

Galeb

BROJ 121 • GODINA XVIII • PROSINAC 2021.

**Svim svojim članicama i članovima
i njihovim obiteljima, poslovnim
partnerima i simpatizerima želimo**

***sretan i veseo Božić te sretnu i
uspješnu novu 2022. godinu!***

**Sindikat turizma
i usluga Hrvatske**



SADRŽAJ

Aktivnosti STUH	2
Aktivnosti središnjice	8
Socijalno vijeće za turizam.	11
Međunarodna suradnja.	13
Iz medija	14
Pravna pitanja.	18
Dani hrvatskog turizma.	18
Adresar članova tijela	19

Galeb

GLASILO SINDIKATA TURIZMA
I USLUGA HRVATSKE

Broj 121, Godina XVIII, prosinac 2021.

Za izdavača: STUH

Uredila:

Maja Mirt

Grafičko oblikovanje i priprema: **Urednik d.o.o.**

Tisak: **Intergrafika TTŽ d.o.o., Zagreb**

Glasilo izlazi tromjesečno

CIJENA OGLASA:

1/1 stranica 2.000,00 kuna

1/2 stranice 1.000,00 kuna

1/4 stranice 500, kuna



10000 Zagreb, Krešimirov trg 2
Telefon: +385 1 4655 620, telefax: +385 1 4655 012
e-mail: stuh@stuh.hr
Galeb online: www.stuh.hr

Održana dva kruga pregovora za Kolektivnu ugovor ugostiteljstva



URijeci je 10. studenog održan prvi krug pregovora za Kolektivni ugovor ugostiteljstva, obzirom da sadašnjem Ugovoru primjena ističe 31. prosinca ove godine. Sporna pitanja bili su iznosi osnovne plaće za tipične poslove u ugostiteljskoj djelatnosti.

Aneksom je dogovoreno da se utvrđeni iznosi bruto plaće za II., III. i IV. grupu složenosti poslova neće primjenjivati do 31. prosinca 2021.

Od 1. 1. 2022. godine minimalna bruto plaća iznosi 4.687,50 kuna bruto, te 3.750,00 kuna neto. To je povećanje od 10,3 %, što je sada 52,7 % prosječne neto plaće, odnosno 60% medijalne neto plaće.

Na pregovorima 10. 11. 2021. godine nismo završili pregovore budući da je Pregovarački odbor poslodavaca tražio daljnje izuzeće primjene i povećanja plaća razmjerno povećanju minimalne plaće II., III. i IV. grupe.

Sindikalna strana traži da se razmjerno povećanju minimalne plaće poveća i plaća za sljedeće tri grupe složenosti poslova, što bi značilo da je minimalna bruto plaća bez dodataka za:

- II. grupu 4.960,00
- III. grupu 5.880,00
- IV. grupu 7.032,00 kune, s primjenom od 1. svibnja 2022. godine.

Ako ne dogovorimo rast plaća u navedenim iznosima, prva grupa složenosti imala bi bruto plaću u iznosu od 4.687,50 kuna, a druga grupa 4.300,00 kuna, što je neprihvatljivo i neprovedivo.

Nastavak pregovora uslijedio je 8. prosinca. Udruga ugostiteljstva je nakon konzultacija s članovima Udruge predložila našoj strani stav na osnovu kojega je, zbog nepoznanica po pitanju razvoja situacije s pandemijom, a posljedično i s početkom i tijekom turističke sezone, prihvatila sindikalnu inicijativu, ali s umanjnim iznosima plaća za II., III. i IV. razred složenosti poslova. Usuglašeno je da ti iznosi budu kako slijedi:

Grupa složenosti poslova	Tipični poslovi	Minim. bruto plaća u kn bez dodataka
JEDNOSTAVNI POSLOVI Pokazuje osnovno znanje. Potrebne osnovne vještine za obavljanje jednostavnih rutinskih poslova.	npr: čistačica, spremačica, servir, portir, nosač prtljage, i drugi slični poslovi navedene razine složenosti	4.687,50 +10%
MANJE ZAHTJEVNI POSLOVI Pokazuje i koristi osnovno znanje na određenom području, koristi vještine za obavljanje zadataka. Pomoću jednostavnih sredstava za rad obavlja manje složene poslove.	npr: sobarica, pomoćni konobar, pomoćni kuhar, pomoćni recepcionar, pomoćni slastičar i drugi slični pomoćni poslovi navedene razine složenosti	4.800,00 +12%
ZAHTJEVNIJI POSLOVI Primjenjuje znanje na određenom području, preuzima odgovornost za izvršenje zadataka uz ograničenu samostalnost u radu.	npr: konobar, kuhar, slastičar, recepcionar i drugi slični poslovi navedene razine složenosti	5.400,00 +6%
VRLO ZAHTJEVNI POSLOVI Koristi specijalistička znanja za obavljanje složenih poslova samostalno. Potrebna kreativnost, osobne inicijative i profesionalizam uz stručno poznavanje područja rada.	npr: konobar specijalist, kuhar specijalist i drugi slični specijalistički poslovi navedene razine složenosti	6.400,00 +5%

Dogovoreno je da se ovi iznosi plaća primjene od 1. svibnja, a da krajem rujna analiziramo dotadašnje rezultate sezone i ako to pokazatelji dozvole dogovorimo daljnje povećanje iznosa plaće po razredi-

ma za 10., 11. i 12. mjesec. U svibnju bismo zajednički zatražili od ministra rada donošenje odluke o proširenju Kolektivnog ugovora ugostiteljstva na sve pravne osobe u djelatnosti. Krajem godine, temeljem re-

zultata turističke sezone 2022., pregovarali bismo o novim iznosima plaća po razredima složenosti poslova s primjenom od 1. siječnja 2023. godine.

Potpisan Aneks KU za Plavu Lagunu

Sindikatski savez Hrvatske, SIKiD i Plava Laguna d.d. sklopili su dana 27. listopada 2021. godine u Poreču Aneks XV Kolektivnom ugovoru.

Aneksom su ugovorne strane suglasno utvrdile naknadu plaće u vrijeme kada radnik ne radi, ugovorne strane suglasno utvrđuju da će se tijekom razdoblja trajanja ovog Aneksa XV, radnicima Društva koji ne obavljaju rad isplaćivati naknada plaće po osnovama definiranim ugovorima o radu, pozitivnim propisima te strukovnim i internim aktima Društva, koje osnove ne uključuju godišnji odmor i korištenje sati ostvarenih u preraspodijeljenom radnom vremenu u visini kako slijedi:

- 70% osnovne plaće radnika uvećane za dodatak na plaću za svaku godinu radnog staža, čija je osnovica obračuna tako utvrđena naknada plaće;
- naknada plaće ne može se isplatiti radnicima u iznosu koji je manji od 4.000,00 kuna neto.

Za vrijeme plaćenog dopusta, dane blagdana i neradnih dana određenih zakonom radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Kolektivnim ugovorom, osim u slučaju kada radnik prima naknadu, kada mu pripada naknada plaće. Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu s Kolektivnim ugovorom, osim u slučaju kada radnik nije radio, niti je u skladu tjednim rasporedom radnog vremena trebao raditi, kada mu pripada naknada plaće. Naknada plaće isplaćivat će se radnicima koji ne rade nakon iskorištenja

sati ostvarenih dužim radom u preraspodijeljenom radnom vremenu i godišnjeg odmora stečenog u 2021. godini.

Stranke suglasno utvrđuju da će za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, koje je radnik ostvario u 2021. godini, Poslodavac isplatiti jednokratni dodatak plaći u visini od 70,00 kuna bruto po danu godišnjeg odmora.

Jednokratni dodatak za minimalni dio godišnjeg odmora u trajanju od 20 dana Poslodavac će isplatiti s plaćom za mjesec



listopad 2021. godine, a ostatak jednokratnog dodatka sukladno konačnom obračunu ukupnog trajanja godišnjeg odmora do konca 2021. godine.

Stranke suglasno utvrđuju da će Poslodavac radnicima koji su u mjesecima lipanj, srpanj, kolovoz i rujan 2021. godine ostvarili ukupan mjesečni fond sati na poslovima na koje su raspoređeni, isplatiti dodatak uz mjesečnu plaću – konstantu u visini 1.152,00 kune neoporezivo s plaćom za mjesec listopad 2021. godine. Ako radnik ne ostvari mjesečni fond sati iz prethodnog

stavka, Poslodavac je obvezan radniku isplatiti dodatak uz mjesečnu plaću – konstantu u proporcionalnom iznosu.

Poslodavac će radniku za 2021. godinu dodijeliti božićni dar u naravi u maksimalnom neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Poslodavac će radniku isplatiti božićnicu u novcu u maksimalnom iznosu od kn 3.000,00 kuna kako slijedi:

- radniku kojem će temeljem rada u tekućoj kalendarskoj godini radni

odnos trajati 12 mjeseci ili dulje božićnica će se isplatiti u maksimalnom iznosu;

- radniku kojem će temeljem rada u tekućoj kalendarskoj godini radni odnos trajati manje od 12 mjeseci, ali najmanje 2 mjeseca, božićnica će se isplatiti u razmjernom dijelu maksimalnog iznosa i to za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Aneks Kolektivnom ugovoru stupa na snagu i primjenjuje se od dana 1. studenog 2021. godine do 31. ožujka 2022. godine.

Završeni pregovori za nacionalne parkove Krka, Plitvička jezera i Mljet!

O končani su pregovori za dodatke kolektivnim ugovorima te sporazum za tri nacionalna parka: JUNP Krka, JUNP Plitvička jezera i JUNP Mljet!

Premda su prihodi ovih javnih ustanova bili za čak 50 posto slabiji od prihoda iz 2019. godine, Sindikat turizma i usluga Hrvatske, kao većinski sindikat na Plitvičkim jezerima i Krki, a jedini na Mljeto, uspio je ispregovarati dodatke postojećim kolektivnim ugovorima.

Tako je za JUNP Krka i JUNP Plitvička jezera ispregovaran dodatak na plaću u visini od 35 posto od 1. listopada 2021. do 30. lipnja 2022.

Za JUNP Mljet potpisan je Sporazum kojime je zajamčena isplata stalnog dodatka na plaću u neto iznosu 350,00 kn do 30. lipnja 2022. te isplata nagrade – neoporezivog primitka u visini 1500,00 kuna, najkasnije do 31. ožujka 2022. godine.

Dodatke i Sporazum potpisani su u Ministarstvu gospodarstva i održivog razvoja, 28. listopada. U ime STUH-a potpisao ih je predsjednik STUH-a Eduard Andrić, dok su za nacionalne parkove dodatke i Sporazum potpisali ravnatelji ustanova (JUNP Krka – Nella Slavica, JUNP Plitvička jezera – Tomislav Kovačević, JUNP Mljet – Ivan Sršen).

Uz ravnatelje javnih ustanova u pregovaračkom timu bili su i predstavnici Ministarstva gospodarstva i održivog razvoja: Anja Bagarić, Igor Vuković i Igor Kreitmeyer; sindikalni povjerenici STUH-a: Danijel Barić (JUNP Krka), Ante Bionda (JUNP Plitvička jezera) i Joško Nodilo (JUNP Mljet) te tajnica i pravna savjetnica Sindikata Sunčica Benović.

Za JUNP Brijuni pregovori oko materijalnih prava još su u tijeku. Završetak pregovora očekujemo do kraja mjeseca studenog ove godine.



JUNP Plitvička jezera – E. Andrić i T. Kovačević



JUNP Mljet – E. Andrić i I. Sršen



JUNP Krka – N. Slavica i E. Andrić

Nagrade

Jadran Crikvenica d.d. - isplata nagrada za mjesec kolovoz

Nakon isplate nagrade za mjesec lipanj, SP Sindikata turizma i usluga Hrvatske Jadran Crikvenica d.d. s poslodavcem je dogovorila isplatu nagrade i za mjesec kolovoz, zbog povećanog opsega posla i ostvarenih rezultata i to svim radnicima, uključujući i radnike na polumenadžerskim i menadžerskim ugovorima, u iznosu od 1.000,00 kuna (neto) po radniku, pod uvjetom:

- da su radnici odradili puni fond sati u kolovozu (176 sati);
- ako su radnici u proteklom razdoblju pretrpjeli ozljedu na radu pa zbog toga nisu bili u mogućnosti ostvariti mjesečni fond sati;
- da radnici nisu tijekom kolovoza prekršili radne obveze te da im nije u navedenom razdoblju izrečena usmena ili pisana opomena;
- da radnicima nije na mjestima troška gdje rade tijekom kolovoza ustanovljen višak ili manjak u vrijednosti većoj od 1% prosječnog dnevnog prometa u kolovozu;
- svim učenicima srednjih škola koji su ostali raditi do 29. 8. 2021. godine i svim studentima koji su ostali raditi do 5. 9. 2021. godine isplaćena je nagrada u visini 50 radnih sati prema satnici koju učenik odnosno student ima sukladno ugovoru.

