Turistički sektor i uloga socijalnog dijaloga

Utjecaj sindikata na kolektivno pregovaranje

60 godina / anniversary
institutzaturizam
Vrhovec 5, Zagreb, Hrvatska
institutefortourism
www.iztzg.hr

Ciljevi…

- istražiti dosadašnje nedostatke u provedbi (bipartitnog i/ili tripartitnog) socijalnog dijaloga te, time, stvoriti ključne preduvjete za njihovo postupno uklanjanje (ili barem umanjivanje),

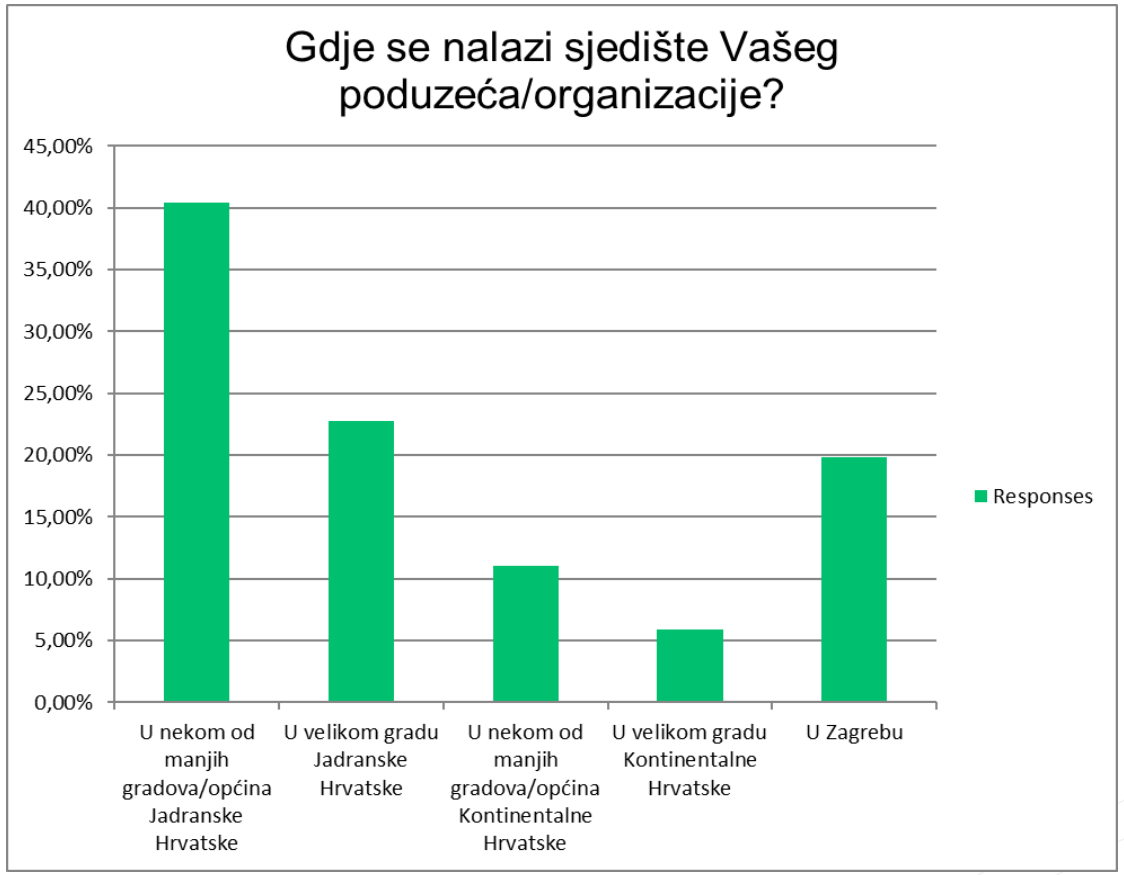
- kroz unaprjeđenje kvalitete komunikacije, razine međusobnog povjerenja i/ili razine uključenosti/posvećenosti svih relevantnih dionika socijalnog dijaloga osigurali bi se više nego solidni temelji za dugoročno podizanje zadovoljstva najvećeg broja zaposlenih u turističkom sektoru, a time za očuvanje dugoročne održivosti turističkog privređivanja u Hrvatskoj.

