.

Socijalni partneri moraju da ulože dodatni napor u proces harmonizacije obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada. Jasno je da ogroman broj onih koji završe školovanje nakon srednjeg stručnog obrazovanja nema odgovarajuće praktične veštine. Socijalni partneri treba da zajedno reaguju i ulože dodatni napor kako bi Ministarstvo obrazovanja i takođe druge relevantne institucije shvatile da je potrebno poboljšati trenutnu situaciju.

I na kraju, ali ne i najmanje važno, socijalni partneri moraju više da rade na razvoju i primeni EU projekata koji će poboljšati situaciju u socijalnom dijalogu u ovom sektoru. Jasno je da projekti poput ovog donose nova znanja i transfer najboljih primera u Crnu Goru. Uz iskustva iz EU i regiona, Crna Gora može postati konkurentnija zemlja u ovom sektoru, što je trenutno veoma teško imajući u vidu da se globalni trendovi u turizmu veoma brzo menjaju.

4.2. Hrvatska

4.2.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru turizma i ugostiteljstva:
dva

1. Sindikat turizma i usluga Hrvatske
2. Sindikat Istre, Kvarnera i Dalmacije

Procenat učlanjenih radnika u sektoru turizma i ugostiteljstva: 18%

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: dve

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

Procenat učlanjenih poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: oko 45 % (na osnovu broja radnika)

c) Da li je u vašoj zemlji usvojen Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca? Ako jeste, molimo navedite datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca?

Zakon o reprezentativnosti udruženja poslodavaca i sindikata je na snazi od 15. jula 2014. godine.

Kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata: registrovani već barem 6 meseci, sve sindikalne organizacije koje su njegovi članovi moraju da imaju barem 50.000 članova ukupno, moraju da imaju u članstvu barem 5 sindikata koji su iz različitih profesija, sindikalne organizacije koje su njeni članovi, moraju da imaju regionalne kancelarije u barem 4 okruga, potpuno opremljenu

kancelariju i barem 5 zaposlenih na neodređeno vreme i sa punim radnim vremenom.

Kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnosti organizacija poslodavaca, registrovani već barem 6 meseci, moraju da imaju u članstvu barem 3.000 poslodavaca ili barem 100.000 zaposlenih kod učlanjenih poslodavaca, moraju da imaju u članstvu barem 5 organizacija poslodavaca koje su iz različitih delatnosti, moraju da imaju regionalne kancelarije u barem 4 okruga, potpuno opremljenu kancelariju i barem 5 zaposlenih na neodređeno vreme i sa punim radnim vremenom.

d) Da li je u vašoj zemlji usvojen zakon koji definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane, formu kolektivnog ugovora? Ako jeste, molimo navedite kada je usvojen.

Zakon o radu je usvojen 15. jula 2014. godine. Prvi je usvojen 16. juna 1995. godine.

e) Koliko je razvijen socijalni dijalog na nivou grane i dijalog na nivou preduzeća u sektoru TU u vašoj zemlji.

Sektorni socijalni dijalog u hrvatskom sektoru turizma je dobro razvije. Naime, ne samo da je kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou primer dobre prakse, već je takođe dobro razvijeno na nivou preduzeća. Većinom najveći hoteli imaju kolektivno pregovaranje na godišnjem nivou i kolektivne ugovore već dugi niz godina. Sindikati pregovaraju uglavnom o zaradama i drugim važnim uslovima rada.

f) Da li se u vašoj zemlji zaključuje kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou? Ako je odgovor da, molimo navedite od kada. Kada je zaključen poslednji kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou?

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

g) Ako je prethodni odgovor pozitivan, na koji procenat zaposlenih i poslodavaca se on primenjuje?

Procenat obuhvaćenih zaposlenih je 18%, a poslodavaca oko 15% na osnovu broja preduzeća – ili oko 45% na osnovu broja zaposlenih u preduzećima koji su članovi organizacija poslodavaca.

h) Da li je u vašoj zemlji tokom proteklih pet godina bilo nekih sukoba i industrijskih akcija u sektoru TU?

U jednom preduzeću u državnom vlasništvu je bio organizovan štrajk zbog problema sa isplatom zarada i privatizacije preduzeća.

i) Kakva je opšta ocena zadovoljstva socijalnim dijalogom u sektoru TU u vašoj zemlji?

Socijalni dijalog u sektoru turizma je jedan od najboljih u Hrvatskoj. Pored dugo postojećeg bipartitnog dijaloga, koji se uglavnom odvija kroz kolektivno pregovaranje na nacionalnom nivou, pre 3 godine socijalni partneri su osnovali Socijalni savet za turizam u okviru kojeg rešavamo sva glavna pitanja koja se tiču sektora turizma. Takođe postoji veoma intenzivan socijalni dijalog na nivou preduzeća u sektoru turizma. Nešto manje efikasan socijalni dijalog se odvija na tripartitnom nivou. Uglavnom se zasniva na radu na zakonima i regulativama o specifičnim zanimanjima u sektoru turizma.

4.2.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština

Komunikacija između poslodavaca i obrazovnog sistema nije dobro razvijena pa rezultati obrazovanja ne prate potrebe tržišta rada u sektoru TU. Na primer, postoji nedostatak opštih veština – veštine komunikacije, brige o klijentu... ili nedostatak neke nove kvalifikacije

kao što je menadžer prihoda, F&B menadžer, animator ili somelijer (odsustvo ravnoteže između kvalitativnih i kvantitativnih nivoa). Takođe postoji veliki problem na sistemskom nivou u vezi školske prakse u srednjem stručnom obrazovanju (nedostatak stručnog iskustva – đaci nemaju dovoljno "radnog obrazovanja" u realnom sektoru, itd.)

4.2.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU

Rad na crno je veoma prisutan u sektoru turizma. Tipičan je za tzv. male poslodavce sa manje od 20 zaposlenih. Najuobičajeniji je u kafićima, barovima, restoranima, i malim porodičnim hotelima. Najčešće žrtve rada na crno su mladi radnici i žene. Njihove zarade nisu prijavljene, a doprinosi i porezi se ne uplaćuju.