Potpisani sporazumi o isplati novčanih nagrada za radnike Maistre d.d. i HUP Zagreb

Sindikata turizma i usluga Hrvatske i SIKiD sklopili su 23. kolovoza Sporazum o isplati novčanih nagrada radnicima s poslodavcem Maistre d.d.

Isti je Sporazum Sindikat turizma i usluga Hrvatske potpisao i za radnike hotela HUP Zagreb.

Sukladno Sporazumu, a temeljem radnog učinka zbog povećanog obima rada do kojeg je došlo zbog nedostatka radne snage na tržištu i povećanog obima posla u ljetnoj sezoni koja se, dodatno odvija pod izvanrednim okolnostima te temeljem osobnog doprinosa radnika za uspješno očuvanje nastavka sezone poslodavac je



bio dužan nagradu isplatiti radnicima za period od 1. kolovoza 2021. godine pa do okončanja ljetne sezone 2021. godine pod uvjetima i na način kako je definirano Sporazumom.

Poslodavac je radnicima na koeficijentu isplatio posebnu nagradu kako slijedi:

- temeljem radnog učinka – pojedinačna nagrada u iznosu od 1.000,00 kuna – svim radnicima koji su bili u radnom odnosu na dan isplate koji se Sporazumom utvrđuje kao 31. 8. 2021. godine,
- temeljem osobnog doprinosa uspješnom očuvanju nastavka sezone – pojedinačna nagrada u visini koju svojom odlukom odredi Uprava društva ovisno o uspješnosti nastavka sezone. Uprava Društva je nagradu odredila u iznosu koji ne može biti niži od 500,00 kuna niti viši od 1.000,00 kuna. Rok za isplatu nagrade bio je dan isplate plaće za kolovoz 2021. godine.

Pravo na mjesečnu nagradu radnik ostvaruje uz prethodno ispunjenje sljedećih uvjeta:

- u mjesecu za koji se isplaćuje nagrada ima ostvaren puni mjesečni fond sati (radnik kojem radni odnos počinje tijekom mjeseca, ima za taj mjesec pravo na nagradu u razmjernom iznosu);
- u mjesecu za koji se isplaćuje nagrada nije koristio sate iz preraspodjele više od 40 sati;
- u mjesecu za koji se isplaćuje nagrada nije bio na čekanju više od 40 sati;
- u mjesecu za koji se isplaćuje nagrada nije bio na bolovanju 40 sati;

- nije mu izdana opomena ili pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
- nije otkazao ugovor o radu;
- nije sklopio s poslodavcem sporazum o prestanku ugovora o radu;
- nije mu otkazan ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja.

Nagrade radnicima Valamar Riviere d.d.

Nakon pregovora s predstavnicima poslodavca Valamar Riviere d.d. Sindikat turizma i usluga Hrvatske, zajedno sa SIKiD, uspio je ispregovarati nagrade za zaposlene u Društvu, zbog pojačanog obima posla i intenziteta rada tijekom vrlo uspješne turističke sezone.

Tako je dogovoreno da će svi zaposleni do 31. svibnja dobiti nagradu u visini od 1.600 kn, zaposleni u razdoblju od 1. lipnja do 30. lipnja 800 kn, zaposleni u razdoblju 1. srpnja do 15. kolovoza 400 kn.

Sporazumom je utvrđeno da će sindikati i poslodavac krajem rujna ponovno održati sastanak, sagledati ostvarene rezultate te u skladu s istima i s trenutnom situacijom otvoriti pregovore za druga materijalna prava radnika u 2021. i 2022. godini.

Nagrade su bile isplaćene 24. rujna 2021. godine.

Nagrade radnicima hotela Esplanade i Dubrovnik

I u zagrebačkim hotelima Sindikat turizma i usluga Hrvatske uspio je s poslodavcima dogovoriti isplate nagrada radnicima koji su, baš kao i njihovi kolege duž obale, podnijeli na svojim leđima veliki teret i

dalje prisutne pandemije koronavirusa i rada s umanjnim plaćama, a sve u cilju očuvanja radnih mjesta.

Tako smo u Hotelu Esplanade inicirali i ispregovarali ponovne isplate punih plaća svim radnicima i dodatno 500 kuna nagrade za mjesec srpanj.

U zagrebačkom hotelu Dubrovnik, nakon dugotrajnih pregovora s Upravom, također smo ispregovarali nagrade svim radnicima do visine punih plaća za mjesec srpanj i kolovoz.

Na pregovorima su, ispred STUH-a, sudjelovali predsjednik STUH Eduard Andrić i tajnica i pravna savjetnica Sindikata Sunčica Benović te sindikalna povjerenica SP STUH u Esplanadi Sanja Kovač i sindikalni povjerenik Damir Gorički iz Hotela Dubrovnik.

Nagrade radnicima Valamar Riviere Poreč i Imperial Riviere Rab (srpanj)

Na održanom ZOOM sastanku s predstavnicima uprava Valamar Riviere Poreč i Imperial Riviere Rab (27. srpnja) Sindikat turizma i usluga Hrvatske uputio im je zahtjev za povećanjem materijalnih prava radnika kako u kolovozu ne bi dobili nižu plaću negoli u lipnju jer je u srpnju plaća bitno veća u odnosu na druge mjesece. U lipnju su radnici odradili i dva praznika te dobili nagradu od 1300,00 kuna. Obzirom na to da je intenzitet rada radnika tijekom mjeseca srpnja najveći te obzirom na činjenicu da nedostaje kvalitetnih kadrova, Sindikat je bio stava da je radnike potrebno dodatno motivirati, posebice stoga što još rade u još uvijek zahtjevnim okolnostima poslovanja i neizvjesnosti. Radnicima su isplaćene nagrade i to:

- 1.200 kn neto radnicima zaposlenim do 30. 6. 2021. (koji su bili u radnom odnosu na 31. 7. 2021. i koji su odradili barem pola mjeseca srpnja/min. 15 kalendarskih dana rada),
- 600 kn neto radnicima zaposlenim od 1. 7. 2021. (koji su bili u radnom odnosu na 31. 7. 2021. i koji su odradili barem pola mjeseca u srpnju/min. 15 kalendarskih dana rada).

Sunčani Hvar – nagrade radnicima

I Sunčani Hvar se svrstao uz bok hotelskim tvrtkama s kojima je Sindikat turizma i

usluga Hrvatske uspio dogovoriti isplatu novčane nagrade za sve zaposlene koji su radili na pripremi sezone u otežanim uvjetima i umanjnom plaćom i koji će odraditi ovu ljetnu sezonu. Tako je za mjesec srpanj svim radnicima isplaćena nagrada u visini 1.200,00 kuna.

Isplata nagrada radnicima Imperial Riviere d.d.

Sporazumom od 30. travnja 2020. godine te potom Sporazumom od 1. veljače 2021. godine poslodavac i sindikati u Imperial Rivieri d.d. dogovorili su novčane nagrade radnicima koji su radili na pripremi sezone u otežanim uvjetima i čekali na posao tokom proljeća s umanjnim primanjima te ostalim radnicima koji su uspješno odradili ljetnu sezonu. Nagrade su dogovorene na sljedeći način:

1. Nagrada za pripremu i otvorenje sezone u iznosu od 1.300,00 kn neto će se isplatiti svim radnicima koji su stupili u radni odnos do 31. 5. 2021., koji su bili u radnom odnosu na dan isplate nagrade 9. 7. 2021., te koji imaju ugovorenu plaću do 15.000,00 kn bruto 1 (uključujući plaću od 15.000 kn bruto 1).
2. Nagrada za sezonski rad u iznosu od 1.000,00 kn neto bit će isplaćena svim radnicima primljenima u radni odnos u razdoblju od 1. 6. 2021. do 31. 7. 2021., a koji su u radnom odnosu na dan isplate nagrade 10. 9. 2021., s ugovorenim plaćom do 15.000,00 kn bruto 1 (uključujući plaću od 15.000 kn bruto 1), osim:
 - radnicima koji su ostvarili više od 80 sati bolovanja u razdoblju od 1. 6. 2021. do 31. 8. 2021.;
 - radnicima koji su dobili pisanu opomenu poslodavca zbog povrede radnih obveza sukladno aktima Društva u razdoblju od 1. 6. 2021. do 31. 8. 2021.

Bluesun hoteli – dogovorena isplata nagrade radnicima

I u Bluesun hotelima održan je, na inicijativu Sindikata turizma i usluga Hrvatske, sastanak Sindikata i Uprave Društva na kojemu je dogovorena isplata nagrada radnicima zbog povećanih aktivnosti u vrijeme turističke sezone. Na sastanku je sudjelovao regionalni povjerenik Lovre Rafaneli.

Nagrade radnicima Valamara

U istarskom Vlamaru 22. lipnja održani su pregovori između sindikata i poslodavaca, s naglaskom na materijalna prava radnika, a na pregovorima je ispred STUH-a sudjelovao predsjednik Sindikata Eduard Andrić.

STUH je još početkom lipnja u više navrata od Uprave tražio nagrade za sve radnike za ovu turističku sezonu, a posebno zbog nedostatka radne snage, kada su radnici iz hotela u Dubrovniku upućeni na rad u Istru. Naime, uslijed nesigurnosti uzrokovane pandemijom COVID-19 mnogi su dugogodišnji sezonci posao potražili u drugim djelatnostima i/ili otišli iz Hrvatske zarađivati novce negdje drugdje. U takvim okolnostima poslodavci su posegnuli za mjerom upućivanja radnika iz hotela iste hotelske kuće u jednom gradu / regiji gdje je za njima bila manja potreba u hotel iste hotelske kuće u drugom gradu / regiji gdje je potreba za ugostiteljskim radnicima u određenom trenutku bila veća.

U cilju pomoći radnicima koji su radili na pripremi sezone u otežanim uvjetima i čekali na posao tokom proljeća s umanjnim primanjima, poslodavci i sindikati dogovorili su novčanom nagradom u iznosu od 1.300 kn neto koja je isplaćena u srpnju za stalne radnike, stalne sezonce i sezonce zaposlene do 31. svibnja 2021. Svim ostalim sezonskim radnicima zaposlenima tijekom lipnja i srpnja i koji su uspješno odradili ljetnu sezonu u rujnu je isplaćena nagrada za sezonski rad u iznosu od 1.000 kn neto. Dodatno, nastavljeno je nagrađivanje radnika tijekom srpnja i kolovoza u iznosu do 1.000 kn neto koji je isplaćivan s obzirom na uspješnost i ostvareni turistički promet. Minimalna zajamčena primanja za sve radnike koji su odradili puni kalendarski mjesec iznosila je 5.000,00 kuna.

Maistra d.d.: dogovorena isplata posebnih nagrada za srpanj i kolovoz ove godine

Na inicijativu Sindikata turizma i usluga Hrvatske, a uslijed povećanog obima rada te nedostatka radne snage na tržištu i vrlo intenzivne pripreme ljetne sezone pod izvanrednim okolnostima, s predstavnicima poslodavaca Maistre d.d. dogovorena je isplata posebnih nagrada za period srpanj i kolovoz 2021. godine.

Maistra d.d. je radnicima na koeficijentu isplatila posebne nagrade za period

srpanj i kolovoz 2021. godine, u ukupnom iznosu od 2.200,00 kn neto i to za mjesec srpanj 1.000,00 kn na dan isplate plaće za mjesec lipanj, a za mjesec kolovoz 1.200,00 kn, na dan isplate plaće za mjesec srpanj.