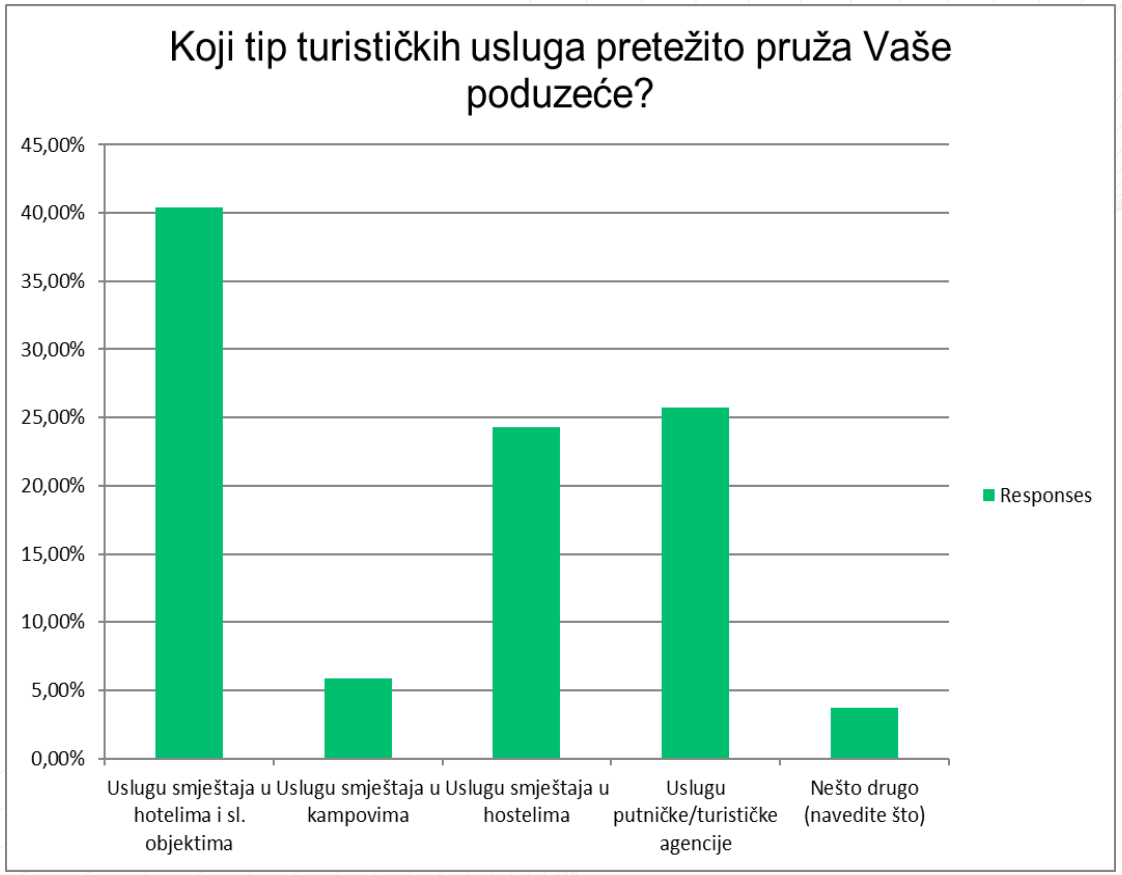
Metoda istraživanja…

- Primarno istraživanje stavova poduzetnika – posebno krojen anketni upitnik

- Veličina uzorka – 136 poduzeća u sferi turističkog privređivanja, od čega
  - 41% hotelska poduzeća
  - 26% turističke agencija
  - 24% hosteli
  - 5% kamp poduzeća
  - 4% ostalo