4.2.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU

Procenat nesigurnih oblika rada u sektoru turizma je veliki. Najčešći prisutni nesigurni oblici rada su: ugovori na određeno vreme (veoma kratko vreme – 1 ili 2 meseca), sezonsko zaposlenje, zapošljavanje studenata u velikom broju, upotreba agencijskih radnika za osnovnu delatnost i stalna radna mesta i pozicije u preduzećima (konobari, spremačice, recepcioneri, pomoćno osoblje). Skoro 90% novo zaposlenih radnika se suočava sa nekim oblikom nesigurnog rada. Menadžeri, počevši od najnižeg nivoa, potpisuju ugovore koji nisu tipični za ugovor o radu, niti imaju bilo kakvu vezu sa Zakonom o radu (tzv. menadžerski ili specijalni ugovori).

4.2.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo

Sindikata turizma i usluga Hrvatske je član:

- EFFAT-a

Hrvatska udruga poslodavaca je član:

- BUSINESSEUROPE-a
- Međunarodne organizacije poslodavaca (IOE)
- Međunarodne organizacije rada (MOR)

4.2.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Socijalni dijalog u sektoru turizma i ugostiteljstva bi se mogao uzeti kao primer najboljeg sektornog socijalnog dijaloga u Republici Hrvatskoj. Stoga bi mogao da bude primer dobre prakse i za susedne zemlje. Ono što ga karakteriše je:

- a) dugo trajanje kolektivnog ugovora za sektor ugostiteljstva - KUU (a takođe i drugog kolektivnog ugovora za putničke agencije),
- b) stalna prilagođavanja – promene i kolektivno pregovaranje,
- c) veliki broj kolektivnih ugovora na nivou preduzeća, kao i
- d) stalni nadzor nad primenom i tumačenje kolektivnog ugovora za sektor ugostiteljstva u praksi putem zajedničkog tela za tumačenje KUU-a (bipartitno telo sa kojim mogu da stupe u kontakt sva zainteresovana preduzeća i zaposleni)

Primeri dobre prakse koje treba naglasiti, a koji takođe dokazuju stepen razvijenosti sektorskog socijalnog dijaloga u sektoru turizma i ugostiteljstva u Hrvatskoj, su:

- a) Socijalni savet za turizam – bipartitno telo sa mnogim zajedničkim inicijativama od interesa za razvoj turizma u Hrvatskoj uopšte
- b) Stupanje na snagu odluke o proširivanju primene KUU-a na ceo sektor ugostiteljstva
- c) Komitet za bezbednost i zdravlje na radu – bipartitno telo za razvoj i promociju bezbednosti i zdravlja na radu, itd.

4.3. Makedonija

4.3.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Sindikalna organizovanost u vašoj zemlji

Broj reprezentativnih sindikata u sektoru turizma i ugostiteljstva: jedan

Sindikat zaposlenih u sektoru ugostiteljstva, turizma, komunalnih usluga, zanata i udruženja Republike Makedonije

Procenat učlanjenih radnika u sektoru turizma i ugostiteljstva: nema podataka

b) Organizacije poslodavaca

Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: tri

Business Confederation of Macedonia
HOTAM Asocijacija hotela, restorana i kafea u Makedoniji
Komora za turizam Makedonije

Procenat učlanjenih poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: nema podataka

c) Da li je u vašoj zemlji usvojen Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca? Ako jeste, molimo navedite datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca?

Zakon o reprezentativnosti je u Republici Makedoniji usvojen 2009. godine.

Reprezentativan sindikat, za teritoriju Makedonije, je sindikat koji ispunjava sledeće uslove:

- da je upisan u registar sindikata koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada;
- da ima u svom članstvu minimum 10% ukupnog broja zaposlenih u Republici Makedoniji koji plaćaju članarinu sindikatu;
- da ima u svom sastavu barem tri sindikata na nacionalnom nivou u različitim granama ili delatnostima, a koji su registrovani u registru sindikata koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada;
- da deluje na nacionalnom nivou i da ima registrovano članstvo u barem 1/5 opština u Republici Makedoniji;
- da deluje u skladu sa svojim statutom i demokratskim principima; i
- da ima u svom članstvu sindikate koji su zaključili ili se priključili, barem tri kolektivna ugovora na nivou grane, odnosno delatnosti

Reprezentativan sindikat u javnom sektoru je sindikat koji je upisan u registar sindikata koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada i koji u svom članstvu ima barem 20% zaposlenih u javnom sektoru koji plaćaju članarinu.

Reprezentativni sindikat u privatnom sektoru privrede je sindikat koji je upisan u registar sindikata koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada i koji u svom članstvu ima barem 20% zaposlenih u privatnom sektoru koji plaćaju članarinu.

Reprezentativni sindikat na nivou grane, odnosno delatnosti je sindikat koji je upisan u registar sindikata koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada i koji u svom članstvu ima barem 20% zaposlenih u toj grani, odnosno delatnosti koji plaćaju članarinu.

Reprezentativni sindikat na nivou preduzeća je sindikat koji u svom članstvu ima barem 20% broja zaposlenih kod poslodavca, a koji plaćaju članarinu.

Reprezentativna organizacija poslodavaca na teritoriji Republike Makedonije je organizacija koja ispunjava sledeće uslove:

- da je upisana u registar organizacija poslodavaca koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada;
- organizacija mora da ima u svom članstvu minimum 5% ukupnog broja poslodavaca u privatnom sektoru privrede Republike Makedonije ili poslodavci – članovi organizacije moraju da zapošljavaju minimum 5% ukupnog broja zaposlenih u privatnom sektoru u Republici Makedoniji;
- da su članovi organizacije poslodavci iz barem tri različite grane, odnosno delatnosti;
- da ima članove u barem 1/5 opština u Republici Makedoniji;
- da je zaključila, ili se priključila, barem 3 kolektivna ugovora na nivou grane, odnosno delatnosti;
- da deluje u skladu sa svojim statutom i demokratskim principima.

