



Mirovni inštitut

Inštitut za sodobne družbene in politične študije



Univerza v Mariboru

Fakulteta za turizem

Delovne razmere in kakovost delovnih mest v gostinstvu in turizmu

Interna predstavitev raziskovalnega poročila

Projekt sta financirala Javna agencija za znanstvenoraziskovalno in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije in Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport



Javna agencija za znanstvenoraziskovalno
in inovacijsko dejavnost Republike Slovenije



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA GOSPODARSTVO,
TURIZEM IN ŠPORT**

Vsebina predstavitve:

- 1. Slovenija: analiza podatkov, dokumentov in literature** (Maja Turnšek)
- 2. Mednarodna primerjava** (Jerneja Šavrič, Maja Breznik)
- 3. Zaposlovanje v občinah Kranjska Gora in Piran** (Tina Šegota, Maja Turnšek, Maja Breznik)
- 4. Simulacijski model slovenskega trga dela v turizmu** (Blaž Rodič)
- 5. Priporočila oz. Vodnik za kakovostna delovna mesta** (Maja Turnšek)

Slovenija

Splošni podatki o sektorju gostinstva in turizma v državi

	2012	2014	2015	2017	2019	2020	2022	2023
Turistična dodana vrednost, mio EUR	1.162,1	1.182,1	1.224,7	1.463,2	1.635,9	951,7	1.860,7	2.156,3
Delež turistične dodane vrednosti v celotni dodani vrednosti, %	3,7	3,7	3,6	3,9	3,9	2,3	3,7	3,8
Turistični BDP, mio EUR	1.747,0	1.824,1	1.920,1	2.274,2	2.611,7	1.536,5	2.870,9	3.333,4
Delež turističnega BDP v celotnem BDP, %	4,9	4,9	4,9	5,3	5,4	3,3	5,0	5,2
(direktni)								
Skupna dodana vrednost v gospodarstvu, ki je posledica turistične potrošnje, mio EUR	2.260,5	2.299,9	2.290,3	2.694,7	2.997,3	1.817,1	3.518,8	4.088,5
Delež v celotni dodani vrednosti, %	7,2	7,1	6,8	7,2	7,1	4,4	7,0	7,2
Skupni BDP, ki je posledica turistične potrošnje, mio EUR	2.959,2	3.057,7	3.091,8	3.632,3	4.126,5	2.485,3	4.713,9	5.478,4
Delež v celotnem BDP, %	8,2	8,2	8,0	8,4	8,5	5,3	8,3	8,6

Vir: SURS, Metodologija: Satelitski računi za turizem (SRT) (TSA – Tourism Satellite Account: Recommended Methodological Framework 2008).

Število turističnih nočitev in rezervacij prek štirih glavnih platform, Slovenija, letno, 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Domači vse prenočitve	4.518.695	4.404.565	5.850.018	6.456.686	5.506.772	4.571.527	4.500.172
Domači platforme	173.771	187.385	176.592	157.181	232.840	262.492	278.509
Delež %	3,8	4,3	3,0	2,4	4,2	5,7	6,2
Tuji vse prenočitve	11.176.010	11.370.766	3.354.356	4.794.472	10.075.084	11.553.500	12.352.903
Tuji platforme	2.015.572	2.396.418	700.519	1.047.190	2.508.123	3.220.068	3.693.231
Delež %	18,0	21,1	20,9	21,8	24,9	27,9	29,9

Platforme: Airbnb, Booking, Expedia in TripAdvisor

Viri za izračune: SURS, od Eurostat, predpostavka izračunov deležev: rezervacije prek platform so tudi uradno prijavljene in so s tem del vseh uradno zabeleženih prenočitev.

Politika 3: ČLOVEŠKI VIRI

Podpolitika	Ukrep	Naziv ukrepa
PODPOLITIKA 3.1		
Zagotavljanje priliva kadrov	UKREP 3.1.1	Večletni celostni program KARIERA V TURIZMU z nacionalno kampanjo
	UKREP 3.1.2	Aktivacija in prekvalifikacije kadrov na trgu dela (t. i. Quick fix)
	UKREP 3.1.3	Opredelitev poklicev v primanjkljaju in uvedba finančnih spodbud
	UKREP 3.1.4	Štipendijska politika za izobraževanje za gostinsko-turistične poklice doma in v tujini
	UKREP 3.1.5	Pridobivanje in vključevanje tuje delovne sile
PODPOLITIKA 3.2		
Dvig kompetenc kadrov za zeleni turizem višje vrednosti	UKREP 3.2.1	Kakovost, privlačnost, sodobnost in uporabnost turistično-gostinskih izobraževalnih programov
	UKREP 3.2.2	Usposabljanje učiteljev, skladno s trendi, in izmenjave mentorjev med turističnim gospodarstvom in šolami
	UKREP 3.2.3	Spodbude za podjetja za razvoj kadrov, sodobnih kompetenc in uravnoteženega delovnega okolja (vavčer za kadrovsko-organizacijsko preobrazbo turističnih podjetij)
	UKREP 3.2.4	Odprta platforma znanj in veščin za zelene, digitalne in socialne kompetence v slovenskem turizmu
	UKREP 3.2.5	Krepitev kompetenc turističnih vodnikov
PODPOLITIKA 3.3		
Prožno in spodbudno zakonodajno in podporno okolje	UKREP 3.3.1	Nacionalna koordinacija za kadre v turizmu pri MGRT
	UKREP 3.3.2	Inovacijsko-raziskovalno okolje za turizem
	UKREP 3.3.3	Razvoj in testiranje novih instrumentov za podporo razvoju kadrov v turizmu
	UKREP 3.3.4	Prilagajanje zakonodaje na področju zagotavljanja kadrov, trga dela, kompetenc, prožnega zaposlovanja in (de)regulacije poklicev v turizmu