Prostorna disperzija poduzeća i vrsta usluge…





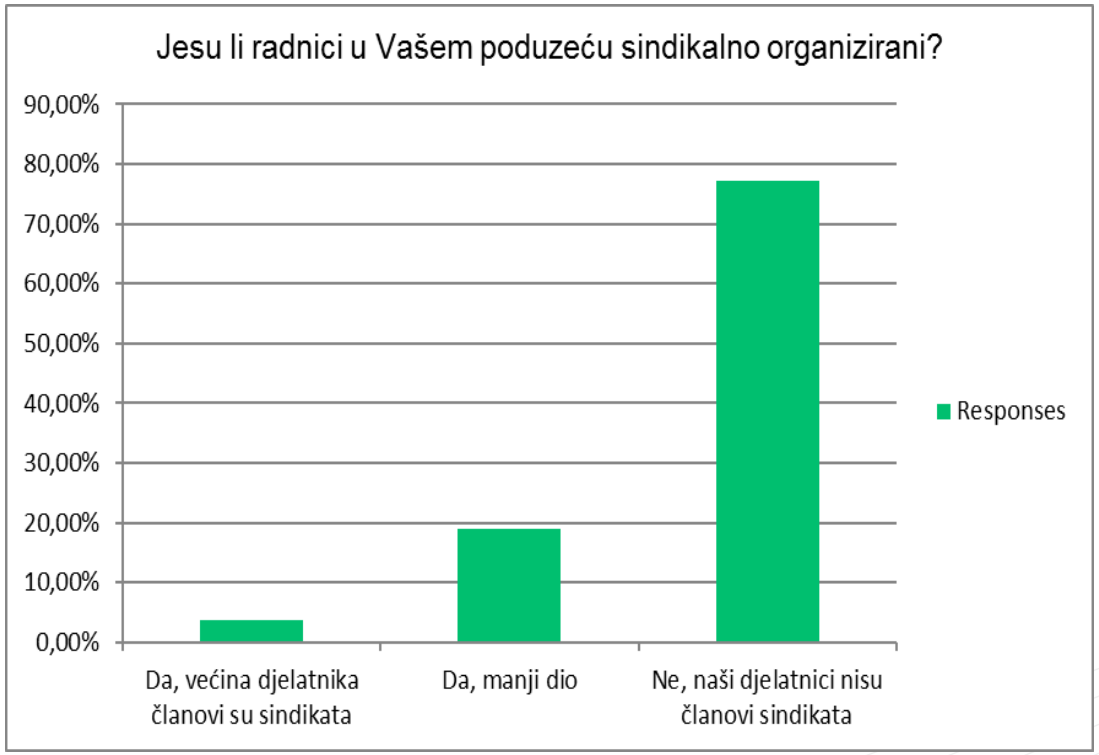
Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje…