Reprezentativna organizacija poslodavaca u privatnom sektoru privrede je organizacija koja je upisana u registar koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada i koja u svom članstvu ima minimum 10% ukupnog broja poslodavaca u privatnom sektoru ili čiji članovi – poslodavci zapošljavaju barem 10% ukupnog broja zaposlenih u privatnom sektoru.

Reprezentativna organizacija poslodavaca na nivou grane, odnosno delatnosti je organizacija koja je upisana u registar koji vodi ministarstvo nadležno za oblast rada i koja u svom članstvu ima minimum 10% ukupnog broja poslodavaca u grani, odnosno delatnosti, ili čiji članovi – poslodavci zapošljavaju barem 10% ukupnog broja poslodavaca u grani ili delatnosti.

d) Da li je u vašoj zemlji usvojen zakon koji definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane, formu kolektivnog ugovora? Ako jeste, molimo navedite kada je usvojen.

Procedura kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane i forma kolektivnog ugovora su utvrđeni Zakonom o radu – konsolidovani tekst Službeni glasnik 145/2014 – Glava XIX KOLEKTIVNI UGOVORI članovi 203-235.

e) Koliko je razvijen socijalni dijalog na nivou grane i dijalog na nivou preduzeća u sektoru TU u vašoj zemlji.

Socijalni dijalog na nivou preduzeća u sektoru turizma je veoma slab. Naše neformalno istraživanje je pokazalo da poslodavci ne pokazuju bilo kakvo interesovanje za potrebe zaposlenih. Zaposleni su stavljeni u izuzetno nepovoljnu situaciju, njihovo radno mesto je konstantno nesigurno jer su njihova prava nezaštićena. Prinuđeni su da rade nelegalno u pokušaju da obezbede minimalni prihod kako bi preživeli. U našoj zemlji postoji samo jedan kolektivni ugovor u sektoru ugostiteljstva koji je istekao i za koji nismo sigurni ni da li su zaposleni znali da je postojao. U Republici Makedoniji samo 4-7% preduzeća ima savete zaposlenih, a to nije slučaj sa sektorom turizma i ugostiteljstva pošto turističke agencije u Makedoniji imaju maksimalno 10 zaposlenih (svega 2-3 agencije), dok ostale imaju maksimalno 5 zaposlenih. U hotelima je situacija nešto drugačija i postoji mogućnost za sindikalno organizovanje.

f) Da li se u vašoj zemlji zaključuje kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou? Ako je odgovor da, molimo navedite od kada. Kada je zaključen poslednji kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou?

Sindikati zaposlenih u sektoru ugostiteljstva, turizma, komunalnih usluga, zanata i preduzeća koja obučavaju i zapošljavaju osobe sa invaliditetom Republike Makedonije (SUTKOZ), članovi Sindikata

Makedonije i Asocijacija hotela, restorana i kafea u Makedoniji – HOTAM, su 27.12.2007. zaključili kolektivni ugovor – Službeni glasnik Republike Makedonije br. 2/08, sa rokom trajanja od pet godina. U jednom članu je navedeno da će se, nakon isteka roka važenja, odredbe ugovora primenjivati do zaključivanja novog kolektivnog ugovora.

g) Ako je prethodni odgovor pozitivan, na koji procenat zaposlenih i poslodavaca se on primenjuje?

26,025 ukupno zaposlenih, 22,856 zaposlenih, 1,968 poslodavaca.

h) Da li je u vašoj zemlji tokom proteklih pet godina bilo nekih sukoba i industrijskih akcija u sektoru TU?

Tokom proteklih pet godina u sektoru turizma i ugostiteljstva nisu primećene industrijske akcije ili veći konflikti.

i) Kakva je opšta ocena zadovoljstva socijalnim dijalogom u sektoru TU u vašoj zemlji?

Socijalni dijalog u sektoru turizma i ugostiteljstva ne postoji, a nivo svesti da ga treba razviti je veoma nizak.

4.3 2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština

Sveukupan cilj škola je formiranje, obrazovanje i proizvodnja radne snage koja treba da ispuni potrebe sektora turizma i ugostiteljstva.

Svrha sveukupne aktivnosti škola je da opremi studente za razvoj ove tržišne delatnosti. Celokupna aktivnost škola je usmerena na prilagođavanje pojedinačnim potrebama učenika, njihovoj motivaciji, mogućnostima, očekivanjima, potrebama i omogućava im da nastave obrazovanje i kulturno uzdizanje.

Mogućnosti za horizontalnu tranziciju u okviru obrazovnih profila iste ili slične profesije i mogućnosti za obrazovanje nakon srednjeg stručnog obrazovanja i više stručno obrazovanje su sledeće:

- Profil sa trogodišnjim obrazovanjem (konobar, kuvar i poslastičar) kroz obuku, kroz vanredno obrazovanje za isti obrazovni profil specijalističkog nivoa profesije, jednogodišnje obrazovanje (kvalifikovan kuvar, kvalifikovan konobar, kvalifikovan poslastičar i barmen)
- Obrazovani profil sa trogodišnjim obrazovanjem (konobar, kuvar i poslastičar) kroz doškolovanje za različit profil istog nivoa profesije iz oblasti kateringa i turizma;
- Obrazovni profil hotelsko-turističkog tehničara sa četvorogodišnjim obrazovanjem sa vanrednom nastavom za sve obrazovane profile, tri godine obrazovanja;
- Tri godine obrazovanja (konobar, kuvar i poslastičar) sa vanrednim obrazovanjem kroz doškolovanje za obrazovne profile hotelsko-turističkog tehničara;
- Za sve obrazovne profile sa tri ili četiri godine obrazovanje kroz doškolovanje za druga zanimanja i profile;
- Četvorogodišnje obrazovanje (hotelsko-turistički tehničar) sa redovnom ili vanrednom nastavom za kvalifikacije višeg ili visokog nivoa;
- Četvorogodišnje obrazovanje (hotelsko-turistički tehničar) drugih fakulteta (ekonomski, pravni, filološki, itd.) sa redovnom i vanrednom nastavom.