Pravo na mjesečnu nagradu radnik je ostvario pod uvjetom da je u mjesecu koji prethodi mjesecu za koji se isplaću-

je nagrada imao ostvaren puni mjesečni fond sati (radnik kojem radni odnos počinje tijekom mjeseca ima za taj mjesec pravo na nagradu u razmjernom iznosu), da nije koristio sate iz preraspodjele više od 40 sati, da nije bio na čekanju više od 40 sati, da nije bio na bolovanju više od 40 sati, da mu nije izdana opomena ili pismeno upozorenje na obveze iz radnog

odnosa, da nije otkazao ugovor o radu, da nije sklopio s poslodavcem sporazum o prestanku ugovora o radu, kao i da mu nije otkazan ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja.

Maistra d.d. je temeljem posebne odluke posebne nagrade isplatila i onim radnicima koji su s Društvom imali sklopljen poseban ugovor.

Božićnice

U Pleter uslugama d.o.o. 24. studenog održan je sastanak sindikata i poslodavca na kojemu su sindikati ispregovarali isplatu božićnice za sve zaposlene u iznosu od 1.500,00 kuna, dar djetetu i nagradu za radne rezultate u visini od 1000,00 kuna. U ime Sindikata turizma i usluga Hrvatske, većinskog sindikata u Društvu, na pregovorima su sudjelovali predsjednik Sindikata Eduard Andrić, tajnica i pravna savjetnica Sindikata Sunčica Benović i sindikalna povjerenica STUH-a Božica Ivančić.

Valamar Riviera d.d. i Sindikat turizma i usluga Hrvatske te SIKiD sklopili su 24. studenog 2021. Dodatak 2 Sporazumu poslodavca i sindikata od 1. ožujka 2021. godine kojime se strane potpisnice Sporazuma dogovaraju isplati božićnice i za

radnike sezonce i stalne sezonce, ovisno o dužini trajanja radnog odnosa/ugovora o radu na određeno vrijeme u periodu od 1. siječnja 2021. do 30. studenog 2021. godine.

Poslodavac se obvezuje za 2021. godinu isplatiti prigodnu nagradu (božićnicu) sezoncima i stalnim sezoncima i to:

- onima s kojima je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 2 do 6 mjeseci u periodu od 1. siječnja 2021. do 30. studenog 2021. i efektivno su radili u sezoni 2021., božićnicu u neto iznosu od 500,00 kn,
- onima s kojima je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od 6 i više mjeseci u periodu od 1. siječnja 2021. do 30. studenog 2021. i efektivno su radili u sezoni

2021., božićnicu u neto iznosu od 1.000,00 kn.

Prigodna nagrada isplatit će se do kraja prosinca 2021. godine.

U isplatu prigodne nagrade iz točke II. Sporazuma neće biti uključeni radnici koji su u navedenom razdoblju otkazali/raskinuli ugovor o radu na određeno vrijeme prije isteka vremena na koji su zaključeni (jednostrani otkaz radnika i/ili sporazumni raskid) i radnici kojima je poslodavac tijekom 2021. godine otkazao ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja ili povrede ugovornih obveza iz radnog odnosa (izvanredni otkaz) prije isteka vremena na koji je bio zaključen.

Sporazum je u ime Sindikata turizma i usluga Hrvatske potpisao predsjednik Sindikata Eduard Andrić.



Međunarodni dan borbe protiv nasilja nad ženama

Međunarodni dan protiv nasilja nad ženama, odlukom Ujedinjenih naroda od 17. prosinca 1999. godine, obilježava se u znak sjećanja na dan kada je 25. studenog 1960. godine sestre Patriu, Minervu i Mariu Teresu Mirabal u Dominikanskoj republici brutalno dao ubiti diktator Rafael Trujillo.

U Hrvatskoj se svakih 15 minuta fizički zlostavlja jedna žena. Podaci su djelomično točni i zapravo umanjeni jer većina nasilja ostaje neregistrirana, a nasilnici su osobe svih profesija i socijalnih struktura. Iz tih razloga, žene se samoorganiziraju i otvaraju skloništa za žene žrtve nasilja u obitelji.

Povodom obilježavanja Međunarodnog dana borbe protiv nasilja nad ženama 25. studenoga 2021. godine, Ženska sekcija SSSH organizirala je online edukaciju pod nazivom „Kako se boriti protiv nasilja nad ženama na radnom mjestu?“ Edukacija je bila

namijenjena članicama sindikata udruženih u SSSH, s ciljem učenja i prepoznavanja oblika nasilja i uznemiravanja na radnome mjestu, te s naglaskom na praktične primjere kako se zaštititi i djelovati. Uz edukativni dio, cilj edukacije bio je i poticanje i povezivanje žena iz različitih sindikata udruženih u SSSH, širenje kruga zainteresiranih žena za sindikalni aktivizam i rad Sekcije, te stvaranje prostora za dijeljenje iskustva uznemiravanja.

Sindikalne povjerenice i članice pozvane su da se na dan akcije fotografiraju na radnim mjestima i na taj način pošalju snažnu poruku povodom Međunarodnog dana borbe protiv nasilja nad ženama.

U svrhu obilježavanja ovog važnog dana, Ženska sekcija SSSH pripremila je i letak „Žena na prvom i pravom mjestu“, čija je namjena bila objava na oglasnim pločama u sindikalnim područnicama te na društvenim mrežama.



Objavljen Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći

Zagreb, 12. studenoga 2021. – Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći koji donosi niz promjena i u koje su uvršteni i važni prijedlozi SSSH, jučer je objavljen u Narodnim novinama, a na snagu stupa 1. prosinca 2021.

Među najvažnijim izmjenama je ona prema kojoj minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu, te ona koja se tiče same definicije minimalne plaće: „minimalnom plaćom smatra se najmanji iznos mjesečne bruto plaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme ugovoren kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu.“

To znači da se minimalnom plaćom više neće smatrati ona utvrđena uredbom Vlade RH (a koja od 1. siječnja 2022. raste za 350 kuna i iznositi će 3.750 kuna neto), već i ona koja je ugovorena granskim kolektivnim

ugovorom s proširenom primjenom, i to posebno za svaku skupinu složenosti poslova.

Među važnijim odredbama je i ona koja propisuje kako u iznos minimalne plaće sada više ne ulaze ni povećanja plaće s osnove otežanih uvjeta rada.

Osim toga, zakon predviđa i uvođenje inspektijskog nadzora nad poštivanjem odredbe o visini minimalne plaće ugovorene granskim kolektivnim ugovorom s proširenom primjenom, a propisana je i kazna od 60.000 do 100.000 kuna za poslodavce koji je se ne pridržavaju.

„... Novčanom kaznom od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- a) ako ne isplati minimalnu plaću na način propisan ovim Zakonom (članak 3. stavci 1., 2., 4., 5., 6. i 7.)
- b) ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 3. stavak 3.)



c) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće (članak 3. stavak 8.)

d) ako ne isplati povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu (članak 3.a stavci 1., 2. i 3.)

e) ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade Republike Hrvatske“

Pismo povjerenicima o obvezi testiranja u javnom sektoru

Utorak, 16. studenoga na snagu je stupila odluka Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske o uvođenju obveznog testiranja za sve zaposlene u širem javnom sektoru koji ne mogu predložiti dokaz o cijepljenju ili preboljenju bolesti COVID-19 (npr. COVID potvrdu).

U nastavku pročitajte pismo predsjednika SSSH Mladena Novosela upućeno sindikalnim povjerenicima udruženih sindikata:

Poštovane kolegice i kolege,

Kao što ste sigurno već upoznati, u utorak 16. studenoga stupa na snagu odluka o uvođenju obveznog testiranja za sve zaposlene u širem javnom sektoru (državne i javne službe, lokalna i regionalna samouprava, kao i trgovačka društva čiji su osnivači ili većinski vlasnici RH, tijela državne uprave i jedinice lokalne i područne samouprave), a koji ne mogu predložiti dokaz o cijepljenju ili preboljenju bolesti COVID-19 (npr. COVID potvrdu).

Takve radnike poslodavac o svom trošku mora testirati prilikom dolaska na posao, najmanje dva puta u sedam dana, a odluka se primjenjuje i na sve koji iz bilo kojeg razloga dolaze u prostore gdje rade ove osobe (kao stranke, pružatelji usluga i dr.) Odluka je donesena je na temelju Zakona o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, no u svakom slučaju otvara brojna pitanja koja se tiču prava i obveza iz radnog odnosa. Radnicima koji odbiju testiranje odnosno odbiju predložiti EU digitalnu COVID potvrdu ili drugi odgovarajući dokaz, odlukom se zabranjuje ulazak i boravak u službenim prostorijama, pa tako i na njihovom mjestu rada.

Odluka Stožera civilne zaštite sadrži i preporuku svim ostalim poslodavcima, uključujući one u privatnom sektoru, da uvedu „mjeru obaveznog testiranja“ svojih radnika i drugih osoba koje dolaze u njihove poslovne prostore. Napominjemo da ovaj dio odluke nema nikakav pravni učinak.

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) u više je navrata javno podržao ci-

jepljenje, kao najučinkovitiju i znanstveno najbolje dokazanu metodu borbe protiv pandemije, te smo članovima preporučili da se cijepi, osim ako nemaju medicinske razloge koji bi im to priječili. No isto smo tako više puta isticali da cijepljenje mora biti dobrovoljno, ostavljeno na izbor svake osobe, i da odluka koju će pojedinac o tome donijeti ne smije biti izvorom nejednakog tretmana u radnim odnosima. To smo stajalište dosljedno zastupali u dijalogu s Vladom, kao i u istupima u javnosti.

Način na koji je provedena navedena odluka o COVID potvrđama i u pravnom i u praktičnom smislu duboko je problematičan. Neovisno o procjeni njezine opravdanosti u suzbijanju epidemije, odluka koja na ovakav način zadire u radne odnose trebala je biti provedena kroz zakon, a ne kroz odluku Stožera, te pritom nije smjela u nejednaki položaj staviti zaposlene u javnom i privatnom sektoru. Sama odluka, iako je o njezinoj korisnosti zasad teško suditi, nije iznenađujuća, jer su istim putem krenule

gotovo sve europske zemlje, iako se detalji i pravni mehanizmi provedbe ovih mjera među njima znatno razlikuju.

Ova odluka sigurno će biti osporavana i u redovnim sudskim postupcima i pred Ustavnim sudom. U ovom trenutku nitko ne može reći kakvi će biti rezultati pokušaja da se odluka ospori pred sudovima. Ipak činjenica je da je Ustavni sud dosad potvrdio ustavnost ključnih odluka Stožera civilne zaštite RH o kojima je bio pozvan odlučivati.

U idućim danima i tjednima sigurno će vam se obratiti neki od članova tražeći od vas informacije i pomoć vezano uz ovu odluku. S obzirom na sve navedeno, smatramo da članovima treba preporučiti da u vlastitom interesu odluku poštuju, s obzirom da je moguće (a u sektoru socijalne skrbi već i zabilježeno) da radnici dobiju otkaz ugovora o radu zbog nepredočavanja dokaza o cijepljenju ili preboljenju, odnosno odbijanja testiranja sukladno posebnoj odluci. Također, treba im reći i da će sindikat, sukladno svom statutu i pravilima o pružanju pravne pomoći, pružiti pravnu pomoć svima kojima će ona zbog ove situacije biti potrebna.

Svim članovima udruženih sindikata koji koriste pravnu pomoć SSSH, a koji iz bilo kojeg razloga odbiju testiranje ili cijepljenje, te im zbog toga bude povrijeđeno bilo koje pravo iz radnog odnosa, pravna služba SSSH pružit će cjelovitu pravnu pomoć, uključujući i zastupanje pred sudom. Međutim, ishod takvih mogućih sudskih sporova u ovome trenutku nitko ne može predvidjeti.

Važno je napomenuti i da se testiranje mora provoditi na trošak poslodavca, te pozivamo sve članove od kojih će poslodavac eventualno tražiti da snose taj trošak da se jave sindikatu, odnosno pravnoj službi SSSH, koji će im pružiti pravnu pomoć.

S obzirom na složenost situacije, te brojna konkretna pitanja koja se njome otvaraju, 25. studenoga održat ćemo online edukaciju (webinar) na temu uvođenja COVID potvrda, kako bismo pokušali odgovoriti na pitanja koja bi mogli postavljati članovi vezano uz ovu temu. Poziv za ovaj webinar prosljediti ćemo vam idućih dana.