Državno
upravljanje
turizma z
glavnimi cilji

Pravna ureditev in specifičnosti zaposlovanja v gostinstvu in turizmu

Število podjetij glede na velikost, I Gostinstvo, leto 2023

	Mikro podjetje (0-9)		Majhno podjetje (10-49)		Srednje podjetje (50-249)		Veliko podjetje (250+)	
I Skupaj gostinstvo	14430	95,7 %	589	3,9 %	48	0,3 %	10	0,07 %
I55 Gostinske nastanitvene dejavnosti	6315	97,7 %	108	1,7 %	31	0,5 %	7	0,11 %
I56 Dejavnost strežbe jedi in pijač	8115	94,2 %	481	5,6 %	17	0,2 %	3	0,03 %

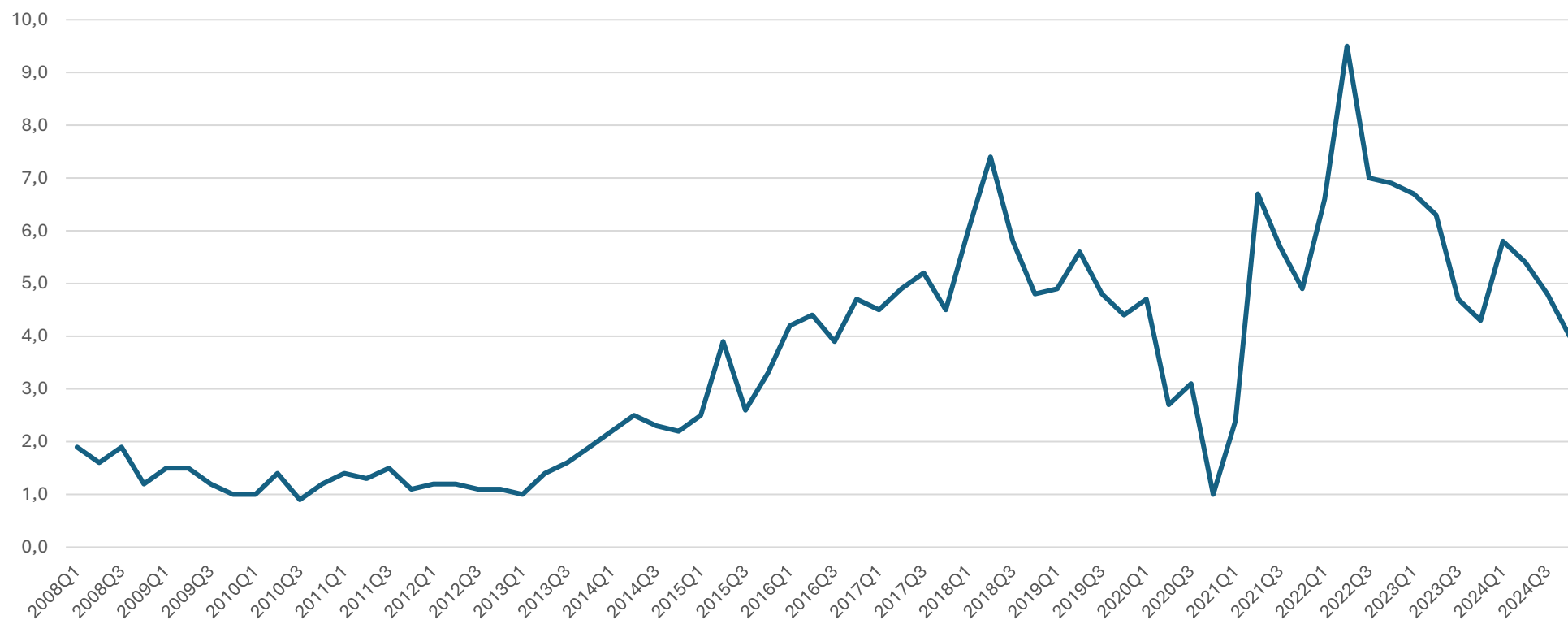
Vir: SURS

Število zaposlenih v s turizmom povezanih dejavnostih, Slovenija, večletno

	2012	2014	2015	2017	2019	2020	2022	2023
Dejavnosti – SKUPAJ	54.944	58.327	60.490	65.741	71.729	68.705	71.346	73.843
Strežba hrane in pijač	43 %	41 %	41 %	41 %	40 %	40 %	40 %	39 %
Nastanitvene storitve	18 %	18 %	18 %	18 %	20 %	20 %	22 %	23 %
Kulturne storitve	11 %	14 %	14 %	14 %	14 %	15 %	15 %	15 %
Storitve prevoza potnikov in najema prevoznih sredstev	13 %	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	10 %
Športne in rekreacijske storitve	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
Storitve turističnih agencij in organizatorjev potovanj	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %

Vir: SURS

Stopnja prostih delovnih mest v %, I gostinstvo, Slovenija, četrtno, 2008–2024



Vir: SURS

Izobrazbena struktura zaposlenih v gostinstvu in turizmu, leto 2024

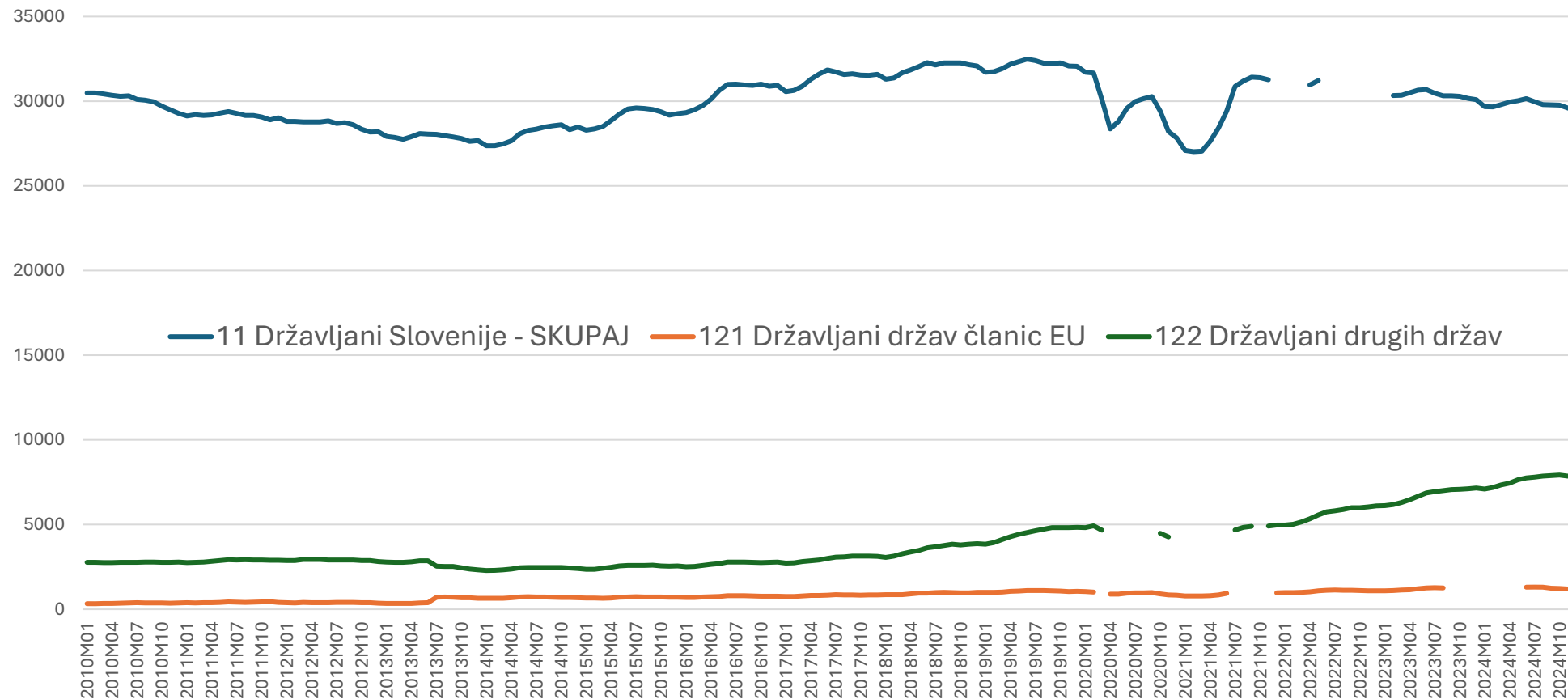
Izobrazba	Gostinstvo skupaj		Gostinske nastanitvene dejavnosti		Dejavnost strežbe jedi in pijač	
Osnovnošolska ali manj	4.932	13 %	1.361	11 %	3.571	14 %
Srednješolska	27.216	70 %	7.437	60 %	19.779	75 %
Višješolska, visokošolska	6.432	17 %	3.517	28 %	2.915	11 %
Neznano	184	0 %	28	0 %	156	1 %
Skupaj	38.764		12.343		26.421	

Vir: SURS

Delovno aktivno prebivalstvo po spolu in državljanstvu, I gostinstvo, Slovenija, december 2024

	Ženske		Moški		Skupaj	
	2024M12	%	2024M12	%	2024M12	%
Državljeni Slovenije	16.875	57	12.560	43	29.435	76
Tuji državljani držav članic EU	671	56	526	44	1.197	3
Tuji državljani tretjih držav	4.153	52	3.781	48	7.934	21
Skupaj	21.699	56	16.867	44	38.566	100

Delovno aktivno prebivalstvo po državljanstvu, I gostinstvo, Slovenija, mesečno, 2017–2024



* Leta 2020 manjkajo podatki za vse tri skupine, leta 2024 pa za tuje državljane držav članic EU
Vir podatkov: SURS

Tabela 10: Delovno aktivno prebivalstvo po statusu zaposlitve, I
gostinstvo, Slovenija, december 2015- 2024

Leto*	Skupaj	Zaposlene osebe pri pravnih osebah				Samozaposlene osebe		Zaposlene osebe pri fizičnih osebah	
		Nedoločen čas		Določen čas					
2015	32.554	18.718	57,5 %	9.348	28,7 %	2.250	6,9 %	2.238	6,9 %
2016	34.495	19.500	56,5 %	10.445	30,3 %	2.125	6,2 %	2.425	7,0 %
2017	35.579	20.247	56,9 %	10.886	30,6 %	2.061	5,8 %	2.385	6,7 %
2018	36.981	21.562	58,3 %	11.033	29,8 %	2.042	5,5 %	2.344	6,3 %
2019	37.967	22.302	58,7 %	11.263	29,7 %	2.038	5,4 %	2.364	6,2 %
2020	32.848	21.524	65,5 %	6.976	21,2 %	2.329	7,1 %	2.019	6,1 %
2021	37.121	23.594	63,6 %	8.884	23,9 %	2.413	6,5 %	2.230	6,0 %
2022	37.944	23.869	62,9 %	9.357	24,7 %	2.499	6,6 %	2.219	5,8 %
2023	38.440	24.282	63,2 %	9.286	24,2 %	2.703	7,0 %	2.169	5,6 %
2024	38.580	24.661	63,9 %	9.020	23,4 %	2.811	7,3 %	2.088	5,4 %

*Stanje na zadnji dan leta.