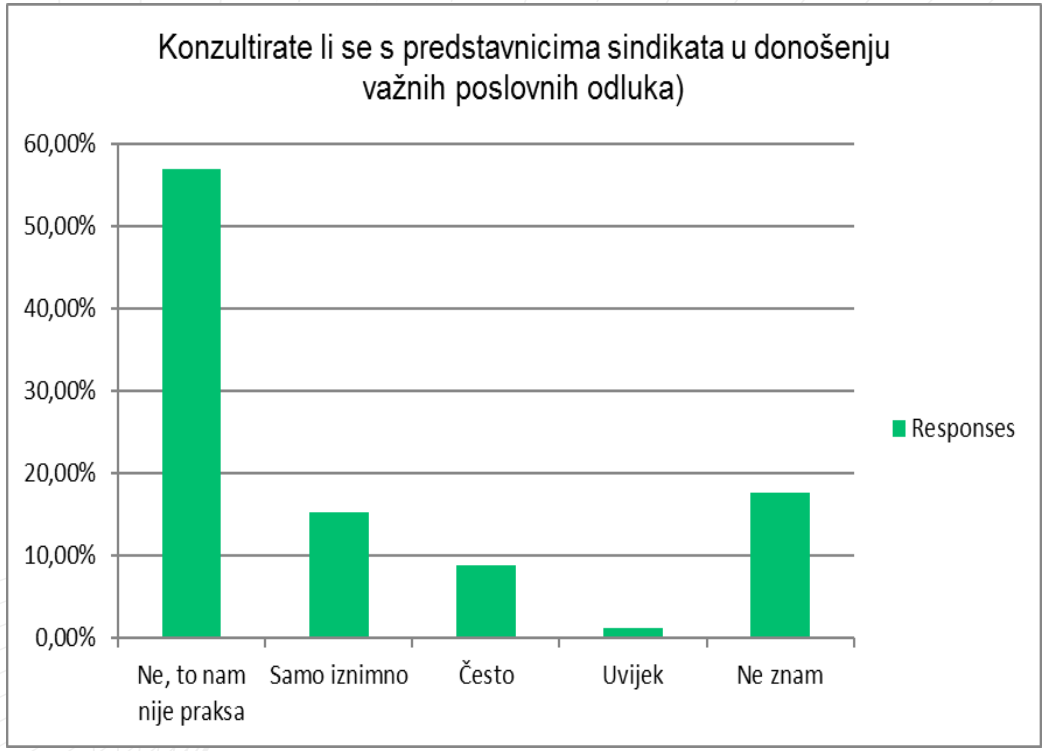
- Termin 'socijalni dijalog', u širem smislu, odnosi se na sve tipove pregovaranja, konzultacija i/ili razmjene informacija između poslodavaca i predstavnika zaposlenika (bipartitni socijalni dijalog), odnosno između predstavnika vlasti, poslodavaca i predstavnika zaposlenika (tripartitni socijalni dijalog) o različitim pitanjima od obostranog interesa iz područja ekonomske i socijalne politike

- Kolektivno pregovaranje kao dio socijalnog dijaloga, predstavlja proces pregovora između sindikata kao predstavnika radnika i jednog ili više poslodavaca s ciljem postizanja dogovora o reguliranju radnih uvjeta i ostalih prava/obveza radnika.

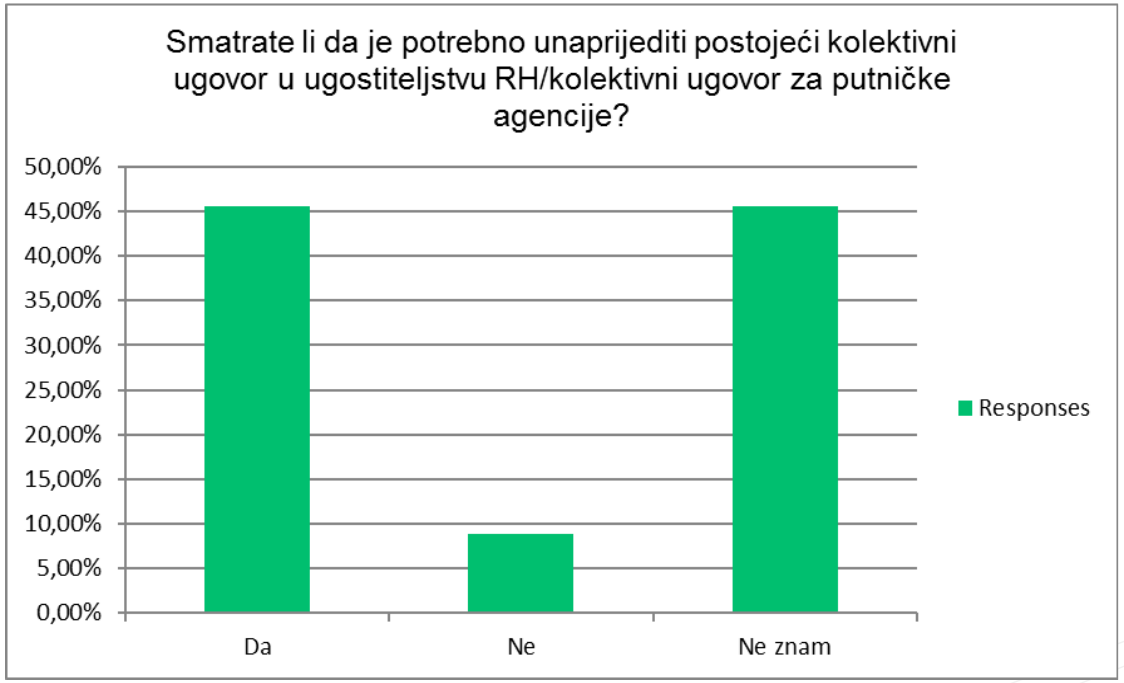
- Kolektivno pregovaranje trebalo bi rezultirati potpisivanjem kolektivnog ugovora