Kao što je činio od početka pandemije, SSSH će nastaviti pažljivo pratiti utjecaj svih



odluka koje se donose na radne odnose, te aktivno djelovati na zaštiti radničkih prava naših članova, ali ih poticati i na odgovoran pristup vrlo ozbiljnoj zdravstvenoj krizi u kojoj se svi trenutno nalazimo. Pozivam vas ovim našim zajedničkim aktivnostima doprinesete tako što ćete nas redovito izvještavati o problemima koje u vezi s COVID potvrđama imaju članovi ili vi osobno kao sindikalni povjerenici, kako bismo imali što točnije informacije o stanju na terenu i sukladno tome mogli djelovati.

Uz sindikalni pozdrav,
Mladen Novosel

SOCIJALNO VIJEĆE ZA TURIZAM

Socijalno vijeće za turizam: za oporavak turizma najvažnije je zadržati radnike do sljedeće sezone, a to podrazumijeva daljnju podršku vlade

Dana 4. studenog Ministarstvu turizma i sporta i Ministarstvu rada i socijalne skrbi upućeni su zaključci s održane sjednice Socijalnog vijeća za turizam i zatražen je sastanak s predstavnicima ministarstva.

Na održanoj sjednici SVT-a socijalni partneri u turizmu (predstavници HUP-Udruge ugostiteljstva i turizma te sindikata u turizmu STUH-a i SIKD-a) raspravljali su o stanju u turističkom sektoru, ograničenjima u zapošljavanju i nedostacima radne snage te potrebnim novim rješenjima i mjerama za zadržavanje radnih mjesta do turističke sezone 2022.

Glavni zaključak socijalnih partnera je kako je za oporavak turizma najvažnije zadržati radnike do turističke 2022. godine, a da bi se u tome uspjelo bit će nužna daljnja podrška Vlade i donošenje novih mjera u narednom periodu.

„Naredni period treba iskoristiti za edukaciju radnika u turizmu, stalnih sezonaca i sezonskih radnika kako bi se što bolje pripremili za turističku 2022. godinu. Edukacija radne snage i zadržavanje ljudi u sektoru ključni su za pripremu iduće turističke godine. Zato je potrebno kreirati nove mjere i osigurati financijsku podršku Vlade, svim naporima turističkog sektora usmjerenih na oporavak tržišta rada i

višu kvalitetu pruženih usluga u turizmu. Turizam ulazi u fazu opravka s velikim gubicima te je za brži oporavak nužna određena financijska podrška države i u narednom periodu. S takvim mjerama i kroz veću kvalitetu turističkih usluga, temeljem edukacije radnika, osigurat će se i veća konkurentnost hrvatskog turizma te omogućiti više plaće i bolji uvjeti rada“, zajednički je stav socijalnih partnera u turizmu.

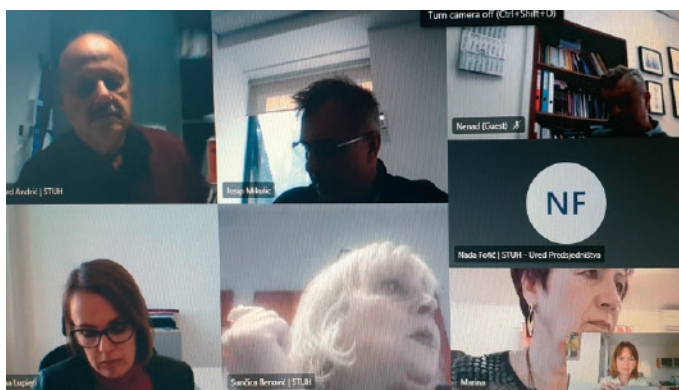
Aktualni negativni trendovi na tržištu rada u vidu nedostatka radne snage, koje je dodatno produbila Covid[1]kriza i zbog koje je turistička sezona ove godine započela znatno kasnije nego u normalnim godinama poslovanja, ne omogućavaju dovoljan fond sati rada da bi poslodavci financijski mogli pokriti zadržavanje radnih odnosa kroz zimski period niskog turističkog prometa. Nužno je zadržati kvalificirane radnike i radnike s iskustvom kako bi se zadržali kvalitetni djelatnici u turizmu i ugostiteljstvu te kako bismo se uspješno pripremili za sezonu 2022. i naredne sezone. Naime, procjena je da će sezonski radnici koji imaju ugovore na određeno vrijeme, uglavnom do rujna i listopada 2021., godine morati tražiti drugi posao izvan turizma ili migrirati u druge europske države. S obzirom na to, postoji veliki rizik da se sezonski radnici neće vratiti na posao za turističku sezonu 2022. godine. Zato je bitno hitno reagirati i provesti nekoliko mjera s ciljem

oporavka tržišta rada u turizmu među kojima će za turistički sektor najvažnije biti uspostaviti određeni vid potpora tijekom zimskog perioda kako bi se i dalje zadržala radna mjesta i spriječila otpuštanja.

Situacija na tržištu rada je takva da, osim broja izvršitelja, potencijalni radnici u pravilu ne raspolažu s dovoljnom razinom vještina u odnosu na potrebe i zahtjeve tržišta. Stoga je potrebno provesti niz mjera za jačanje ljudskih kapaciteta obrazovanjem, u skladu s potrebama tržišta rada, a posebno je važno naći mjere s kojima će se promijeniti percepcija i povećati atraktivnost rada u ugostiteljstvu i turizmu. Edukacija radnika presudna je za kvalitetu radne snage u turizmu te je potrebno uložiti značajne napore na ovom području. Socijalno vijeće za turizam stoga predlaže kreiranje nove mjere prilagođene specifičnosti i sezonskom poslovanju turizma u okviru mjera obrazovanja/osposobljavanja/usavršavanja. Iako određeni oblici ovih mjera već postoje u okviru postojećeg kataloga mjera koje provodi HZZ, potrebna je njihova nadogradnja i/ili preinaka kako bi bile primjerenije trenutnoj, post-covid, situaciji na tržištu rada te kako bi bile usmjerene ka onim zanimanjima u kojima je nedostatak adekvatne radne snage najizraženiji.

Također, socijalni su partneri uputili i prijedloge za unaprjeđenje mjere Stalni sezonac. Uz ograničenje i pitanje trajanja sezonskog rada u ovoj godini kao uvjeta za korištenje ove mjere u provedbi do izražaja dolazi nekoliko problema koji smanjuju motiviranost radnika za prihvaćanje statusa stalnog sezonca, a primarno su to visina naknade za vrijeme produženog mirovinskog osiguranja i nemogućnost dodatne zarade i rada u tom periodu. Stoga i imajući u vidu kako je status stalnog sezonca potpuno drugačiji od nezaposlenih osoba te kako je primarni cilj ove mjere stabilnost radnih odnosa i povratak na rad istome poslodavcu iduće i narednih godina važno je hitno provesti prilagodbu provedbenih uvjeta. Najvažnije je omogućiti korištenje mjere Stalni sezonac iznimno za sezonske radnike koji su u ovoj sezoni radili kraće od 6 mjeseci te povećati broj mjeseci isplate većeg iznosa novčane pomoći.

Nedostatak radne snage koji se značajno povećao tijekom „Covid-krize“ brojčano i kvalitativno, predstavlja jedno od najvećih



ograničenja za održiv nastavak poslovanja, održanje konkurentskog položaja te brzi oporavak turizma i hrvatskog gospodarstva u 2022. godini. Mjere za oporavak tržišta rada preduvjet su oporavka turizma, a time i najvažnija mjera za oporavak cjelokupnog gospodarstva. Stoga i obzirom na važnost donošenja odluka o navedenim mjerama socijalni partneri apeliraju za njihovo hitno razmatranje i implementaciju. Naime, najkasnije se do početka listopada mora znati na koje se mjere države može računati da bi se znalo koje su financijske mogućnosti jer sada poslodavci u turizmu donose odluke i planove zadržavanja radnika u sektoru do iduće sezone.

„Kroz potpore za očuvanje radnih mjesta uložena su značajna financijska sredstva kojima su sačuvana brojna radna mjesta i najveća bi šteta bila u ovoj fazi ne učiniti dodatne korake da se radna mjesta u turizmu sačuvaju do turističke 2022. godine.

Slijedom navedenog članovi SVT predložili su zajednički sastanak s predstavnicima Ministarstva turizma i sporta, Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje do kraja studenoga 2021.

Predsjednik
Socijalnog vijeća za turizam
Eduard Andrić

Zaključak Socijalnog vijeća za turizam: Za oporavak turizma najvažnije je zadržati radnike u sektoru i osigurati nove mjere do turističke 2022. godine!

Zagreb, 28. rujna 2021. Socijalni partneri u turizmu (predstavници HUP-Udruge ugostiteljstva i turizma te sindikata u turizmu STUH-a i SIKD-a) održali su sjednicu Socijalnog vijeća za turizam te povodom Svjetskog dana turizma u javnost upućuju ovo priopćenje.

Na sjednici se raspravljalo o stanju u turističkom sektoru, ograničenjima u zapošljavanju i nedostacima radne snage te potrebnim novim rješenjima i mjerama za zadržavanje radnika i radnih mjesta do turističke sezone 2022. Glavni zaključak socijalnih partnera je kako je za oporavak turizma najvažnije zadržati radnike do turističke 2022. godine, a da bi

se u tome uspjelo bit će nužna daljnja podrška Vlade i nove mjere u narednom periodu.

„Naredni period treba iskoristiti za edukaciju radnika u turizmu, stalnih sezonaca i sezonskih radnika kako bi se što bolje pripremili za turističku 2022. godinu. Edukacija radne snage i zadržavanje ljudi u sektoru ključni su za pripremu iduće turističke godine. Zato je potrebno kreirati nove mjere i osigurati financijsku podršku Vlade svim naporima turističkog sektora usmjerenima ka oporavku tržišta rada i višoj kvaliteti pruženih usluga u turizmu. Turizam ulazi u fazu opravka s velikim gubicima te je za brži oporavak nužna određena financijska podrška države

i u narednom periodu. S takvim mjerama i kroz veću kvalitetu turističkih usluga temeljem edukacije radnika osigurat će se i veća konkurentnost hrvatskog turizma te omogućiti više plaće i bolji uvjeti rada.“ zajednički je stav socijalnih partnera u turizmu.

Aktualni negativni trendovi na tržištu rada u vidu nedostatka radne snage, koje je dodatno produbila Covid-kriza i zbog koje je turistička sezona ove godine započela znatno kasnije nego u normalnim godinama poslovanja, ne omogućavaju dovoljan fond sati rada da bi poslodavci financijski mogli pokriti zadržavanje radnih odnosa kroz zimski period niskog turističkog prometa. Nužno

je zadržati kvalificirane radnike i radnike s iskustvom kako bi se zadržali kvalitetni djelatnici u turizmu i ugostiteljstvu te kako bismo se uspješno pripremili za sezonu 2022. i naredne sezone. Naime, procjena je da će sezonski radnici koji imaju ugovore na određeno vrijeme uglavnom do rujna i listopada 2021. godine morati tražiti drugi posao izvan turizma ili migrirati u druge europske države. S obzirom na to, postoji veliki rizik da se sezonski radnici neće vratiti na posao za turističku sezonu 2022. godine. Zato je bitno hitno reagirati i provesti nekoliko mjera s ciljem oporavka tržišta rada u turizmu među kojima će za turistički sektor najvažnije biti uspostaviti određeni vid potpora tijekom zimskog perioda kako bi se i dalje zadržala radna mjesta i spriječila otpuštanja.

Situacija na tržištu rada je takva da, osim broja izvršitelja, potencijalni radnici u pravilu ne raspolažu s dovoljnom razinom vještina u odnosu na potrebe i zahtjeve tržišta. Stoga je potrebno provesti niz mjera za jačanje ljudskih kapaciteta obrazovanjem u skladu s potrebama tržišta rada, a posebno je važno naći mjere kojima će se promijeniti percepcija i povećati atraktivnost rada u ugostiteljstvu i turizmu. Edukacija radnika presudna je za kvalitetu radne snage u turizmu te je potrebno uložiti značajne napore na ovom

području. Socijalno vijeće za turizam stoga predlaže kreiranje nove mjere prilagođene specifičnosti i sezonskom poslovanju turizma u okviru mjera obrazovanja/osposobljavanja/usavršavanja. Iako određeni oblici ovih mjera već postoje u okviru postojećeg kataloga mjera koje provodi HZZ, potrebna je njihova nadogradnja i/ili preinaka kako bi bile primjerenije trenutnoj, post-covid, situaciji na tržištu rada te kako bi bile usmjerene k onim zanimanjima u kojima je nedostatak adekvatne radne snage najizraženiji.