Plače, I gostinstvo, Slovenija povprečje v letih 2023 in 2024

Povprečje 2023 in 2024	Povprečna neto mesečna plača	Povprečna bruto mesečna plača
I55 Gostinske nastanitvene dejavnosti	974 EUR	1.433 EUR
I56 Dejavnost strežbe jedi in pijač	913 EUR	1.333 EUR
I GOSTINSTVO skupaj	919 EUR	1.342 EUR

Vir: SURS

Problemi zaposlovanja, kot so predstavljeni v raziskavah

Politike na delovnem mestu	Povprečje	Standardni odklon
V1: Ali spodbujate svoje zaposlene, da razvijajo prave veščine in dolgoročne kariere?	3,87	1,006
V2: Ali obstaja postopek za zagotavljanje ustreznih ukrepov proti vsem oblikam diskriminacije, tako na delovnem mestu kot ob zaposlovanju?	3,96	1,291
V3: Ali se posvetujete z zaposlenimi o pomembnih vprašanjih?	4,06	0,926
V4: Ali ima vaše podjetje ustrezne ukrepe za zdravje, varnost in dobro počutje, ki zagotavljajo zadostno zaščito vaših zaposlenih?	4,82	0,541
V5: Ali vaše podjetje aktivno ponuja dobro ravnovesje med delom in zasebnim življenjem za svoje zaposlene?	3,88	1,146

MEDNARODNA PRIMERJAVA



Nemčija

Minimalna plača (€12,82/uro), višje postavke v kolektivnih pogodbah
Atipične oblike zaposlovanja: zaposlitve za določen čas, s krajšim časom, sezonsko delo, malo delo (max. €520), *Job seeking visa* se še ne izvaja

»Z roko v roki za mednarodne talente«: poenostavitev zaposlovanja kvalificiranih delavcev iz tretjih držav v gostinstvu

Delodajalci kot »sponzorji« (kvalifikacije, znanje nemščine); bilateralni sporazumi, sezonsko delo (EU, EFTA, Gruzija, Moldavija)

Avstrija

Panožne kolektivne pogodbe (pokrivajo 98% zaposlenih)
Min plača v turistični dejavnosti: €2000/ mesec+ 6% + 2% povišanje v 2025
Ni nujna pisna pogodba o zaposlitvi (velja kolektivna pogodba)

Atipične oblike dela: pogodbe za določen čas, za skrajšan delovni čas, agencijsko delo, sezonsko delo, vajeništvo, malo delo (€518,44/ mesec), samostojni podjetnik (Freie Dienstverträge), pogodba o delu (Werkverträge)

Sezonsko delo za državljane tretjih držav (omejeno s kvotami, pod pogojem opravljenega testa trga dela, delodajalec mora zagotoviti stanovanje, enako plačilo, ne sme kršiti delovnopravnih predpisov): max 6m ali 9m v obdobju 12m na osnovi kvotnega sistema

Hrvaška

Minimalna plača (€750) in kolektivne pogodbe. Atipične oblike dela: pogodba za določen čas (največ 3 leta), sezonsko delo, pripravništvo (80% osnovne plače), dijaško delo (30-60% osnovne plače), študentsko delo (50-80% osnovne plače), agencijsko delo, »stalni sezonski delavec«, tuji sezonski delavci (največ 9 mesecev)

»Stalni sezonski delavec« ukinjen: subvencija pokojninskega zavarovanja 100% za 3 mesece in 50% za nadaljnje 3 mesece + denarna pomoč, ko ne dela (60% plače oz. 30% plače)

Tuji delavci: leta 2023 več kot 172.000 delovnih dovoljenj, od tega 45.868 za turistični sektor

Namen pridobiti več dijakov in študentov za sezonsko delo.

Madžarska

ZDRAVILIŠKI IN ZDRAVSTVENI TURIZEM, kartica SZÉP, prispevek turističnih podjetij za razvoj turistične infrastrukture, manjši davek na nočitve (5%)

Minimalna plača: leta 2024 €660 za nekvalificirane delavce in €810 za poklicno izobrazbo; KP (20%).

Deregulirani trg dela: delo s krajšim delovnim časom, poenostavljeno, občasno ali sezonsko delo. Delovni čas lahko 72 ur na teden, derogacije v KP, relativno znižanje plač, velik delež tujih delavcev po letu 2016.

Sistem kvot: 35.000 dovoljenj za Gruzijo in Armenijo (pogojno tudi Filipine). Nacionalna kartica za državljane Ukrajine, Srbije, Bosne in Hercegovine, Severne Makedonije, Belorusije, Moldavije, Črne gore, Ruske federacije

Francija

PRVA SVETOVNA TURISTIČNA DESTINACIJA, socialni turizem

Minimalna plača (€1802 bruto); kolektivni pogodbi, toda nizka sindikaliziranost (2%)

Problem nizkih plač posledica atipičnega zaposlovanja: delo za določen čas, sezonsko delo, ekstra delo, agencijsko delo

UKREPI: 15 zavez v obdobju 2023-2025: **teden turističnih poklicev**, več pisarn za sezonska dela, izmenjava dobrih praks, **novačenje prostih gostinskih delavcev** (tujcev, študentov), kratka izobraževanja, **iskanje javnih stanovanj in sprostitev študentskih sob za sezonske delavce**, socialna stanovanja za mlajše od 30 let, pogodbe z zasebnimi najemodajalci ...