Sindikalna organiziranost turističkog sektora…





Kvaliteta kolektivnih ugovora…



Koja bi područja u kolektivnom ugovoru valjalo dodatno unaprijediti	Prosj. ocjena
Sklapanje ugovora o radu	3,91
Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika	3,94
Sustav plaća, naknada i drugih primitaka	4,41
Radno vrijeme	4,00
Zapošljavanje i uvjeti rada pripravnika	3,88
Odmori i dopusti	3,91
Prestanak radnog odnosa	3,91
Zaštita prava radnika	3,79
Uvjeti za rad sindikata	2,88
Prava i obveze sindikata i poslodavaca	3,21

1 - najmanje važno
2 - manje važno
3 - niti je važno, niti je nevažno
4 - važno
5 - izuzetno važno

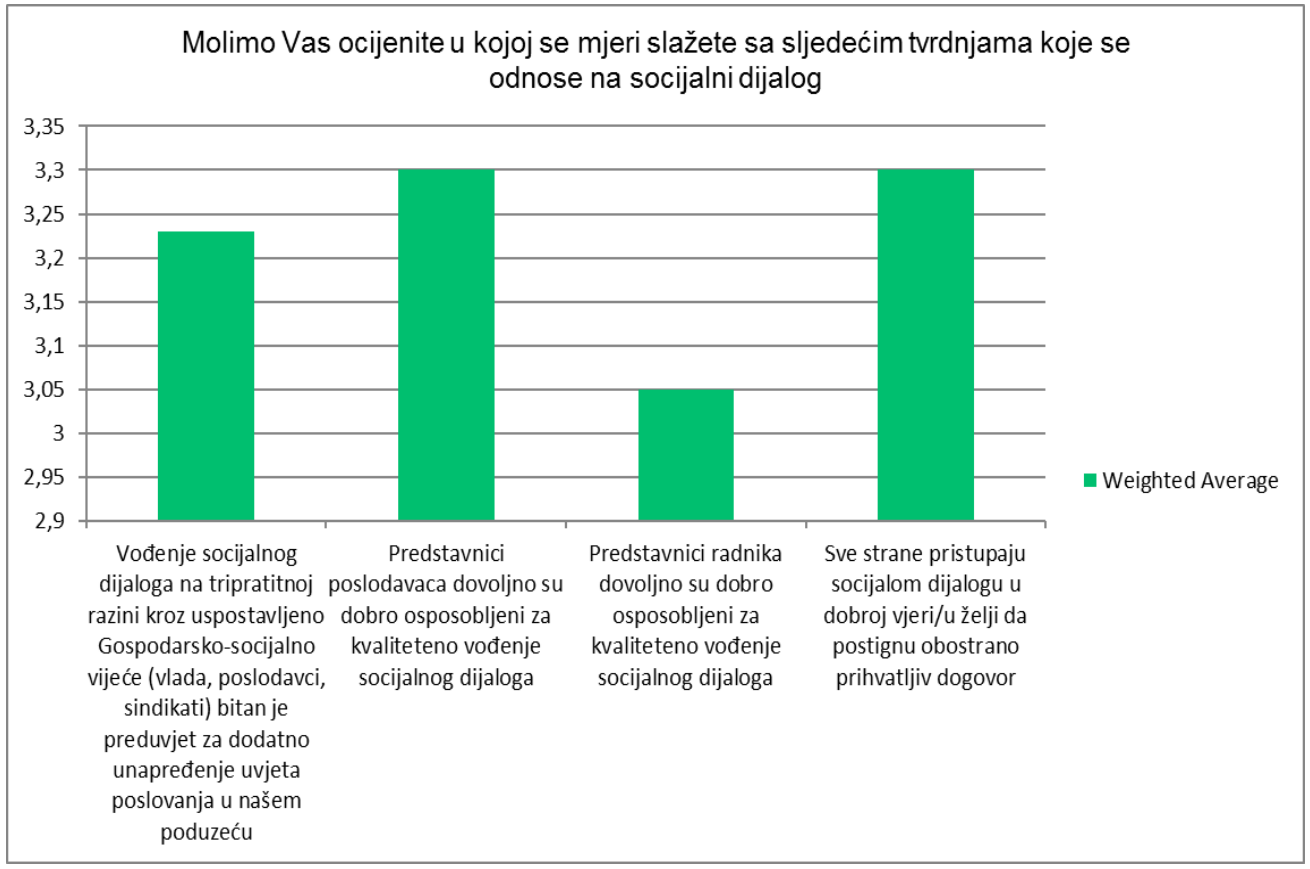
Prilično ambivalentni stavovi

Unaprjđenje postojećih kolektivnih ugovora…

Najvažnije mjere za unaprjeđenje kolektivnog ugovora	Postotak potpore
Pojednostavljenje odredbi koje reguliraju sklapanje ugovora o radu	47,06%
Osiguranje većeg stupnja zaštite života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika	38,24%
Osiguranje primjerenijeg/poticajnijeg sustava nagrađivanja radnika	52,94%
Osiguranje sustavnog usavršavanja radnika	35,29%
Bolje reguliranje problematike prekovremenog rada	23,53%
Bolja rješenja u sferi zapošljavanja i uvjeta rada pripravnika	14,71%
Osiguranje primjerenijih uvjeta odmora i dopusta	8,82%
Pojednostavljenje odredbi o prestanku radnog odnosa	23,53%
Osiguranje bolje zaštite prava radnika	20,59%
Poboljšanje uvjeta za rad sindikata	0,00%
Bolje definiranje prava i obveza sindikata i poslodavaca	5,88%
Ništa ne treba mijenjati	2,94%

- Anketirana poduzeća, bez obzira na vrstu turističke usluge koju pružaju, uopće ne podržavaju uvođenje mjere koja bi se odnosila na ikakva poboljšanja uvjeta za rad sindikata (0,0% potpore).
- Velika se većina ispitanika izrazito ne slaže i s uvođenjem odredbi koje bi bolje definirale međusobna prava i obveze sindikata i poslodavaca (5,8% potpore).