U Makedoniji postoji šest univerziteta na kojima fakulteti koji ulaze u njihov sastav imaju predmete iz oblasti turizma, ugostiteljstva i gastronomije. Četiri od njih su državni univerziteti, a dva su privatna.

Programi i predmeti iz oblasti turizma na ovih šest univerziteta su slični jedni drugima, osim razlika u nekolicini predmeta koji su uključeni u drugi program.

Programi svih fakulteta su usklađeni sa principima Bolojske deklaracije i svi koriste evropski sistem prenosa kredita i moderne načine za organizovanje predavanja (prezentacije, interaktivna predavanja, pripreme projekata, radova i drugo).

Ali uprkos svemu ovome, postoji jaz između veština koje su neophodne poslodavcima i onih koje radnici imaju. Formalno obrazovanje ne nudi dovoljan broj nastavnog kadra da bi se na adekvatan način zadovoljile potrebe za radnom snagom u pojedinim sektorima. Poslodavci zapošljavaju radnike koji su obrazovani i kroz neformalno obrazovanje jer su nezadovoljni kvalitetom obrazovanja. Troškovi obuke za pojedina radna mesta su im niski, i tako nije problem da se sa takvom praksom nastavi.

4.3.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU

Rad na crno je u sektoru turizma i ugostiteljstva najobimniji tokom određenih sezona u toku godine. Tako se suočavamo sa navalom radnika koji su zainteresovani za rad u tom sektoru tokom povećanja obima posla. Mnogi od tih radnika su obrazovani kroz neformalne oblike obrazovanja; mnogi od njih su studenti i mladi ljudi u dvadesetim godinama. Pored ostalih uslova koje moraju da ispunjavaju, redovni studenti u Makedoniji ne smeju da budu zaposleni (sa punim ili nepunim radnim vremenom), ali kako su im prihodi ipak potrebni, oni to mogu da postignu na ovakvim poslovima. Stoga oni često pristaju da rade na crno, svesni rizika koji takav rad prate. S obzirom da nisu ni na koji način zaštićeni, poslodavci im često ne isplaćuju zaradu koju zaslužuju, čak i ako kod njega rade više meseci.

4.3.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU

Mladi ljudi, ili većina njih, ne umeju da prepoznaju sivu ekonomiju. Ministarstvo obrazovanja je sprovelo istraživanje kako bi identifikovalo sve oblike sive ekonomije. Na pitanje "Da li znate da morate da potpišete ugovor ako počnete da radite i da morate da budete prijavljeni", 91% mladih je odgovorilo sa "Da", što je dobar znak da će odbiti posao na sivom tržištu nakon što završe školovanje.

Više od polovine njih, 56%, nije upoznato sa Zakonom o radu, a skoro isto toliko studenata ne zna da postoje agencije za privremeno zapošljavanje, što je mogućnost za regulisanje zaposlenja na kraći period.

Nakon što je obavljeno 15.000 inspekcijskih nadzora, pronađen je 531 neprijavljen radnik. Preduzete su sve neophodne mere protiv poslodavaca, predviđene zakonom i u skladu sa zakonskom obavezom tako da oni moraju da prijave svoje zaposlene i da im isplate zarade za tri meseca.

Sektori u kojima je najviše nelegalno zaposlenih radnika su građevinarstvo i turizam. U sektoru građevine taj broj opada, dok u sektoru turizma tokom turističke sezone taj trend raste.

4.3.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo

Sindikatski zaposlenih u sektoru ugostiteljstva, turizma, komunalnih usluga, zanata i preduzeća koja obučavaju i zapošljavaju osobe sa invaliditetom (SUTKOZ) je član EFFAT-a.

4.3.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Nastaviti sa intenzivnim aktivnostima usmerenim na jačanje socijalnog dijaloga prvenstveno u smislu potrebe za dodatnim naporima koje treba da ulože socijalni partneri kako bi se osnažio socijalni dijalog koji bi uključivao uzajamne konsultacije i jačao odnose međusobnog poštovanja i poverenja.

Dalje jačanje uloge socijalnog saveta i insistiranje da svi zakoni koji su važni za pozicije zaposlenih i poslodavaca moraju biti razmatrani na ovom telu.

Jačanje kapaciteta socijalnih partnera, gde je neophodno, kroz jačanje njihovih veština pregovaranja, administrativnih i tehničkih uslova, itd.

Poboljšanje rada lokalnih socijalnih saveta i osnivanje novih tamo gde je moguće.

Intenziviranje aktivnosti na promociji socijalnog dijaloga, podizanje svesti o njegovoj važnosti, prednostima i benefitima za društvo u svakoj zemlji posebno kao i za ceo region.

4.4. Slovenija

4.4.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Sindikalna organizovanost u vašoj zemlji

Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU: dva

1. Sindikat ugostiteljstva i turizma Slovenije (Sindikat GiT)
2. Sindikat ugostiteljstva i turizma Slovenije pri Konfederaciji '90 (SDGiTS KS90)

Procenat učlanjenih radnika u sektoru turizma i ugostiteljstva: 32%

b) Organizacije poslodavaca

Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: četiri

1. Udruženje poslodavaca Slovenije (ZDS)
2. Grana ugostiteljstva i turizma pri Komori za zanate i mala preduzeća Slovenije (OZS);
3. Komora za turizam i ugostiteljstvo Slovenije (TGZS) pri Privrednoj komori Slovenije (GZS);
4. Udruženje zanatlija i preduzetnika Slovenije (ZDOPS).

Procenat učlanjenih poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: 60%

c) Da li je u vašoj zemlji usvojen Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca? Ako jeste, molimo navedite datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca?