Italija

PETA SVETOVNA TURISTIČNA DESTINACIJA

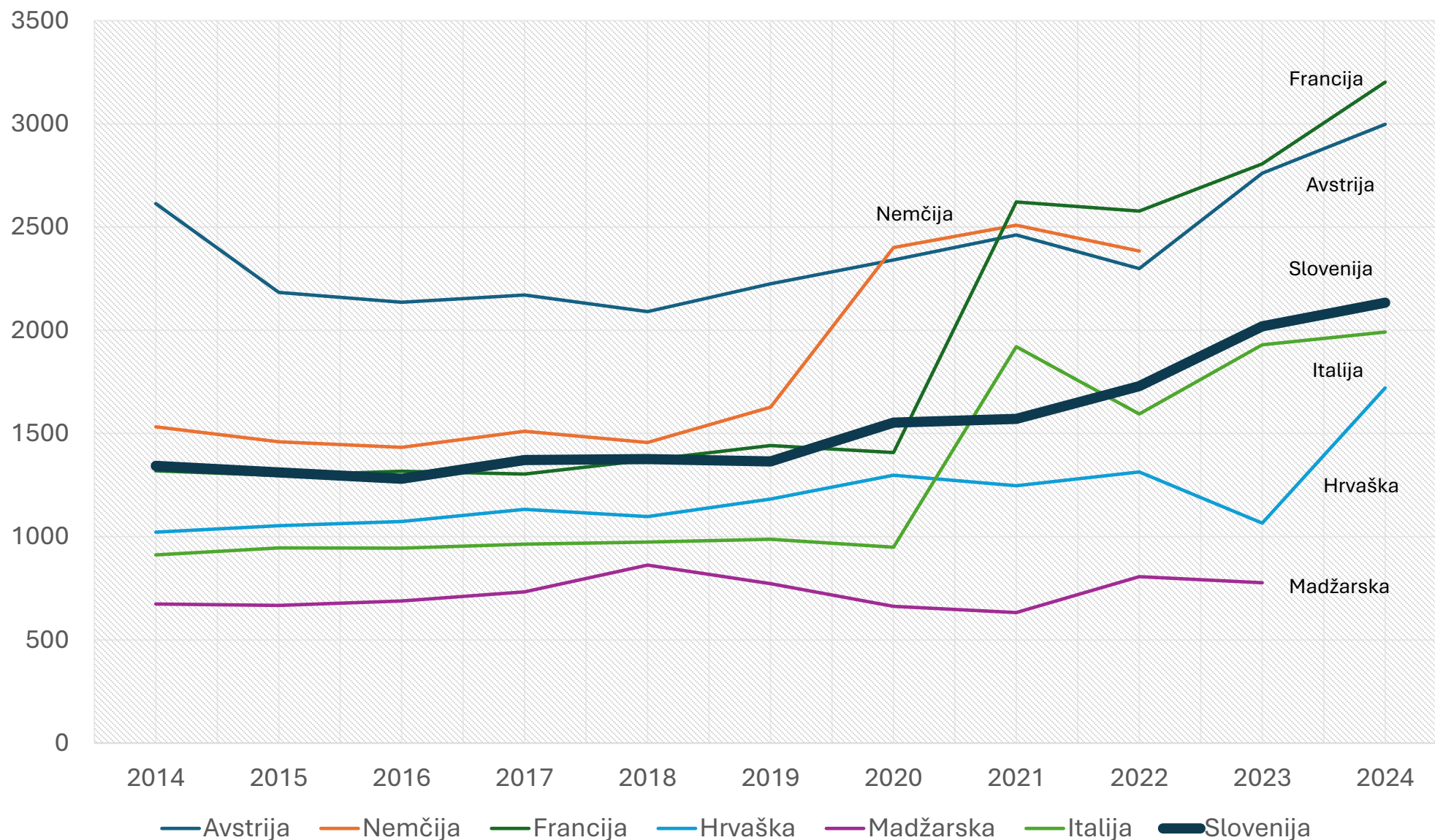
Ni minimalne plače; 800 kolektivnih pogodb (EBNT), minimalno plačilo (€1.350 bruto leta 2024-2025)

Veliko atipičnih oblik dela: delo za določen čas (45%), s krajšim delovnim časom (51%), sezonsko delo, ciklično sezonsko delo, občasno delo na poziv, ekstra delo, agencijsko delo

DELOVNA DOVOLJENJA ZA TUJCE: »Prehodni program za obdobje 2023-2025«: leta 2025 110.000 dovoljenj za sezonske delavce, 70.000 za nesezonske delavce, 730 za samozaposlene v kmetijstvu, gozdarstvu, turizmu in oskrbi.

UKREPI: Izobraževanje za zaposlene, ki se želijo preučiti ali dobiti dodatna znanja; zaposleni z nizkimi plačami oproščeni plačila davkov za nočno delo in delo ob praznikih.