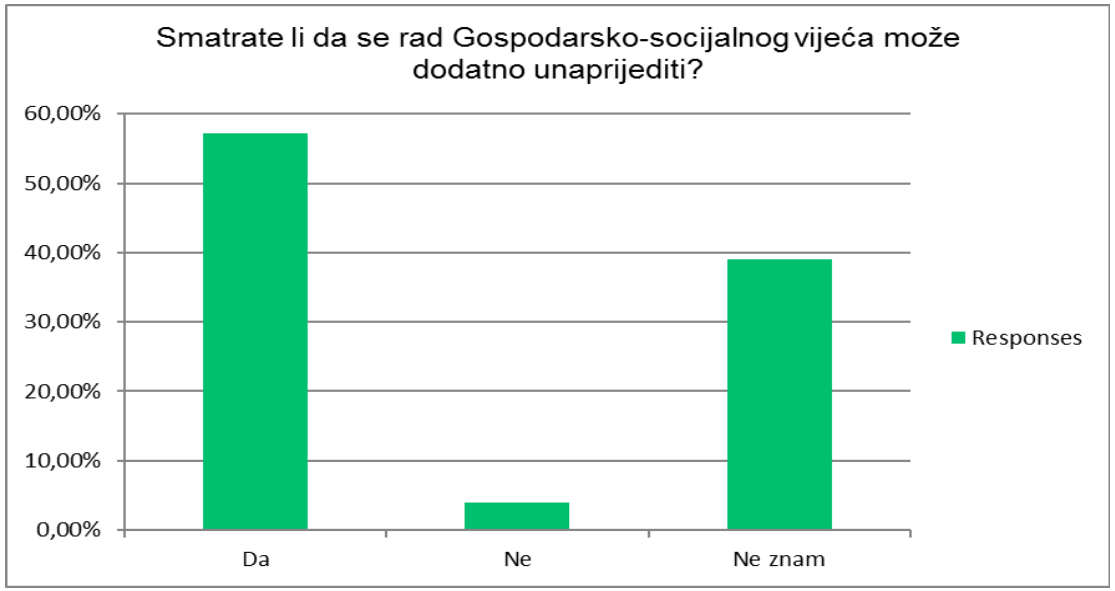
Stavovi o socijalnom dijalogu…

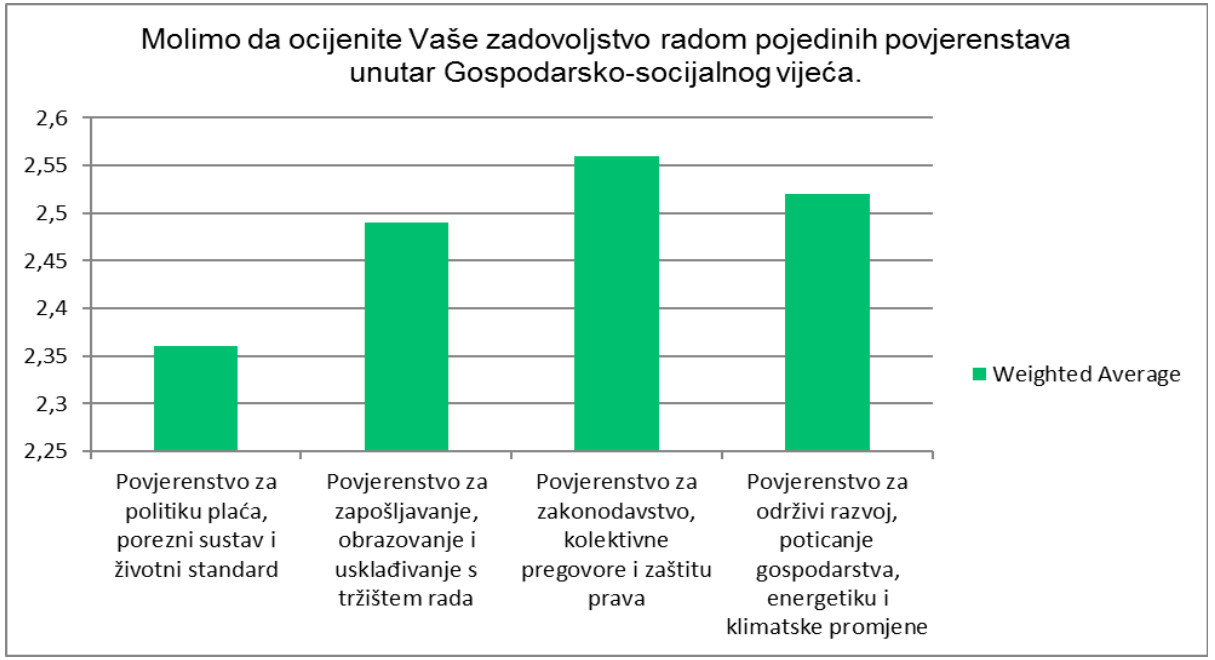


1 - uopće se ne slažem
2 - ne slažem se u cijelosti
3 - niti se slažem, niti se ne slažem
4 - uglavnom se slažem
5 - u potpunosti se slažem

Budući da se prosječna ocjena na sve ponuđene tvrdnje kreće oko 3 – niti se slažem, niti se ne slažem), može se zaključiti kako anketirana poduzeća, bez obzira na vrstu usluge koju pružaju, osim što smatraju da mu se pristupa u dobroj vjeri, zapravo i nemaju neki decidirani stav o važnosti ni bipartitnog, niti tripartitnog socijalnog dijaloga.

Gospodatrsko-socijalno vijeće…





- Najveći broj pristiglih odgovora (61,0%), bez obzira na vrstu usluge koja se pretežito nudi, svoje je zadovoljstvo radom GSV-a ocijenio prosječnom ocjenom 3,0 (niti sam zadovoljan/na, niti sam nezadovoljan/na).
- Bez obzira na svoju indiferentnost radom GSV-a, kod anketiranih je poduzeća, bez obzira na vrstu usluge koju nude, ipak prevladao stav da bi se rad vijeća mogao unaprijediti (57,1% pristiglih odgovora).
- Nijedno poduzeće nije iznijelo ijedan! (smislen ili manje smislen) prijedlog kako bi se rad GSV-a mogao unaprijediti

1 - izrazito sam nezadovoljan/na
2 - nisam zadovoljan/na
3 - niti sam zadovoljan/na, niti sam nezadovoljan/na
4 - zadovoljan/na sam
5 - izrazito sam zadovoljan/na