Također, socijalni su partneri uputili i prijedloge za unaprjeđenje mjere Stalni sezonac. Uz ograničenje i pitanje trajanja sezonskog rada u ovoj godini, kao uvjeta za korištenje ove mjere, u provedbi do izražaja pojavljuju se nekoliko problema koji smanjuju motiviranost radnika za prihvaćanje statusa stalnog sezonca, a primarno su to visina naknade za vrijeme produženog mirovinskog osiguranja i nemogućnost dodatne zarade i rada u tom periodu. Stoga i imajući u vidu kako je status stalnog sezonca potpuno drugačiji od nezaposlenih osoba te kako je primarni cilj ove mjere stabilnost radnih odnosa i povratak na rad istome poslodavcu iduće i narednih godina važno je hitno provesti prilagodbu provedbenih uvjeta. Najvažnije je omogućiti korištenje mjere Stalni sezonac iznimno za

sezonske radnike koji su u ovoj sezoni radili kraće od 6 mjeseci te povećati broj mjeseci isplate većeg iznosa novčane pomoći.

Nedostatak radne snage koji se značajno povećao tijekom „Covid-krize“ brojčano i kvalitativno predstavlja jedno od najvećih ograničenja za održiv nastavak poslovanja, održanje konkurentskog položaja te brzi oporavak turizma i hrvatskog gospodarstva u 2022. godini. Mjere za oporavak tržišta rada preduvjet su oporavka turizma, a time i najvažnija mjera za oporavak cjelokupnog gospodarstva. Stoga i obzirom na važnost donošenja odluka o navedenim mjerama socijalni partneri apeliraju za njihovo hitno razmatranje i implementaciju. Naime, nakasnije se do početka listopada mora znati na koje se mjere države može računati da bi se znalo koje su financijske mogućnosti jer sada poslodavci u turizmu donose odluke i planove zadržavanja radnika u sektoru do iduće sezone.

„Kroz potpore za očuvanje radnih mjesta uložena su značajna financijska sredstva s kojima su sačuvana brojna radna mjesta i najveća bi šteta bila u ovoj fazi ne učiniti dodatne korake da se radna mjesta u turizmu sačuvaju do turističke 2022.“ naglasio je Eduard Andrić, predsjednik Socijalnog vijeća za turizam.

MEĐUNARODNA SURADNJA

Globalni tjedan akcije: Hotelske sobe treba čistiti svaki dan i hotelski radnici će se vratiti jači!

EFFAT se pridružuje ovotjednom Globalnom tjednu akcije za hotelske radnike od 25. do 31. listopada 2021. pod sloganom: Vratite se jači/Regresar Más Fuertes

Budući da COVID-19 još uvijek bjesni, sindikati diljem svijeta okupljaju se ovog tjedna kako bi podigli svijest o tome kako je pandemija utjecala na radna mjesta hotelskih radnika.

Kako je ugostiteljska industrija suočena s masovnim nedostatkom osoblja, veliki hotelski lanci diljem svijeta sve više koriste pandemiju kao priliku za smanjenje usluga, umjesto da rade sa sindikatima na stvaranju pristojnih radnih mjesta i održivog turizma.

Dok gosti hotela očekuju/plaćaju punu uslugu i cijene svakodnevno održavanje kućanstva, Hilton, na primjer, nastoji ukinuti

ovaj standard ukidajući 'automatski čiste sobe', stavljajući dostojanstvo radnog vijeka 'na zahtjev'.

Takve prakse pogoršavaju poteškoće tisućama kućnih pomoćnica, budući da je njihov posao još bolniji jer su sobe iz dana u dan sve prljavije. Samo u SAD-u prijeti opasnost od trajnog ukidanja oko 40 posto poslova u hotelskom domaćinstvu – gotovo 200.000 radnika, prema Unite Here. To bi nerazmjerno utjecalo na etničke manjine, budući da su 73 posto američkih hotelskih domaćica Hispanjolci ili Latinoamerikanci, Crnci, Amerikanci azijskog porijekla ili Indijanci.

Ovaj problem u kojem hotelska industrija koristi COVID-19 kao izgovor za dugoročno smanjenje usluga ne pojavljuje se samo u SAD-u, već je stvarnost i u Europi.

Zato se EFFAT ovog tjedna pridružuje kampanji.

Čak se i sada, u Europi, hotelska industrija uvelike oslanja na ugovore o nultom satu, rad na pozivu i podugovaranje na temelju faktura prema broju očišćenih soba, a ne broju sati zaposlenih.

Od održavanja kućanstva do usluga hrane i pića, radnici se svakodnevno bore da sačuvaju poslove na koje se oslanjaju kako bi osigurali svoje obitelji i da zahtijevaju pravedan oporavak od pandemije.

Nije dovoljno jednostavno se „vratiti“. Hotelski radnici moraju se vratiti jači, jači nego ikad.



Suradnja SSSH, makedonskih i crnogorskih sindikata u zaštiti prava sezonskih i migrantskih radnika

Zagreb, 7. srpnja 2021. – Sindikalne središnjice Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Konfederacija slobodnih sindikata Makedonije (KSS) i Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG) potpisale su 21. lipnja 2021. godine Memorandum o razumijevanju u trilateralnoj prekograničnoj suradnji s ciljem zaštite i unapređenja prava sezonskih i migrantskih radnika u Hrvatskoj, Makedoniji i Crnoj Gori.

Potpisivanje Memoranduma nastavak je i konkretizacija dugogodišnje suradnje sindikata na regionalnoj i međunarodnoj razini, prije svega u okvirima Regionalnog sindikalnog vijeća „Solidarnost“, među čijim su osnivačima i ove tri sindikalne središnjice.

Memorandum o suradnji namijenjen je poticanju suradnje među sindikatima i olakšavanju odnosa i zajedničkog djelovanja u vezi s pravima radnika, a posebno olakšavanju zajedničkih aktivnosti na zaštiti radničkih prava radnika migranata i sezonskih radnika i promicanju dostojanstvenih uvjeta rada, borbe protiv socijalnog dampa.

Sindikati će posebne napore uložiti u organiziranje i učlanjivanje sezonskih i migrantskih radnika kako bi im mogli pružiti adekvatnu zaštitu prava, uključujući informiranje o pravima i ostalim informacijama relevantnima za rad i boravak za vrijeme sezonskog/migrantskog rada u nekoj od triju država, pružanjem besplatne pravne pomoći u zaštiti radničkih prava koja uključuje pravno savjetovanje i sudsku zaštitu kao i posredovanje kod poslodavaca o svim pitanjima važnim za njihov radno-pravni i socijalni status, posredovanjem kod nadležnih institucija i uspostavljanjem kontakata s matičnim sindikatima.

Inicijativa za potpisivanjem Memoranduma potekla je iz Konfederacije slobodnih sindikata Makedonije, potaknuta velikim odljevom radne snage iz Makedonije, osobito sezonskih radnika koji odlaze na rad u Crnu Goru i Hrvatsku, pretežito u sektoru turizma i ugostiteljstva. Potrebe zaštite prava migrantskih i sezonskih radnika, ali i sprečavanja dampa radnih i socijalnih prava domicilnih radnika, svjesni su i SSSH i USSCG, koji i inače u svom sindikalnom djelovanju štite interese i stranih radnika,



SAVEZ SAMOSTALNIH
SINDIKATA HRVATSKE

kao i domaćih radnika upućenih na rad u inozemstvo i domaćih sezonskih radnika. Potpisivanjem Memoranduma sindikati potpisnice dodatno se obavezuju na promicanje i zaštitu prava migranata i sezonskih radnika.

IZ MEDIJA

Forum ugostitelja: Prihodi padaju, nema radnika, treba niži PDV

BIZNIS Autor: Hina 12. studenog 2021.

Izvor: Pexels

Zagrebačke ugostitelje, kao i većinu ostalih u Hrvatskoj, muče i dalje isti problemi od početka pandemije, a to su pad prihoda od oko 50 posto i nedostatak radnika, koje teško uz sva porezna i druga opterećenja mogu platiti više, pa su ponovno zatražili niži PDV, pomoć za zadržavanje radnika i nadoknadu barem dijela fiksnih troškova.

Dio je to zaključaka s 13. foruma ugostitelja u petak održanog u organizaciji Udruženja ugostitelja Zagreba i Nezavisne udruge ugostitelja.

„Najviše stradavaju odnosno jako teško opstaju caffè barovi i noćni klubovi, kod kojih ima malo ili nikakvog prometa,

i sigurno ne možemo govoriti o uspješnoj sezoni na razini cijelog sektora. Ključna bi nam bila Vladina odluka o poreznom rasterećenju, pa i smanjenju PDV-a. Ako tijekom Adventa ne uspijemo ostvariti veći prihod, imat ćemo jako tešku zimu te bi brojka od 1.100 zatvorenih ugostiteljskih objekata u Zagrebu od početka pandemije mogla i porasti“, upozorila je predsjednica Nezavisne udruge ugostitelja Žakline Troskot. Dodala je da restorani rade nešto malo bolje, jer i nisu bili tako dugo zatvoreni kao barovi i klubovi, a pad prometa im se kreće oko 30 posto u odnosu na 2019.

Naglasila je i da bi svima pomoglo da se ubrzaju procesi izdavanja dozvola za rad stranaca, budući da je domaće radnike sve teže naći.

Potpredsjednik Udruženja ugostitelja Zagreba Zlatko Puntijar smatra da treba riješiti probleme rada na otvorenim prostorima ili terasama, u čemu je Grad Zagreb izašao ususret u sklopu predstojećeg Adventa, kao i sniziti koeficijent komunalne naknade za ugostitelje sa 10 na 7 i spustiti PDV na pripremu i posluživanje kave, piva, vina i bezalkoholnih pića, s ciljem osiguravanja većih plaća radnika.

Iz Nacionalne udruge ugostitelja Vedran Jakominić naglasio je pak da se danas teško može naći radnika u ugostiteljstvu ako plaća nije bar oko 7.000 kuna te da je to veliki problem koji bi se mogao riješiti smanjenjem PDV-om i ostalim rasterećenjima.

„U ugostiteljstvu se situacija može opisati riječi katastrofa, jer ono što se zaboravlja je kontinent, koji ne radi sezonski niti

sa stranim turistima nego cijele godine, a već skoro dvije godine se bori i posluje na rubu. Rješenje nije uvoz radne snage, jer je ona ionako sezonska i brzo odlazi, kao što nije ni rješenje da naši ljudi odlaze van, a odlaze i odlaziti će sve dok ne bude većih plaća i boljeg standarda u zemlji“, ocijenio je Jakominić.

Dodao je i da će „eto, sada Švicarska riješiti problem“, osvrnuvši se na komentar da se od iduće godine ta zemlja otvara i za hrvatske radnike.

Zaostajanje plaća i do 20 posto za prosjekom u RH, Makedonci, napojnice i novi KU

Predsjednik Sindikata turizma i usluga Hrvatske (STUH) Eduard Andrić naveo je da hrvatskom turizmu za iduću godinu po procjenama nedostaje od 30 do 45 tisuća radnika. Iako nema puno članova u sindikatu iz redova tzv. malih ugostitelja, ipak sindikat, kako kaže, misli i na njih sada kada vode pregovore s poslodavcima za novi nacionalni kolektivni ugovor (KU) za ugostiteljstvo, s obzirom da stari ističe krajem 2021.

„Plaće su glavni uzrok zašto ljudi nema i zašto odlaze van, a u turizmu i ugostiteljstvu pogotovo, jer zaostaju zadnjih 20 godina i do 20 posto za državnim prosjekom. Vidjet ćemo i kako ćemo ispregovarati nove minimalne plaće od 1. siječnja, jer imamo skalirane tri-četiri vrste ovisno o vrsti po-

sla, koje se kreću od oko 3.700 do oko 6.100 kuna u neto iznosu, a za sve je to rješenje i niži PDV“, poručio je Andrić.