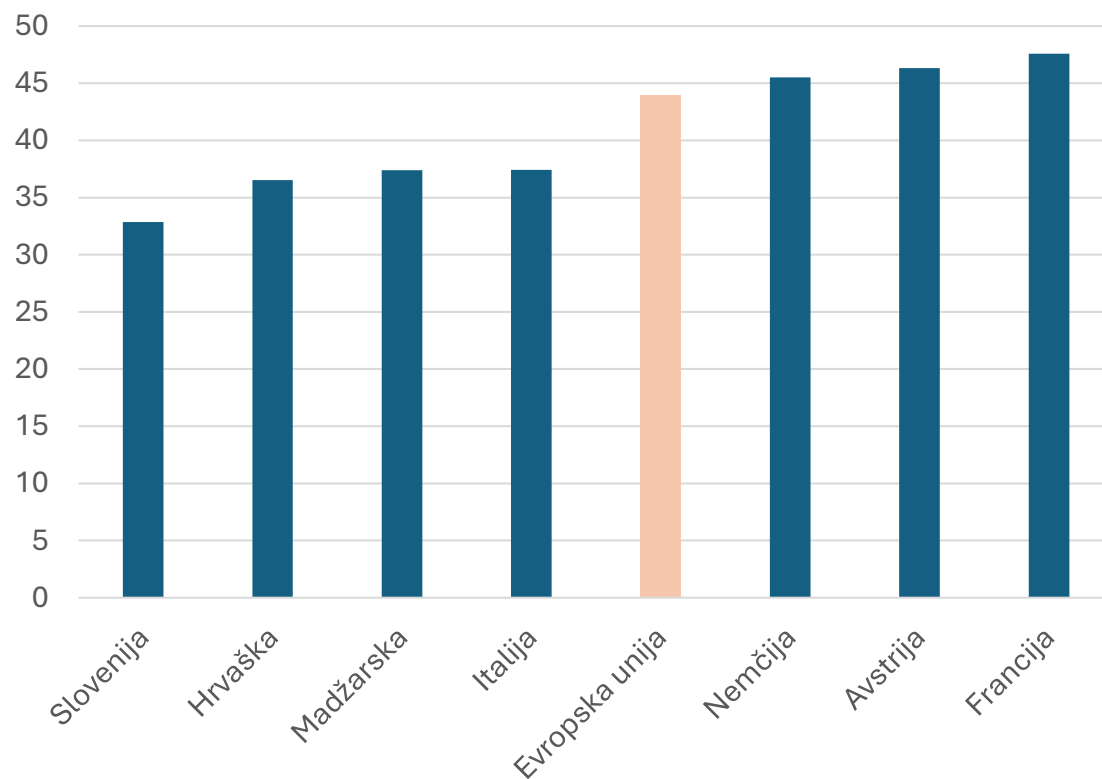
Povprečni mesečni zaslužek zaposlenih (turizem)



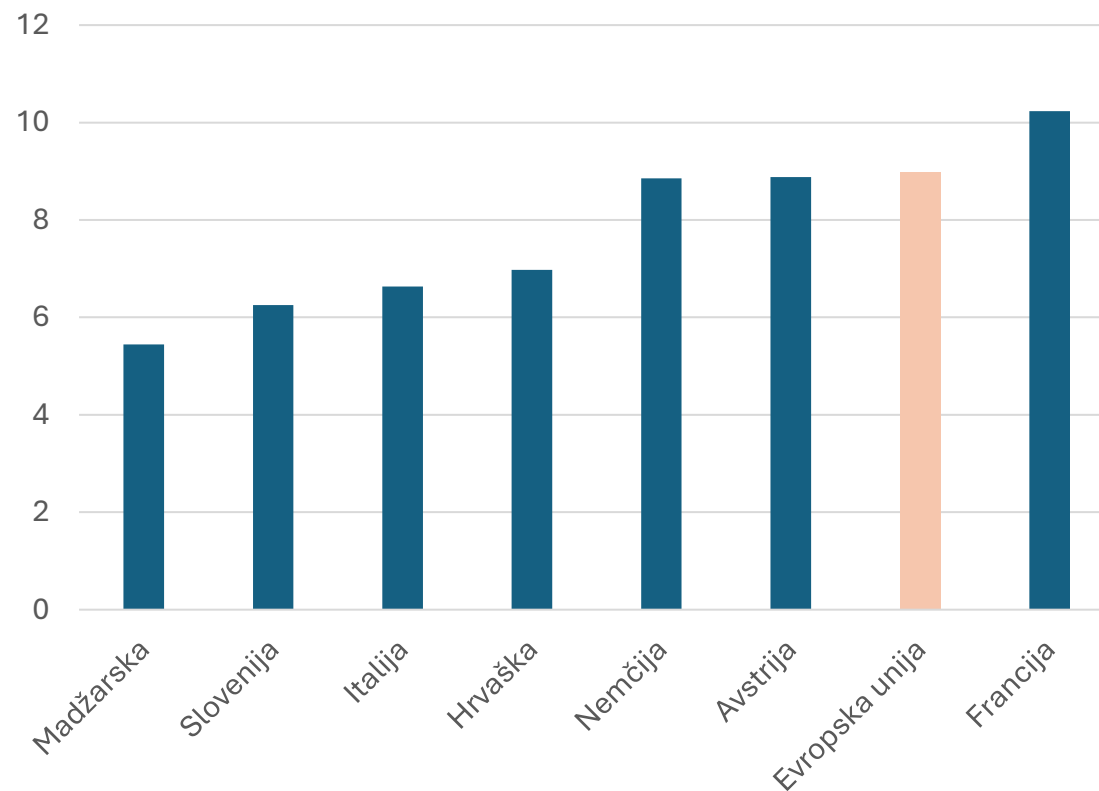
Vir: ILO in EU Statistics on Income and Living Conditions.