Zakon o reprezentativnosti sindikata je usvojen 26. februara 1993. godine i stupio je na snagu 27. februara 1993. godine. Zakon predviđa

da reprezentativni sindikati potpisuju ugovore sa opštim važenjem. Dalje, on definiše da su reprezentativni sindikati oni koji su:

- demokratski;
- otvoreni za članstvo;
- obezbedili funkcionalnu nezavisnost sindikata;
- uveli u praksu prava i obaveze članova;
- aktivni bez prekida tokom barem prethodnih šest meseci;
- nezavisni od državnih organa i poslodavaca;
- finansiraju se primarno iz članarina i vlastitih izvora;
- imaju određeni broj članova.

Udruženje ili konfederacija sindikata – koja obuhvata teritoriju države i koja ima u sastavu sindikate iz različitih grana, delatnosti ili profesija – mora da predstavlja barem 10% zaposlenih u okviru određene grane, delatnosti ili profesije. Takođe, oni sindikati koji žele da budu reprezentativni, bilo da su članovi udruženja ili konfederacije, treba da predstavljaju barem 15% zaposlenih u pojedinoj grani, delatnosti, profesiji, opštini, ili većoj lokalnoj zajednici. Isto se primenjuje na sindikat unutar organizacije.

Ne postoji zakon koji definiše reprezentativnost organizacija poslodavaca. Zakon o kolektivnim ugovorima definiše reprezentativnost organizacija poslodavaca samo u svrhu proširivanja dejstva kolektivnog ugovora ili nekog njegovog dela.

d) Da li je u vašoj zemlji usvojen zakon koji definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane, formu kolektivnog ugovora? Ako jeste, molimo navedite kada je usvojen.

Zakon o kolektivnom ugovoru je usvojen 21. aprila 2006. godine. Zakon definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora i ugovorne strane.

e) Koliko je razvijen socijalni dijalog na nivou grane i dijalog na nivou preduzeća u sektoru TU u vašoj zemlji.

Sektorski socijalni dijalog je dobro razvijen u Sloveniji. Kolektivni ugovor za sektor TU je zaključen 1991. godine. Od tada, socijalni partneri blisko sarađuju u oblasti industrijskih odnosa.

Takođe je dobro razvijen i socijalni dijalog na nivou preduzeća. Skoro sva velika preduzeća iz sektora TU imaju svoj kolektivni ugovor, odnosno na nivou preduzeća.

f) Da li se u vašoj zemlji zaključuje kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou? Ako je odgovor da, molimo navedite od kada. Kada je zaključen poslednji kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou?

Prvi kolektivni ugovor u sektoru TU je zaključen 1991. godine. Poslednji koji je potpisan i koji je na snazi u sektoru TU je potpisan 19. februara 2016. godine i biće na snazi do 31. decembra 2017. godine.

g) Ako je prethodni odgovor pozitivan, na koji procenat zaposlenih i poslodavaca se on primenjuje?

Kolektivni ugovor za sektor TU ima prošireno dejstvo, ali samo za sledeće delatnosti u sektoru TU:

- hoteli;
- kampovi;
- putničke agencije;
- kazina.

h) Da li je u vašoj zemlji tokom proteklih pet godina bilo nekih sukoba i industrijskih akcija u sektoru TU?

Nije bilo konflikata ni industrijskih akcija tokom poslednjih 5 godina.

i) Kakva je opšta ocena zadovoljstva socijalnim dijalogom u sektoru TU u vašoj zemlji?

Horeca sektor u Sloveniji je dobro pokriven kolektivnim ugovorima. Preduzeća su zastupljena kroz dve organizacije poslodavaca koja pokrivaju specifične odlike ovog sektora i tri koje su aktivne u kolektivnom pregovaranju, a zaposleni su zastupljeni kroz tri organizacije u ovom sektoru pri čemu je Sindikat GIT najveći i najbolje pokriva specifičnosti sektora turizma i ugostiteljstva.

4.4.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština

Učenici srednjih škola i studenti na univerzitetima imaju adekvatno teoretsko obrazovanje, ali im nedostaje praktično radno iskustvo. U našem obrazovnom sistemu nema dovoljno praktične obuke i to bi trebalo promeniti.

Takođe smo primetili da se nedovoljno mladih ljudi odlučuje za zanimanja iz sektora turizma i ugostiteljstva.

4.4.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU

Tokom letnje sezone sektoru nedostaje radne snage. Kao rezultat toga, preduzeća zapošljavaju studente i nezaposlene bez zakonske podloge, naročito u restoranima – na primer u malim barovima.

4.4.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU

Mnogi zaposleni u sektoru TU su zaposleni sa nepunim radnim vremenom, naročito zbog pretežno sezonske prirode posla.

Brojni su i đaci srednjih škola i studenti univerziteta koji su zaposleni na osnovu formulara za upućivanje na radno mesto.

Nedavno smo zabeležili da mnogi radnici koji rade kao konobari, kuvari i slično rade kao jedini vlasnici.

4.4.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo

ZDS je član BUSINESSEUROPE-a.

SGIT je član EFFAT-a.

4.5.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Socijalni dijalog je dobro razvijen u sektoru ugostiteljstva i turizma. Već skoro 20 godina, ovaj sektor je pokriven kolektivnim ugovorom, tako da su socijalni partneri uspeali da se dogovore o važnim odlikama radnih odnosa u ovom sektoru. Učesnici bipartitnog dijaloga od 2016. godine su Sindikat ugostiteljstva i turizma Slovenije koji je reprezentativan, i dve organizacije poslodavaca, naime Grana ugostiteljstva i turizma pri Udruženju poslodavaca Slovenije (ZDS) i Komora za turizam i ugostiteljstvo Slovenije (TGZ). Poslednji kolektivni ugovor je potpisan 31. decembra 2015. godine i biće na snazi do 1. januara 2018. godine. Na osnovu mišljenja Ministra, kolektivni ugovor ima prošireno dejstvo za sledeće delatnosti:

- delatnost hotela i sličnih smeštajnih kapaciteta;
- delatnost kampova;
- delatnost putničkih agencija, tur operatera i delatnosti vezanih za putovanja;
- delatnost kazina.