U STUH-u se zalažu da se sada zakonski odrede napojnice tj. da 10 posto od iznosa računa u ugostiteljstvu bude neoporezivo odnosno oko 25 tisuća kuna po poslodavcu na razini godine te da poslodavci isplaćuju 13. plaću, kazao je Andrić.

Volio bi da se ne moraju uvoziti radnici, ali smatra da će to biti nužno te bi trebalo ubrzati procese oko toga. Među stranim radnicima spomenuo je Makedonce, za koje je kazao da su ove godine bilo dobro prihvaćeni u hrvatskom turizmu i da ih je i za iduću zainteresiranih za rad oko 5 do 10 tisuća.

Predstavnica Grada Zagreba Nera Pavić kazala je da se Grad odrekao u 2020. oko 113 milijuna kuna u korist ugostitelja te da će im i nastaviti pomagati što više može, pa i za vrijeme Adventa s terasama, dok su predstavnice MUP-a i Državnog inspektorata RH oko problematike vezane za njihovo djelovanje samo kazale da se radi po zakonima i da će učiniti sve što mogu da bi se olakšalo poslovanje.

Nove zaraze otkazuju zakazano

Na marginama Forumu, u razgovoru s ugostiteljima i predstavnicima catering tvrtki, neki od njih za Hinu su kazali da im porast broja zaraženih ovih dana donosi svakodnevno otkaze već zakazanih domje-



naka, večera i okupljanja iz poslovnog svijeta i privatnih osoba te za predstojeće adventsko vrijeme.

S te strane, nisu sigurni kako će i koliko uopće moći raditi do kraja ove godine i u ostatku zime, jer ne očekuju veći promet, iako zasad za ulazak u te objekte ne trebaju covid potvrde. Covid potvrde, pak, pozdravljaju i drže kao svojevrsnom 'nadoknadom' za ono vrijeme kada su bili zatvoreni, posebice caffè barovi koji su bili zatvoreni 11 mjeseci.

„Nadamo se da se to ove godine neće dogoditi, a ako se dogodi, mnogi će propasti jer zaliha ni prihoda za opstanak nema“, zaključila je jedna ugostiteljica.

Na Forumu je bila i državna tajnica u Ministarstvu turizma i sporta Sandra Hreman koja je kazala da Ministarstvo čini sve što može za olakšavanje poslovanja u sektoru u ovim teškim vremenima.

Sve se mijenja

Na pomolu ogromni zaokret: Kriza donosi kolektivne pregovore, nekima i bolje plaće?

JUTARNJI LIST, Piše: Gordana Grgas
Objavljeno: 2. listopada 2021.

Mi smo u proteklih 30 godina de facto kontinuirano bili u fazi viška radne snage, imali smo visoku nezaposlenost te nije postojao strukturni pritisak na poslodavce da promijene odnos prema radnoj snazi. Sada smo u fazi kad se ta situacija bitno mijenja i to će uvelike zapravo olakšati poziciju sindikata.

Zaintrigirao nas je jedan sporazum kojim su sindikati i poslodavci krenuli u ovu jesen iako to zasad nije izazvao mnogo buke. U pitanju je Sporazum o unapređenju višesektorske i sektorske suradnje između

Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i Hrvatske udruge poslodavaca, potpisan sredinom rujna. Naizgled je skroman, sa svega 15 članaka, ali sadrži jednu znakovitu stavku – obje strane kažu da će poticati kolektivno pregovaranje. Postavili smo si stoga pitanje ide li Hrvatska, suočena s nedostatkom radnika, možda ozbiljnije u smjeru sređivanja stanja na tržištu rada granskim kolektivnim ugovorima, odnosno što se od toga uopće može očekivati u tzv. realnom sektoru.

U srpnju je na Ljetnoj školi SSSH gostovao predsjednik poslodavačke udruge Mihael Furjan, inače prvi čovjek Plive, a kolektivni ugovor u radnim odnosima opisao je kao „stvar higijene i elementar-

nih prava“. Službeno pak iz poslodavačke udruge poručuju da je to jedan od važnih alata na raspolaganju kojem treba pristupiti s „izuzetnom pažnjom“ i ocijeniti kada je bolje zadovoljavajuću razinu međusobnih prava i obveza pokušati postići granskim kolektivnim pregovorima, a kada na razini kompanija. Trenutno u Hrvatskoj postoje samo dva granska ugovora u gospodarstvu, i to u graditeljstvu, čija je primjena odlukom ministra proširena na sve poduzetnike i radnike u tom sektoru, te u djelatnosti ugostiteljstva. Iz HUP-a dodatno potvrđuju da je sektor prijevoza putnika odlučio ići u tom smjeru dok su u teretnom prijevozu „pokazali interes“, a razlog je što se „veliki dio dohotka u ne-

kim tvrtkama – pretežito malim, isplaćuje u svojoj zoni što je nelojalna konkurencija koju bi se kolektivnim granskim ugovorom proširene primjene nastojalo eliminirati“.

Nešto se, dakle, počelo kuhati. Ako se o tome pita jednog od stručnjaka koji se već niz godina bavi područjem kolektivnog pregovaranja, izvanrednog profesora Filozofskog fakulteta u Zagrebu Dragana Bagića, sindikati već dugo traže da se pokrenu pregovori, a zbog promjene okolnosti na tržištu rada, odnosno nedostatka kvalitetne radne snage, za to bi više sluha mogli imati i poslodavci.

Manjak radnika

„Mi smo u proteklih 30 godina de facto kontinuirano bili u fazi viška radne snage, imali smo visoku nezaposlenost te nije postojao strukturni pritisak na poslodavce da promijene odnos prema radnoj snazi. Mislim da smo sada u fazi kad se ta situacija bitno mijenja, i to će uvelike zapravo olakšati poziciju sindikata. Sad su oni na potezu, tu strukturnu priliku moraju iskoristiti za svoju revitalizaciju“, komentira. Jedna od glavnih njihovih zadaća je upravo kolektivno pregovaranje, na razini kompanija ili cijelih sektora, kada im s druge strane sjedi poslodavačka udruga.

Ključni dio bi, jasno, trebale biti plaće. Je li realno očekivati da bi moguće intenziviranje kolektivnog pregovaranja vodilo povećanju plaća, pitamo ga. „Za neke djelatnosti da, primjerice za sektor trgovine koji tradicionalno ima niske plaće, a radno je intenzivan i zapošljava velik broj ljudi. Tu bi jedan kvalitetan granski kolektivni ugovor mogao učiniti nešto i u pogledu dizanja plaća. Možda i u još nekim djelatnostima tog tipa, ali ne bih očekivao da će u kratko vrijeme to pitanje riješiti kolektivno pregovaranje. To će prije riješiti nestašica radne snage. Hrvatskoj neće biti lako niti uvoziti radnike jer njen ukupni imidž kao zemlje primateljice nije posebno jak. Hrvatski poslodavci će teško privući, a pogotovo zadržati strane radnike jer oni gledaju da im to bude privremena stanica, pa da mogu dalje“, napominje naš sugovornik oslikavajući uvjete na tržištu.

Pokušavši ustanoviti kako stvari stoje s brojem važećih kolektivnih ugovora i radnika na koje se oni odnose, saznajemo da, zapravo, nitko u zemlji u ovom času nema pouzdane podatke jer se evidencije vode na više mjesta i nema sustava koji bi

omogućio praćenje u realnom vremenu, a zadnji sveobuhvatni podaci prikupljeni su istraživanjem koje je proveo upravo Bagić sa suradnicima 2014./2015. godine. Tada je kolektivnim ugovorima bilo pokriveno 53 posto radnika u Hrvatskoj (oko 650 tisuća radnika), a novo istraživanje bit će provedeno ove jeseni. Povijesno, podaci pokazuju da je krajem 90-ih godina prošlog stoljeća pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima bila daleko veća, oko 70 posto, te se od onda ustrajno smanjuje. Iako u SSSH-u barataju labavom procjenom da se pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima u Hrvatskoj u međuvremenu srozala na 45 posto, Bagić ipak ne očekuje, temeljem praćenja događaja na toj sceni, da je ona ispod 50 posto.

Što se tiče broja samih ugovora, ima ih mnogo, zadnje procjene govore oko 600, ali to se uglavnom odnosi na tzv. kućne ugovore koji su vrlo šaroliki i pokrivaju pojedina poduzeća. Onih širokih, granskih ugovora, koji imaju potencijalnu snagu da reguliraju odnose u cijelim djelatnostima, vrlo je malo i situacija je takva da prevladavaju u javnom sektoru. Nadu da sektorsko kolektivno pregovaranje opet ulazi u modu te da će se postojećoj dvojki, u graditeljstvu i ugostiteljstvu, pridružiti i trgovina, pa možda i metalska, drvna ili prehrambena industrija, navodi Ana Milićević Pezelj, izvršna tajnica za socijalni dijalog i javne politike u SSSH-u. U toj sindikalnoj središnjici su sa Zakladom Friedrich Ebert i agencijom Hendal proveli ove godine i istraživanje o informiranosti i stavovima radnika o kolektivnom pregovaranju na nacionalno reprezentativnom uzorku od 1000 ispitanika, iz kojeg proizlazi da 82 posto ispitanika smatra da su radnici koji imaju radne odnose uređene kroz kolektivne ugovore u boljem položaju, a 74 posto ispitanika na koje se ne primjenjuje kolektivni ugovor kaže da bi voljeli da se to promijeni. S druge strane, istraživanje koje su proveli u travnju pokazalo je da samo 57 posto ispitanika zna što je kolektivni ugovor.

Oprez u HUP-u

Iz HUP-a, kako je vidljivo, nisu najavili lavinu pokretanja sektorskih kolektivnih ugovora i dosta su oprezni, a što se pak tiče postojećih, skreću nam pažnju da su graditeljstvo i ugostiteljstvo djelatnosti s najizraženijim udjelom sive ekonomije, pa je granski kolektivni ugovor i značajan alat „za sprječavanje nelojalne konkurencije i zaštite radničkih prava, posebno

po pitanju isplate i uređenja minimalnih plaća“. Inspektori rada, doduše, do sada nisu nadzirali minimalne plaće po kolektivnim ugovorima nego samo isplatu zakonske minimalne plaće, ali izmjenama zakona to bi se trebalo promijeniti. Doduše, samo za granske kolektivne ugovore s proširenim djelovanjem, a trenutno se to odnosi samo na graditeljstvo. Taj zakonski pomak u sindikatu ipak ocjenjuju značajnim.

Praćenje trendova kolektivnog pregovaranja je važno jer je to jedan od pokazatelja funkcioniranja tržišta rada, a pokrivenost kolektivnim ugovorima govori u kojoj je mjeri u nekoj zemlji to tržište uređeno i organizirano ili više nalikuje neorganiziranom tržištu roba, napominje Bagić. Ti se pokazatelji traže i na razini EU, ali Hrvatska obično nudi neažurne ili necjelovite podatke. Ipak, pitamo, kako stojimo u usporedbi s drugim članicama EU prema postojećim podacima? Vrtimo se oko europskog prosjeka, kratak je odgovor, no taj prosjek je vrlo varljiv podatak.

„U Europskoj uniji postoji skupina zemalja koja ima jako visoku pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima, iznad 80 posto, kao što su Francuska, Švedska i općenito sjeverna Europa te druga skupina od desetak zemalja s vrlo niskom pokrivenosti, od deset do 40 posto, što su mahom bivše komunističke zemlje s istoka Europe, uz izuzetak Slovenije i Hrvatske. One se nalaze u sredini, gdje su i Njemačka i Austrija“, objašnjava Bagić. Komparacija vezana uz sam sustav kolektivnog pregovaranja pokazuje velike razlike između Hrvatske i zemalja koje se tu smatraju uzorima. Tako smo u Hrvatskoj svjedoci niza različitih obrazaca i praksi, svaka industrija ili poduzeće pregovara za sebe, u svoje vrijeme, na drugačiji rok, dok je, recimo, u Norveškoj ili Švedskoj, sustav sinkroniziran i sve djelatnosti pregovaraju u određeno vrijeme, kolektivni se ugovori potpisuju na relativno kratki rok od dvije-tri godine i onda se točno zna kada je novi ciklus pregovora, kad se ažuriraju i ponovno utvrđuje cijena rada, faktički u cijeloj ekonomiji. Stoga je i moguće da, kako kaže Bagić, u takvim zemljama sustav kolektivnog pregovaranja nije samo mehanizam zaštite interesa i prava neposredne skupine radnika nego je jedan od mehanizama vođenja makroekonomske politike. U Hrvatskoj kolektivno pregovaranje, iako je pokrivenost relativno visoka, nije ni blizu da postane takav mehanizam.