Delež zaposlenih manj kot 2 leti in manj kot 3 mesece (turizem, 2024)

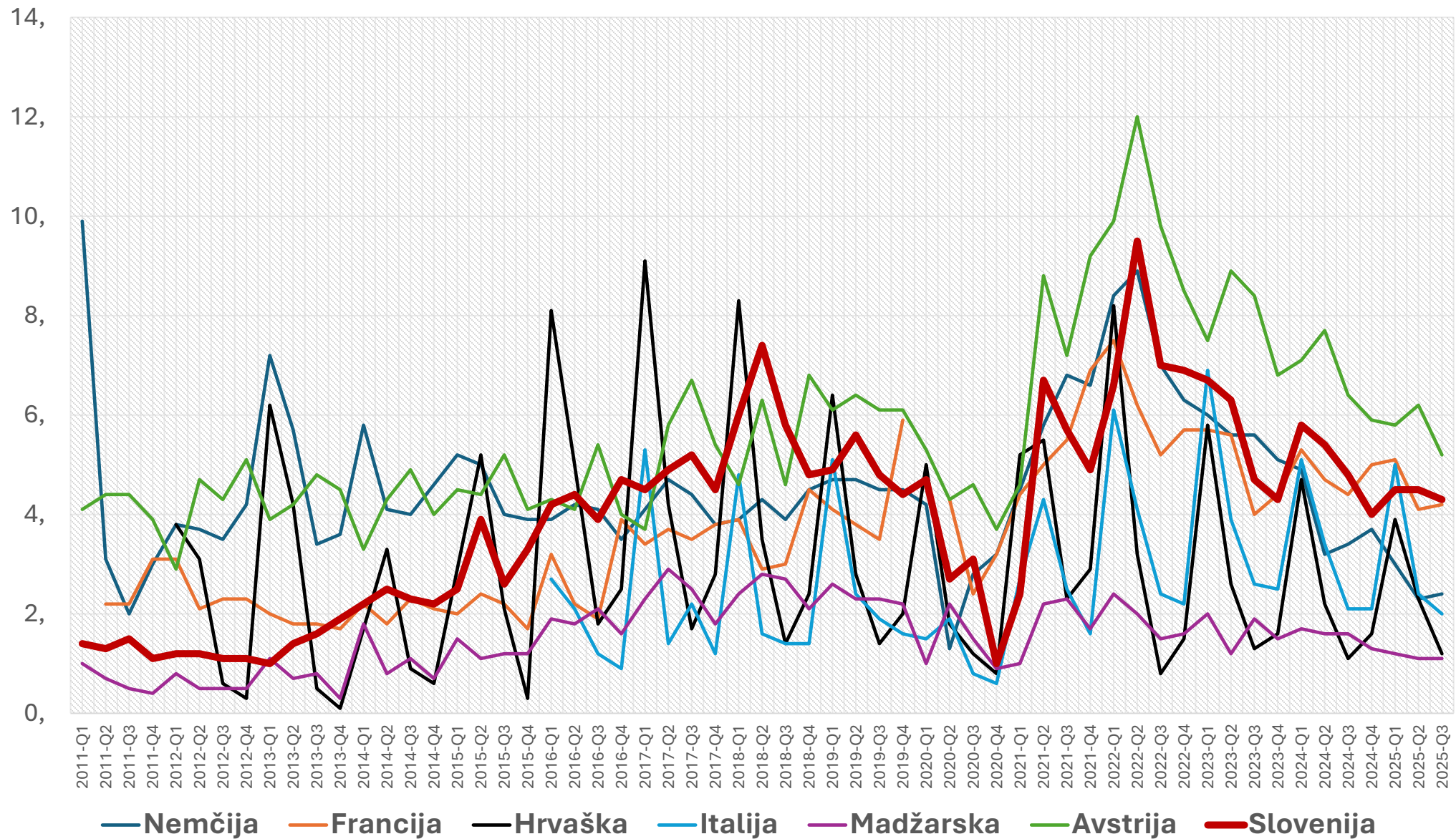
Delež zaposlenih manj kot 2 leti



Delež zaposlenih manj kot 3 mesece