Zajedno sa svojim socijalnim partnerima, Sindikat ugostiteljstva i turizma Slovenije je doneo odluku da sačini odgovarajući nov model zarade za sva zanimanja u tom sektoru, potpisivanjem novog kolektivnog ugovora. U ovom trenutku, cilj socijalnih partnera je da pripreme ekspertsko mišljenje za pregovore o zaradama zaposlenih u sektoru TU. Prilog o ceni rada uz postojeći kolektivni ugovor navodi suviše male iznose obaveznog minimalnog standarda, dajući osnovu za utvrđivanje zarada u korporativnim kolektivnim ugovorima. suviše niske zarade su jedan od razloga za nedostatak radne snage u sektoru TU, koje je ove sezone dostigao vrhunac. Nova politika u vezi zarada bi omogućila samo nagrađivanje zaposlenih i sprečila odliv kvalitetnih mladih i profesionalnih radnika, naročito kuvara i konobara u druge zemlje, sektore i profesije. Interesovanje za obrazovanje i sticanje novih kompetencija u oblasti turizma bi poraslo, jer bismo poboljšali interesovanje mladih ljudi bez obzira na specifično radno vreme. Adekvatna zarada bi poboljšala njihovu konkurentnost, potrebu za dodatnim obrazovanjem; zaposleni koji primaju adekvatne i fer zarade su zadovoljni i rade više i bolje, što je fundamentalni uslov za uspešan sektor turizma.

Planirani projekat bi takođe bio interesantan i za celu evropsku turističku arenu, s obzirom na to da je turizam jedan od vodećih sektora evropske ekonomije. Problemi zarada, nesigurnih oblika zapošljavanja i radno vreme su problem svih evropskih partnera, i poslodavaca i zaposlenih u sektoru TU.

4.5. Srbija

4.5.1. Industrijski odnosi u sektoru TU

a) Broj reprezentativnih sindikata u sektoru TU : dva

1. Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije
2. Granski sindikat ugostiteljstva i turizma

Procenat učlanjenih radnika u sektoru turizma i ugostiteljstva: bez podataka

b) Broj reprezentativnih organizacija poslodavaca u sektoru TU: jedna

Unija poslodavaca Srbije (UPS)

Procenat učlanjenih poslodavaca u sektoru turizma i ugostiteljstva: 34% preduzeća koja zapošljavaju 45% zaposlenih

c) Da li je u vašoj zemlji usvojen Zakon o reprezentativnosti sindikata i udruženja poslodavaca? Ako jeste, molimo navedite datum usvajanja. Koji su glavni kriterijumi za utvrđivanje reprezentativnost sindikata i udruženja poslodavaca?

Ne postoji poseban zakon o reprezentativnosti sindikata i organizacija poslodavaca, ali je ova oblast uređena Zakonom o radu (Službeni glasnik br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, i 75/2014).

Reprezentativnost sindikata je uređena članovima 218-220, koji propisuju da reprezentativan sindikat mora da ispunjava sledeće uslove:

- kod poslodavca: osnovan je i deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja, nezavisan je od državnih organa i poslodavaca, finansira se pretežno iz članarine i drugih

sopstvenih izvora, ima u svom članstvu najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca

- na nivou grane, grupe, podgrupe ili delatnosti: ima u svom članstvu najmanje 15% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti
- na nacionalnom nivou, ili na nivou jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave: ima u svom članstvu najmanje 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Reprezentativnost organizacija poslodavaca je uređena članovima 221-222, koji propisuju da reprezentativna organizacija poslodavaca:

- u svim slučajevima: ima u svom članstvu najmanje 10% svih poslodavaca (na adekvatnom nivou) koji zapošljavaju najmanje 15% zaposlenih (na adekvatnom nivou)

d) Da li je u vašoj zemlji usvojen zakon koji definiše proceduru kolektivnog pregovaranja, sadržaj kolektivnog ugovora, ugovorne strane, formu kolektivnog ugovora? Ako jeste, molimo navedite kada je usvojen.

Zakon o radu (usvojen 2005, poslednje izmene usvojene i stupile na snagu jula 2015. godine) definiše predmet i oblik kolektivnog ugovora; vrstu; učesnike u kolektivnom pregovaranju; pregovaranje i zaključivanje; primenu; važenje i otkazivanje; rešavanje sporova; registraciju kolektivnih ugovora; objavljivanje.

Plan Vlade RS, koji je usvojen februara 2015. godine, uključuje izradu Nacrta zakona o socijalnom partnerstvu i kolektivnom pregovaranju, sa rokom izrade 15. decembar 2015. godine.

e) Koliko je razvijen socijalni dijalog na nivou grane i dijalog na nivou preduzeća u sektoru TU u vašoj zemlji.

Poslednje istraživanje koje je UPS sproveda baveći se temom registracije pojedinačnih kolektivnih ugovora rađeno je 2011. godine, kada je konstatovano da svega 38,89% privrednih subjekata ima

zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca. Kada se radi o delatnosti turizma i ugostiteljstva taj procenat je nešto viši 43,48% . Istraživanje je takođe pokazalo da postoje velika razlike po pojedinim gradovima, što je jasno ukazivalo na slabu razvijenost mehanizma socijalnog dijaloga, nizak stepen sindikalno organizovanih radnika i poslodavaca.

Nakon usvajanja poslednjih izmena Zakona o radu 2014. godine, svi granski kolektivni ugovori su prestali da važe od januara 2015. godine. U ovom trenutku pokrenuti su pregovori u 4 grane.

f) Da li se u vašoj zemlji zaključuje kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou? Ako je odgovor da, molimo navedite od kada. Kada je zaključen poslednji kolektivni ugovor za sektor TU na nacionalnom nivou?