Naš sugovornik navodi još nekoliko zanimljivih razlika i kritika na račun

domaćih praksi koje nam govore da sam broj kolektivnih ugovora ili formalni postotak pokrivenosti radnika nisu dovoljni pokazatelji. Kad, recimo, prezentira u okviru međunarodnih projekata obilježja kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj, gdje u gotovo 40 posto kolektivnih ugovora plaća nije uređena (što znači da nije precizno definirana po razredima, vrstama poslova itd.), onda mu kolege iz drugih zemalja znaju reći da to i nisu kolektivni ugovori. „Kod nas se u mnogim slučajevima kolektivno pregovaranje vodi oko sporednih stvari, a ne oko bitnoga. Bitna je plaća i kretanje plaće u odnosu na produktivnost poslodavca. To je ono što bi trebala biti središnja tema. U norveškom sustavu, na primjer, glavna tema pregovora je raspodjela dodane vrijednosti koju neka tvrtka stvara. Pregovara se o tome koji postotak stvorene dodane vrijednosti ostaje kapitalu, dakle vlasnicima, za dalje investiranje ili isplatu dividendi, a koji dio ide radnicima kroz plaće“, kaže Bagić, „a mi nismo ni blizu takvoj vrsti pregovora.“

Razloga je tome mnogo, tumači, od načina nastanka modernih sindikata u Hrvatskoj, koji na početku tranzicije nisu shvatili bit sindikalnog organiziranja u kapitalističkom sustavu, a dijelom je i posljedica toga što su se bojali pritisnuti poslodavce kako ih ovi ne bi odbili pa su onda pristajali na bilo kakve kolektivne pregovore „pa iako se oni sveli samo na božićnice, regres i slično, da bi zadržali kolektivno pregovaranje i mogli reći članovima – evo mi ipak imamo nekog smisla, nešto smo izborili“.

Napominje da danas kod nas postoje slučajevi „fake sindikalizma“, gdje sindikati čak imaju i značajno članstvo i imaju tradiciju kolektivnog pregovaranja, a zapravo još nisu došli do biti sindikalnog djelovanja i pregovora o raspodjeli dodane vrijednosti koju kompanija stvara. Kritike bi, naravno, bilo nepravedno uputiti samo na adresu sindikata. Poslodavci najčešće, premda to nije baš posve točno, napominje Bagić, polaze od pozicije da njima nije u interesu imati kolektivni ugovor i sindikat, pogotovo jak, i često djeluju tako da ili izbjegavaju kolektivno pregovaranje ili sprječavaju i demotiviraju organizaciju osnivanja sindikata, „a ako postoji sindikat i tradicija pregovaranja, onda nastoje to održati na pro forma razini“.

Batine od sindikata

Primjećujemo da već neko vrijeme Vlada, posebno resorni ministar Josip Aladrović, poručuje kako valja u Hrvatskoj poticati kolektivno pregovaranje. Odakle dolazi ta sklonost, pitamo Bagića. On smatra kako se radi o političkoj odluci.

„Ova Vlada je u proteklom periodu dobila batine od sindikata – a prethodna Milanovićeva je to iskusila više puta, kada je ulazila u rat sa sindikatima i svaki put izgubila – i mislim da je Andrej Plenković naučio lekciju nakon što je pokušao voditi sličnu politiku i također izgubio. Primjer tome je bio mirovinska reforma. Njegova Vlada je promijenila poziciju spram sindikata iz tih razloga“, komentira naš sugo-



vornik. Izvodi stoga zaključak, koji izlaže i obrazlaže u članku koji će do kraja godine objaviti u jednom međunarodnom zborniku, da nije točno ono što se u Hrvatskoj često govori, da su hrvatski sindikati slabi i neučinkoviti. „Oni su se pokazali puno jači i utjecajni, pogotovo u posljednjih deset godina, u nekim kritičnim momentima. Imali smo niz situacija kada su uspjeli spriječiti negativne odluke na štetu radnika, no još nemaju snagu preokrenuti cijelu paradigmu ekonomske politike u korist interesa radnika“, zaključuje. Sada su, prema njegovoj ocjeni, na raskrižju, pa mogu jačati, ali mogu i oslabiti do marginalizacije, što će ovisiti i o njihovoj sposobnosti da zadrže staro i privuku novo članstvo. Budući pak da se nastavljaju pregovori o Zakonu o radu i fleksibilizaciji ugovora o radu, zaključujemo mi, tu će se brzo pokazati kako su u ovom trenutku raspoređene karte.

Plaće u turizmu

Sindikat se zalaže za dizanje minimalca za sve vrste poslova

U pitanju je ugovor koji će vjerojatno biti proširen na cijeli sektor, što znači da će ga morati primjenjivati svi

Piše: Gordana Grgas

Objavljeno: 23. studeni 2021. Jutarnji list

Kako od početka iduće godine minimalna bruto plaća u Hrvatskoj raste za 10,3 posto na 4687,50 kuna, u Sindikatu turizma i usluga traže da se razmjerno povećaju i minimalne plaće za sve grupe poslova u tom sektoru. Sredi-

nom studenoga počeli su, naime, pregovori Sindikata i HUP-ove Udruge ugostiteljstva i turizma o novom granskom kolektivnom ugovoru - postojećem primjena istječe 31. prosinca - pa je na dnevni red došlo i povećanje plaća. U prvom krugu, kako je objavljeno na internetskim stranicama Saveza samostalnih sindikata, nije postignut dogovor te slijedi nastavak.

Četiri skupine

„Plaće u turizmu su općenito 20 posto niže nego u ostalim pravnim osobama u Hrvatskoj i treba ih povisiti jer neće imati tko odraditi sljedeću turističku sezonu. Dio investicija poslodavci bi trebali pretočiti u plaće jer i s ovim povećanjem su u Hrvatskoj one niske u odnosu na konkurentske

zemlje”, komentira predsjednik Sindikata turizma i usluga Eduard Andrić.

U granskom kolektivnom ugovoru postoje četiri skupine složenosti poslova te je za svaku ugovoren iznos minimalne bruto plaće. Dosad je za prvu grupu jednostavnih poslova to bila 4062,51 kuna za čistačice, spremačice, servire, portire, nosače prtljage, a iznos se penjao do 6100 kuna za zadnju grupu, vrlo zahtjevne poslove, što se odnosi na konobare specijaliste, kuhare specijaliste i druge slične poslove. Ipak, zbog pandemije je bio postignut dogovor i potpisan aneks ugovora da se minimalni iznosi bruto plaće za više grupe poslova ne primjenjuju do kraja ove godine, a kako su objavili u Sindikatu, poslodavci su zatražili da se ta iznimka produži.

Prema prijedlogu Sindikata, razmjerno povećanje značilo bi da je minimalna bruto plaća bez dodataka za drugu grupu poslova (sobarica, pomoćni konobar, pomoćni kuhar, pomoćni recepcionar, i drugi slični pomoćni poslovi) 4960 kuna, za treću grupu (konobar, kuhar, slastičar, recepcionar i drugi slični poslovi) 5880 kuna, a za četvrtu 7032 kune s primjenom od 1. svibnja iduće godine. Kako će se razvijati pregovori, Andrić ne prognozira, ali jasno je da će se morati podići barem minimalna bruto plaća za drugu skupinu poslova jer bi inače ona, s trenutnih 4300



kuna, bila ispod minimuma koji propisuje država za 2022.

Nadzor inspektora

Direktorica HUP-ove Udruge ugostiteljstva i turizma Natali Komen Bujas ne iznosi detalje. Kaže da je zajednički stav da se nastavi s ugovaranjem granskog kolektivnog ugovora “u sadržaju kakav je trenutno na snazi, a otvoreno je pitanje usklađenja minimalnih plaća. I poslodavci i sindikati svjesni su situacije na tržištu rada i nastojat ćemo, kao i do sada, postići obostrano prihvatljivo rješenje”, a navodi

kako im je cilj unapređenje uvjeta rada kako bi zadržali zaposlenike i osigurali konkurentne uvjete.

U pitanju je ugovor koji će vrlo vjerojatno opet biti proširen na cijeli sektor, što znači da će ga morati primjenjivati svi, od najmanjeg kafića do najjačih poslodavaca. Proširenje će, kaže Andrić, zatražiti u travnju od ministra rada Josipa Aladrovića, a očekuje da će se s time složiti i HUP. Kako je pak izmjenama Zakona o minimalnoj plaći predviđeno da inspektori rada mogu nadzirati primjenu proširenih kolektivnih ugovora, to bi trebalo biti jamstvo primjene minimalnih standarda u tom sektoru.

Snježana Jokić – najbolja kuharica u 2021. godini!

Dani hrvatskog turizma tradicionalni su susret turističkih djelatnika te svih dionika u turističkom sustavu Republike Hrvatske, u organizaciji Ministarstva turizma i sporta, Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske turističke zajednice i Hrvatske radiotelevizije, ove godine održani su u Srebrenom, u Župi dubrovačkoj.

Završni događaj ove manifestacije je dodjela turističkih nagrada za 2021. godinu. Dodijeljene su nagrade turističkim djelatnicima u dvadeset i jednoj kategoriji, posebne nagrade za izniman doprinos turističkoj 2021., godišnje nagrade „Antun Štifanić“ te nagrada za životno djelo.

Nagradu za najbolju kuharicu odnijela je Snježana Jokić koja je radnica u Jadran d.d. Crikvenica te ujedno i članica Sindikata turizma i usluga Hrvatske!



U ime svih članica i članova Sindikata turizma i usluga Hrvatske čestitamo članici, kolegici i radnici Snježani Jokić!

Primanja radnika koja su u cijelosti oduzeta od ovrhe

Pitanje:

Sindikata turizma i usluga Hrvatske, čiji sam član, ispregovarao je s mojim poslodavcem isplatu božićnice i dara djetetu, a također je s poslodavcem potpisao i Sporazum o isplati „nagrada za radne rezultate“, pa će poslodavac svim radnicima koji su odradili turističku sezonu dodatno isplatiti i nagradu zbog povećanog obima posla za vrijeme ljetnih mjeseci.

S obzirom na to da mi je Fina blokirala račun zbog ovrhe bio sam prisiljen otvoriti zaštićeni račun pa vas molim da mi odgovorite hoće li mi poslodavac zbog ovrhe isplatiti umanjene božićnicu, dar djetetu i nagradu kao što mi isplaćuje umanjenu plaću na zaštićeni račun i koliko je po zakonu maksimalan iznos za koji mi ih može umanjiti?



Odgovor:

Poštovani,

Dobra vijest! Izmjenama i dopunama Ovršnog zakona (NN131/20.) koji je stupio na snagu 28. studenog 2020., a na inicijativu sindikata propisana su dodatna primanja radnika koja su u cijelosti izuzeta od ovrhe pa su u ta primanja uvršteni i božićnica i regres za godišnji odmor i sl. do 3.000,00 kuna godišnje, dar za djecu do navršene 15. godine života do 600,00 kuna godišnje, novčane nagrade za radne rezultate do 5.000,00 kuna godišnje, novčane naknade za troškove prehrane do 5.000,00 kuna godišnje, jubilarne nagrade za navršene godine radnog staža i to do 1.500,00 kuna za 10 godina radnog staža, do 2.000,00 kuna za navršene 15 godina radnog staža, do 2.500,00 kuna za navršene 20 godina, do 3.000,00 kuna za navršene 25 godina

radnog staža, do 3.500,00 kuna za navršene 30 godina radnog staža, do 4.000,00 kn za navršene 40 godina radnog staža i svakih narednih pet godina radnog staža do 5.000,00 kuna.