Najmanje lošim ocijenjen je rad Povjerenstva za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava, a najlošijim rad Povjerenstva za politiku plaća, porezni sustav i životni standard

Zaključak – prostor za djelovanje…

- Redovita razmjena iskustava između STUH-a i EFFAT-a – europskim udruženjem sindikata u prehrambenoj industriji, poljoprivredi i turizmu u cilju stjecanja novih saznanja o sadržaju kolektivnih ugovora
- Redovita razmjena iskustava između STUH-a i HOTREC-a – vodećeg udruženjem hotelijera i restoratera u EU u cilju stjecanja novih saznanja o interesima poslodavaca prilikom ulaska u kolektivno pregovaranje
- Bolje upoznavanje predstavnika sindikata u Gospodarsko-socijalnom vijeću s ključnim pitanjima od interesa za poboljšavanje današnjeg položaja/zadovoljstva zaposlenika u poduzećima turističkog sektora
- Unaprjeđivanje pregovaračkih vještina predstavnika sindikata u Gospodarsko-socijalnom vijeću
- Otvaranje komunikacije prema socijalnim partnerima – proaktivno razgovarati s predstavnicima poslodavaca o potrebi kontinuiranog poboljšavanja zadovoljstva zaposlenika kroz osiguravanje primjereni(ji)h uvjeta rada i nagrađivanja
- Interni marketing – podučavati zaposlenike o koristima koje im donosi sindikalno članstvo

H V A L A N A P A Ž NJ I !

Pitanja?

Kontakti:

Adresa: Institut za turizam, Vrhovec 5
10000 Zagreb, Hrvatska

Tel.: +385/1/3909 666

E-mail: info@iztzg.hr

Web: www.iztzg.hr

60 godina / anniversary
institutzaturizam
institutefortourism