Kolektivni ugovor za sektor TU zaključen je 11. januara 2007. godine između UPS i dva reprezentativna sindikata i upisan je u Registar kolektivnih ugovora. Januara 2015. godine prestao je da važi.

g) Ako je prethodni odgovor pozitivan, na koji procenat zaposlenih i poslodavaca se on primenjuje?

Nije primenjivo.

h) Da li je u vašoj zemlji tokom proteklih pet godina bilo nekih sukoba i industrijskih akcija u sektoru TU?

Nije bilo konflikta na bipartitnom nivou niti je u proteklih 5 godina bilo štrajkova i obustava rada u ovom sektoru. Svi problemi koji su se javljali, vezani su za uvećanje troškova poslovanja koji su naročito bili izraženi u 2010. godini.

Za razliku od drugih privrednih grana sektor TU ima veliki potencijal i beleži pozitivne rezultate. Prema podacima Privredne komore Srbije učešće turističko- ugostiteljske privrede u BDP iznosi oko 2%, a uzimajući u obzir i indirektne efekte turizma na privredu Srbije, procenjuje se da učešće iznosi oko 5%. Devizni priliv od turizma u

periodu januar- novembar 2014. godine je iznosio 765 mil. evra i veći je za 57 mil. evra (8,1%) nego u istom periodu 2013. godine. Što se tiče inicijativnog turizma, u 2014. godini je povećan u odnosu na isti period 2013. U 2014. godini iznosi 1.004.000 dolara, dok je 2013. iznosio 948 miliona. Ovde je došlo do povećanja za 5,91%, što dovodi do saznanja da je receptivni turizam u 2014. veći od inicijativnog turizma. Ova privredna grana stvara dodatne mogućnosti za povećanje zaposlenosti, rast BDP i povećanje izvoza, koja snažno utiče na srodne privredne delatnosti, kao što su poljoprivreda, trgovina, saobraćaj, građevinarstvo i koja može da doprinese ekonomskom oporavku i razvoju naše zemlje.

UPS je sproveda istraživanje 2010. godine koje je pokazalo da je neophodna učiniti turističku ponudu Srbije konkurentnijom kroz smanjivanje opterećenja ovog sektora i povećanje investicija u razvoj turističkih kapaciteta. Prosečno opterećenje i troškovi poslovanja u ugostiteljstvu obuhvataju 38 različitih poreza, taksi i nadoknada koji su drastično povećani 2010. godine, pa je nelikvidnost je postala dominantan problem. Preduzeća iz ovog sektora su takođe bila opterećena visokim kamatnim stopama za kredite – a one su bile 2 do 3 puta više nego u EU. Turističke agencije i hotelijeri su imali naročito velike probleme jer su, zbog smanjenja broja noćenja, bili prinuđeni da nude svoje usluge na 6, 9 i čak 24 mesečne rate. Pored toga nivo neformalne ekonomije u prvoj polovini 2010. godine dostigao 40,7% BDP. U sektoru TU siva ekonomija se prepoznaje kroz ilegalne ugostiteljske objekte, prenoćišta, kampove, značajnom broju neprijavljenih gostiju (30%), što je sve predstavljalo nelojalnu konkurenciju.

Ministarstvo trgovine, turizma i telekomunikacije Srbije otvorilo je januara 2015. javnu raspravu o izmenama Zakona o turizmu usmerenim na borbu protiv sive ekonomije i zaštitu putnika. Izmenama zakona se stvara i pravni okvir za uspešno i efikasno upravljanje razvojem turizma, vrši usaglašavanje sa Zakonom o zaštiti potrošača i standardima EU i preciznije definišu odredbe koje se tiču veće zaštite korisnika turističkih usluga. Predloženim

izmenama nastoji se i da se poveća efikasnosti rada svih u toj oblasti i da se stvore nove tržišne mogućnosti.

i) Kakva je opšta ocena zadovoljstva socijalnim dijalogom u sektoru TU u vašoj zemlji?

Socijalni dijalog sindikata, poslodavaca i države, kako na Republičkom nivou tako i na nivou grana, karakteriše manjak poverenja među socijalnim partnerima u pogledu njihove reprezentativnosti i dobre volje da kroz socijalni dijalog postignu konkretne dogovore ili sporazume kojima se iznalaze kompromisna rešenja za prevazilaženje nastalog stanja.

Socijalni dijalog, koji podrazumeva teške, ali produktivne razgovore sindikata, poslodavaca i vlasti, u Srbiji postoji, ali ga treba unapređivati kako bi bio produktivniji za sve tri zainteresovane strane. Za to je potrebna čitava mreža organa i na granskoj ravni i na nivou jedinica teritorijalne autonomije i lokalne samouprave, da bi se uopšte moglo govoriti o uređenom, sistemskom konceptu i praksi.

Poslednji Kolektivni ugovor za za delatnosti ugostiteljstva i turizma Srbije zaključen je 11. januara 2007. godine za period od tri godine. Naredni pregovori započeti su 8. marta 2011. godine, ali su zastali sa radom posle četvrtog sastanka kada se razgovaralo o zaradama, odnosno platnim razredima.

4.5.2. Problemi u vezi kvalifikacija zaposlenih u sektoru TU i razvoja njihovih veština

U Republici Srbiji se na nivou srednjeg stručnog obrazovanja obrazuju poslastičari, trgovci, aranžeri u trgovini, trgovinski tehničar i turistički tehničar, konobar, kuvar, kulinarski tehničar i ugostiteljski tehničar i slično. U okviru visokog obrazovanja postoje privatne i državne visoke strukovne škole (trogodišnje studije) i fakulteti (četvorogodišnje studije) u kojima se izučavaju ekonomija i turizam, upravljanje u turizmu, organizacija putovanja i turističko vođenje, hotelijerstvo, gastronomija i slično. Jedan od ključnih nedostataka je

nedostatak kvalitetne praktične nastave tokom formalnog obrazovanja. Ovo se posebno prepoznaje u delatnostima turističkih agencija. Pozitivni primer sticanja praktičnih znanja tokom formalnog obrazovanja učenika srednje ugostiteljsko tehničke škole je uspostavljena sa jednim hotelom u Beogradu gde učenici učestvuju u svim fazama rada i imaju prilike da u direktnoj komunikaciji sa klijentima i uz podršku mentora stiču stručne kompetencije.