Primanja koja su također izuzeta od ovrhe, a koje vam je poslodavac za cijelo vrijeme blokade računa dužan isplaćivati na zaštićeni račun su:

- naknade troškova prijevoza s posla i na posao u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte, ili do visine cijene mjesečne ili pojedinačne prijevozne karte, naknada dnevnica za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu do visine propisanih iznosa koji se ne smatraju oporezivim primicima, kao i troškova za službeno putovanje u visini stvarnih izdataka.

Od ovrhe su također izuzeta primanja koje poslodavac isplaćuje radnicima na ime potpora i to: potpora zbog invalidnosti radnika do 2.500,00 kuna godišnje, neprekidnog bolovanja radnika duljeg od 90 dana do 2.500,00 kuna godišnje, potpore za slučaj smrti radnika do 7.500,00 kuna godišnje i smrti člana uže obitelji radnika do 3.000,00 kuna godišnje.

Također je izuzeta od ovrhe i potpora za novorođenče do visine 10.000,00 kn.

Nadamo se da će vaš poslodavac prilikom navedenih isplata postupiti po važećem zakonu, u protivnom nas kontaktirajte kao bismo mogli pravovremeno reagirati kod vašeg poslodavca.

Srdačan pozdrav i svako dobro vama i obitelji povodom nadolazećih blagdana!

Sunčica Benović,
pravna savjetnica i tajnica STUH

*Želimo vam sretan i veseo
Božić te sretnu i uspješnu
novu 2022. godinu!*



ČLANOVI PREDSJEDNIŠTVA STUH

EDUARD ANDRIĆ
(predsjednik)
Ured Predsjedništva STUH
Krešimirov trg 2
10000 Zagreb
Tel: 01 46 55 620
Fax: 01 46 55 012
Mob: 098 265 362
e-mail: predsjednik@stuh.hr
edi@stuh.hr

MATKO MUNIĆ
HOTELI MAESTRAL D.D. –
Hotel Uvala,
Masarykov put 6,
20000 Dubrovnik
Tel: 020433620
Fax: 020433590
Mob: 095 3955255
e-mail: muniticmatko@gmail.com

DANIJEL BARIĆ
JUNP Krka
Trg Ivana Pavla II br. 5
22000 Šibenik
Mob: 095 91 47 090
e-mail: danijel.bari@gmail.com

RAJKO JURIŠIĆ
HOTELI BAŠKA VODA D.D.
Zrinsko Frankopanska 2
21 320 Baška Voda
Tel: 021 604 877
Fax: 021 620 702
Mob: 091 52 49 081
e-mail: rajko.juriscic@inet.hr

KREŠO KORDIĆ
VALAMAR RIVIERA D.D.
Podružnica za turizam
Dubrovnik – Babin Kuk
Iva Dulčića 34
20 000 Dubrovnik
Tel: 020 445 626
Fax: 020 445 602
Mob: 098 273 167

ŽELJKO KOVAČIĆ
JADRANKA D.D.
Dražica 1
51 550 Mali Lošinj
Tel: 051 233 251
Fax: 051 231 164
Mob: 098 443 887
e-mail: kustous@yahoo.com

STANISLAV VINKOVIĆ
PANOLJA D.O.O.
Trg dr. Franje Tuđmana 4
31 500 Našice
Tel: 031 613822
Fax: 031 613 882
Mob: 099 21 93 914

DAMIR LUČIĆ
ARENA HOSPITALITY
GROUP D.D.
Smareglina ulica 3
52100 Pula
Tel: 052 223 811
Fax: 052 215 261
Mob: 098 262 119
e-mail: dalu1958@net.hr

VALTER KNAPIĆ
VALAMAR RIVIERA D.D.
Stancia Kaligari 1
52440 Poreč
Mob: 099 21 73 916
e-mail: valter.knapic@valamar.com

PERO PRKOČA
JADRANSKI LUKSUZNI
HOTELI D.D.
Masarykov put 20
20000 Dubrovnik
Tel: 020 300 300
Fax: 020 300 310
Mob: 098 98 23 615
e-mail: pero.prkoca@du.t-com.hr

STANIŠA BOROVIĆ
IMPERIAL D.D.
J. Barakovića 1
51280 Rab
Tel: 051 667 729
Fax: 051 667729
Mob: 098 408 531
e-mail: stanisa.borovic@imperial.hr

IVAN BLAŽEVIĆ
JADRAN D.D. CRIKVENICA
Bana Jelačića 16
51260 Crikvenica
Tel: 051 431 044
Fax: 051 241 158
Mob: 097 79 83 929
e-mail: lblazev2@gmail.com

DAMIR GORIČKI
Hotel Dubrovnik Zagreb
Gajeva 1
10000 Zagreb
e-mail: damir.goricki@gmail.com

TAJNICA STUH

SUNČICA BENOVIĆ
Ured Predsjedništva
Krešimirov trg 2
10000 Zagreb
Tel: 01 46 55 620
Fax: 01 46 55 012
Mob: 098 452 434
e-mail: suncica@stuh.hr

REGIONALNI POVJERENICI

ROBERTO ERMAN
STUH-REGIONALNI URED
I. SINDIKALNE REGIJE
Mate Vlačića 20
52440 Poreč
Mob: 099 24 71 812
E-mail: roberto@stuh.hr

SVETISLAV DŽALE
STUH - REGIONALNI URED
III. SINDIKALNE REGIJE
P. Grubišića 3
22000 Šibenik
Tel: 022 212 220
Fax: 022 213 853
Mob: 098 238 720
e-mail: dzale@stuh.hr

LOVRE RAFFANELLI
STUH - REGIONALNI URED
IV SINDIKALNE REGIJE
Pekarska 5
21300 Makarska
Tel: 021 678 990
Fax: 021 612 188
Mob: 098 423 597
e-mail: lovre@stuh.hr

**URED PREDSJEDNIŠTVA
STUH
REGIONALNI URED V.
SINDIKALNE REGIJE**
Krešimirov trg 2
10000 Zagreb
Tel: 01 46 55 620
Fax: 01 46 55 012
e-mail: stuh@stuh.hr

PODRUČNI POVJERENICI

**STUH - PODRUČNI URED
ZADAR**
C. F. Bianchija 2
23 000 Zadar
Tel: 022 212 220
Fax: 022 213 853
Mob: 098 238 720

**STUH - PODRUČNI URED
SPLIT**
Marmontova 1
21 000 Split
Tel: 021 341 075
Fax: 021 341 075

DOLORES LUJIĆ
STUH - PODRUČNI URED
DUBROVNIK
A. Hebranga 83
20000 Dubrovnik
Tel: 020 418 976
Fax: 020 418 976
Mob: 098 427 842
e-mail: dolores@stuh.hr

ČLANOVI STATUTARNE KOMISIJE STUH

JADRANKA MARINAC
LJEČILIŠTE ISTARSKE TOPLICE
Sv. Stjepana 63
52 470 Livade
Tel: 052 603 421
Fax: 052 603 403
Mob: 098 441 689

RUŽICA GUCUL
TZ PRIMORSKO-GORANSKE
ŽUPANIJE
Nikole Tesle 2
51410 Opatija
Tel: 051 623333
Fax: 051628888
e-mail: info@kvarner.hr

IVAN DŽALE
HN SOLARIS D.D.
HOTELI SOLARIS 85
22000 Šibenik
Tel: 022 361 666
Fax: 022 361 801
Mob: 095 90 42 748
e-mail: ivan.dzale@gmail.com

GORAN BULIĆ
DALMA D.D.
Kopilica 5
21 000 Split
Tel: 021 490 699
Fax: 021 490 741
Mob: 098 93 87 366
e-mail: goran.bulic1306@gmail.com

NATALIJA ČUK
ATLAS D.D.
Izidora Kršnjavoga 1
10000 Zagreb
Mob: 091 16 17 869
e-mail: ncukica@gmail.com

ČLANOVI NADZORNOG ODBORA STUH

IVICA MIKULČIĆ
VALAMAR RIVIERA D.D.
Stancija Kaligari 1
52440 Poreč
Tel: 052 408 143
Mob: 098 390 529
e-mail: ivica.mikulcic@valamar.com

NINA VITAS
OPCO NOVI D.O.O.
Hrastić 15
51250 Novi Vinodolski
Mob: 099 66 84 011
e-mail: nvitas2012@gmail.com

BRANKO KOKIĆ
BORIK DRUŠTVO D.O.O.
Milke Trnine 45
23000 Zadar
Mob: 091 32 20 211

NIKOLINA RADALJ
HOTELI MAKARSKA D.D.
Šetalište dr. F. Tuđmana 4
21300 Makarska
Tel: 021 440 502
Fax: 021 612 073
Mob: 099 3177 917
e-mail: nikolina.radalj@hoteli-makarska.hr

MIRJANA MEŠTROVIĆ
MOTEL PLITVICE D.O.O.
Lučko bb
10000 Zagreb
Tel: 01 65 30 444
Fax: 01 65 30 444
Mob: 091 56 24 751
e-mail: mirjana.mestrovic@motel-plitvice.hr

ČLANOVI VIJEĆA SSSH IZ STUH

BOŽICA IVANČIĆ
PLETER – USLUGE D.O.O.
Čerinina 23
10000 Zagreb
Tel: 01 48 61 835
01 48 61 841
Fax: 01 48 61 847
Mob: 098 96 40 700
e-mail: bozicaivancic7@gmail.com

GORAN NIKOLIĆ
ARENA HOSPITALITY
GROUP D.D.
Smareglina ulica 3
52 100 Pula
Tel: 052 223 811
Mob: 098 224 650
e-mail: gnikolic@arenahospitalitygroup.com

EMINA IBRAHIMI
APARTMANI MEDENA D.D.
Hrvatskih žrtava 187
Seget Donji
21220 Trogir
Mob: 091 5506 208
e-mail: sekcija.zena@stuh.hr

SEKCIJA ŽENA STUH

EMINA IBRAHIMI
(predsjednica)
APARTMANI MEDENA D.D.
Hrvatskih žrtava 187
Seget Donji
21220 Trogir
Mob: 091 5506 208
e-mail: sekcija.zena@stuh.hr

SEKCIJA MLADIH STUH

LUANA ROJNIĆ
(predsjednica)
PARK PLAZA BELVEDERE
Osipovica 33
52203 Medulin
Mob: 099 3099 486
E-mail: sekcija.mladih@stuh.hr





S T U H SINDIKAT TURIZMA I USLUGA HRVATSKE

P r i s t u p n i c a

Ime i prezime:			
OIB:			
Datum rođenja:			
Stručna sprema:			
Radno mjesto:			
Naziv tvrtke i adresa:			
E-mail adresa:			
Adresa stana - (ulica):			
Poštanski broj i mjesto stanovanja:			
Telefon:			
Mobitel:			
Radni odnos: (označi x u željenoj rubrici)	☐ Neodređeno	☐ Određeno	☐ Sezonac
Ovom pristupnicom pristupam Sekciji: (označi x u željenoj rubrici)	☐ Sekcije mladih ☐ Sekcije žena		



Pristajem na mjesečno ustezanje sindikalne članarine iz plaće, u iznosu od 1,25% od bruto iznosa plaće, putem računovodstvene službe društva.



Otvaranjem trajnog naloga u banci kojime ću iznos od 1,25% bruto plaće uplaćivati na račun Sindikata: IBAN – HR1223600001101364829.



Virmanskom uplatom iznosa od 1,25% bruto plaće, na račun Sindikata: HR1223600001101364829, čiji ću primjerak, osobno ili poštom, dostaviti u Ured Predsjedništva STUH.

Ovlašćujem ovaj Sindikat da u moje ime pregovara o kolektivnom ugovoru. Slanjem ove pristupnice potvrđujem da dobrovoljno pristupam ovom Sindikatu.

„Dajem suglasnost Sindikatu turizma i usluga Hrvatske za obradu mojih navedenih osobnih podataka u pristupnici u svrhu članstva u Sindikatu turizma i usluga Hrvatske i realizacije ukupne ponude Sindikata, a u skladu s načelima i procedurama propisanim Uredbom EU 2016/679 o zaštiti pojedinca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te s njom usklađenim internim aktima STUH-a.“

UČLANIO: _____ **mob:** _____

MJESTO I DATUM _____

Potpis člana: _____