4.5.3. Problemi u vezi rada na crno u sektoru TU

Ukupan broj izvršenih kontrola turističke inspekcije tokom 2014. godine je 18.371.kontrola, za 17,62% manje u odnosu na 2013. To je posledica ne samo vanredne situacije u drugom kvartalu, koja je pogodila turističku privredu tokom poplava i drugih nepogoda, već i smanjenja broja turističkih inspektora i ograničenja u pogledu korišćenja službenih vozila.

Najviše kontrola turistički inspektori su izvršili u ugostiteljskoj delatnosti (76,2%), a što je u skladu sa učešćem ovih subjekata na turističkom tržištu, ali i sa brojem podnetih prijava od strane građana. Turistička inspekcija je u prethodnom periodu, na godišnjem nivou, primala od 1.400 do 1.800 prijava građana (što znači da je na godišnjem nivou manje od 10% kontrola vršeno po osnovu prijava građana), od kojih se više od 2/3 prijava odnosilo na poslovanje u ugostiteljskoj delatnosti. Ove godine ukupan broj prijava građana je bio veći za 480 prijava i turistički inspektori su primili 2.254 prijave, najviše do sada.

U periodu od januara 2011. do decembra 2014. godine u kontrolama ugostiteljskih objekata utvrđeno je 3.214 slučajeva bespravnog rada, odnosno obavljanja ugostiteljske delatnosti bez upisa u odgovarajući registar. Tokom ove godine turistički inspektori su bespravan rad utvrdili u 804 kontrole, što znači da su u blizu 6% kontrola ugostiteljskih objekata utvrdili bespravan rad.

Turistička inspekcija raspolaže podacima o objektima u kojima je u inspekcijskom nadzoru utvrđen bespravan rad, i posebna evidencija o tome se vodi od januara 2011. godine.

4.5.4. Problemi u vezi nesigurnih oblika rada (zapošljavanje na određeno vreme, studentski rad, ugovor o delu) u sektoru TU

Nemamo posebno izdvojene podatke za sektor TU. Generalno posmatrano najveći broj problema je nastajao kod rada na određeno vreme. Zloupotreba radnog odnosa na određeno vreme podrazumeva da poslodavac sukcesivno zaključuje ugovore o radu na određeno vreme sa zaposlenim, iako ne postoji zakonski osnov za takvim načinom jer je potreba za njegovim radom stalna. Ovo je bilo moguće uraditi potpuno zakonito jer je predviđeno da se svaki vremenski interval duži od 30 dana u kojem zaposleni nije bio u radnom odnosu posmatra kao prekid radnog odnosa pa se i svaki naredni ugovor o radu koji zaključi (sa bilo kojim poslodavcem, dakle moguće je i sa istim) smatra novim radnim odnosom. Pravno gledano, ne postoji kontinuitet zapošljavanja neke osobe ako se ta osoba ne angažuje tokom 30 dana. U praksi je bilo primećeno ovakvo ponašanje poslodavaca ne samo u privatnim kompanijama nego i u državnim institucijama. Takođe je bilo primećeno da poslodavci svaki naredni ugovor o radu na određeno vreme zaključuju (sa istom osobom koja je i do tada kod njih radila) za slične, ali ipak različite opise poslova, kako zaposleni u eventualnom budućem sudskom sporu ne bi mogao da dokazuje da postoji trajna potreba za izvršiocem određenih poslova.

Izmenama Zakona o radu, član 37., uvedeno je da radni odnos na određeno vreme ne može biti duži od 24 meseca (ranije 12 meseci) i suština ovog člana je upravo u tome da se preciznije uredi oblast ugovora o radu na određeno vreme, odnosno oblast rada na određeno vreme. Upravo se time sprečavaju zloupotrebe u pogledu produžavanja ugovora o radu na određeno vreme u nedogled, što smo imali prilike do sada da gledamo na različite načine. Sada u skladu sa članom 37. Zakona o radu poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na osnovu kojih se sa istim zaposlenim zasniva

za period koji, sa prekidima, ili bez prekida, ne može biti duži od 24 meseca.

4.5.5. Članstvo u EU organizacijama socijalnih partnera – nacionalni ili granski nivo

Unija poslodavaca Srbije je član BUSINESSEUROPE-a.

Samostalni sindikat ugostiteljstva i turizma Srbije je član EFFAT-a.

4.5.6. Preporuke za poboljšanje socijalnog dijaloga u sektoru TU

Treba koristiti primere pozitivne prakse iz zemalja Regiona i njihove politike koji donose pozitivne promene u smeru kompetitivnih standarda u sektoru TU.

Socijalni partneri treba da igraju aktivniju ulogu u definisanju opšte usvojene nacionalne vizije za ovaj sektor, u cilju definisanja ključnih prioriteta i na nacionalnom i na lokalnom nivou.

Socijalni partneri treba da ulože zajednički napor za jačanje ljudskih resursa u ovom sektoru.

Treba jačati socijalni dijalog za oblikovanje i usvajanje zakonskog okvira koji će omogućiti bolju mobilnost radne snage, efikasnost sistema za zapošljavanje, fleksibino radno vreme, itd., i doprineti opštem razvoju sektora TU.

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of a worksheet designed for handwriting practice. It features approximately 20 horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.

This image shows a full page of a worksheet designed for handwriting practice. It consists of multiple horizontal rows, each defined by two parallel dashed lines. The lines are evenly spaced and extend across the entire width of the page, providing a guide for letter height and placement. There is no text or other markings on the page.



Uz finansijsku podršku Evropske unije. Odgovornost za sadržaj i izražena mišljenja snosi isključivo autor. Evropska komisija ne snosi odgovornost za bilo kakvu upotrebu sadržanih informacija.