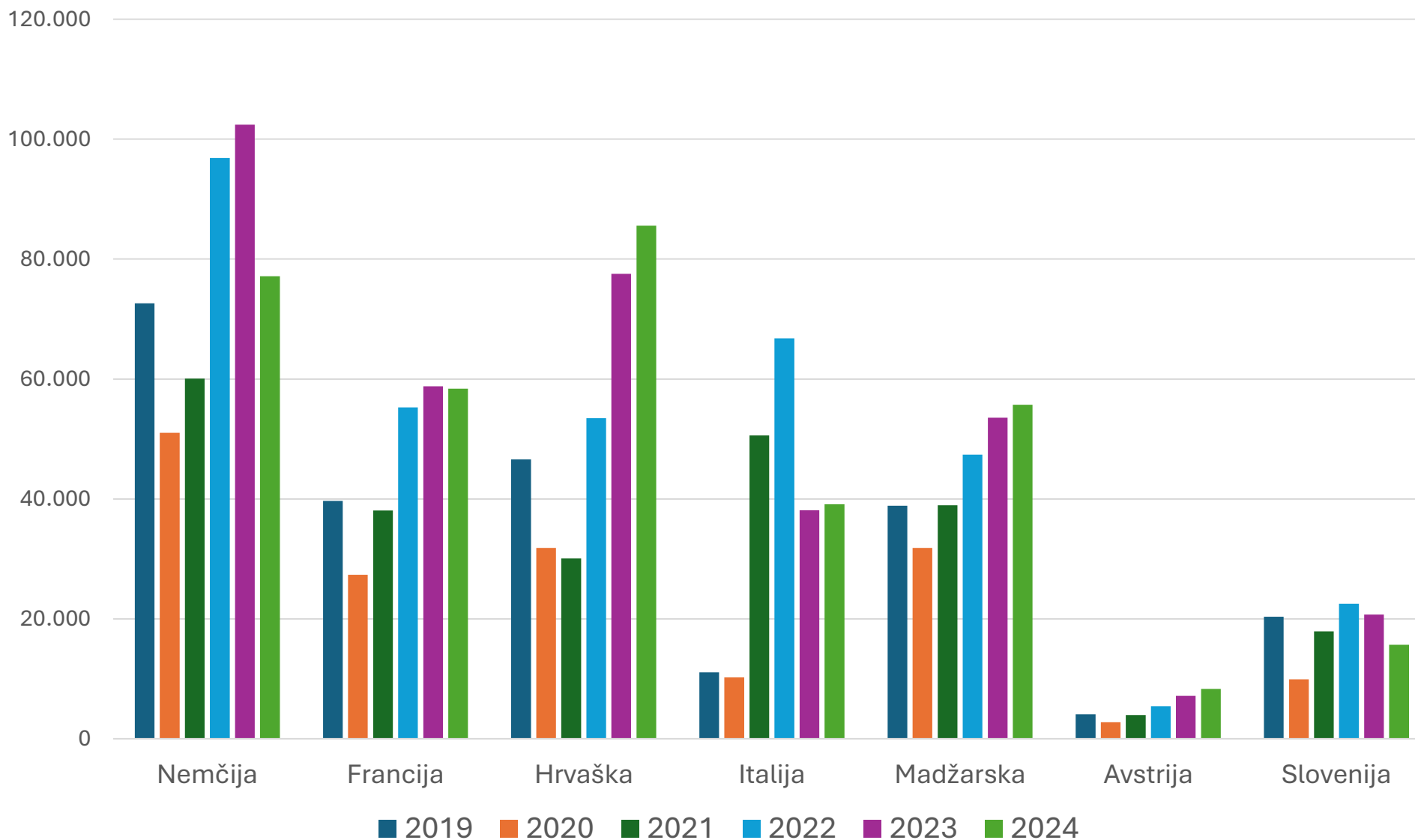


Stopnja prostih delovnih mest (turizem)



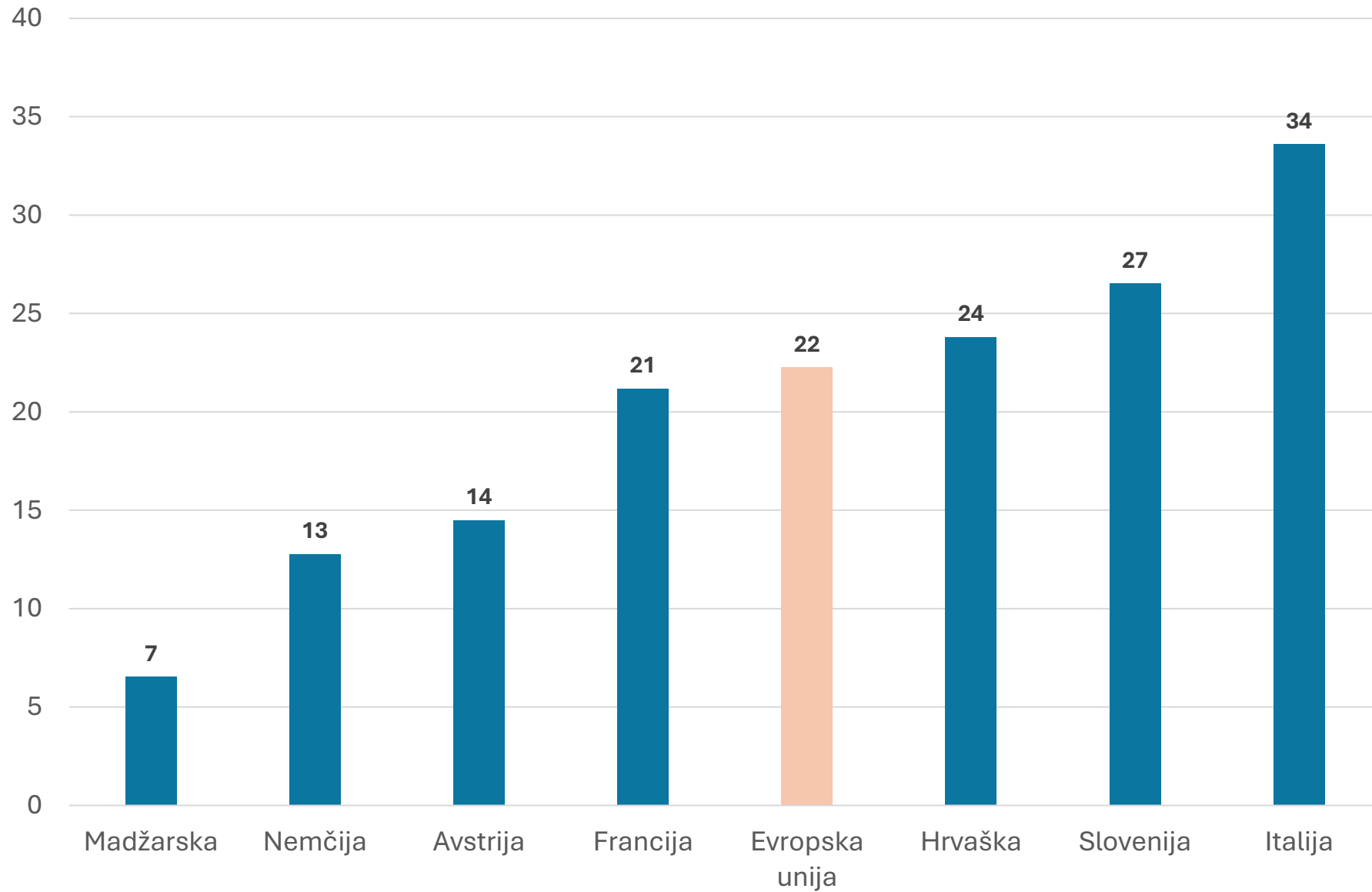
Vir: Eurostat (jvs_q_nace2)

Prva dovoljenja za zaposlitev državljanov tretjih držav



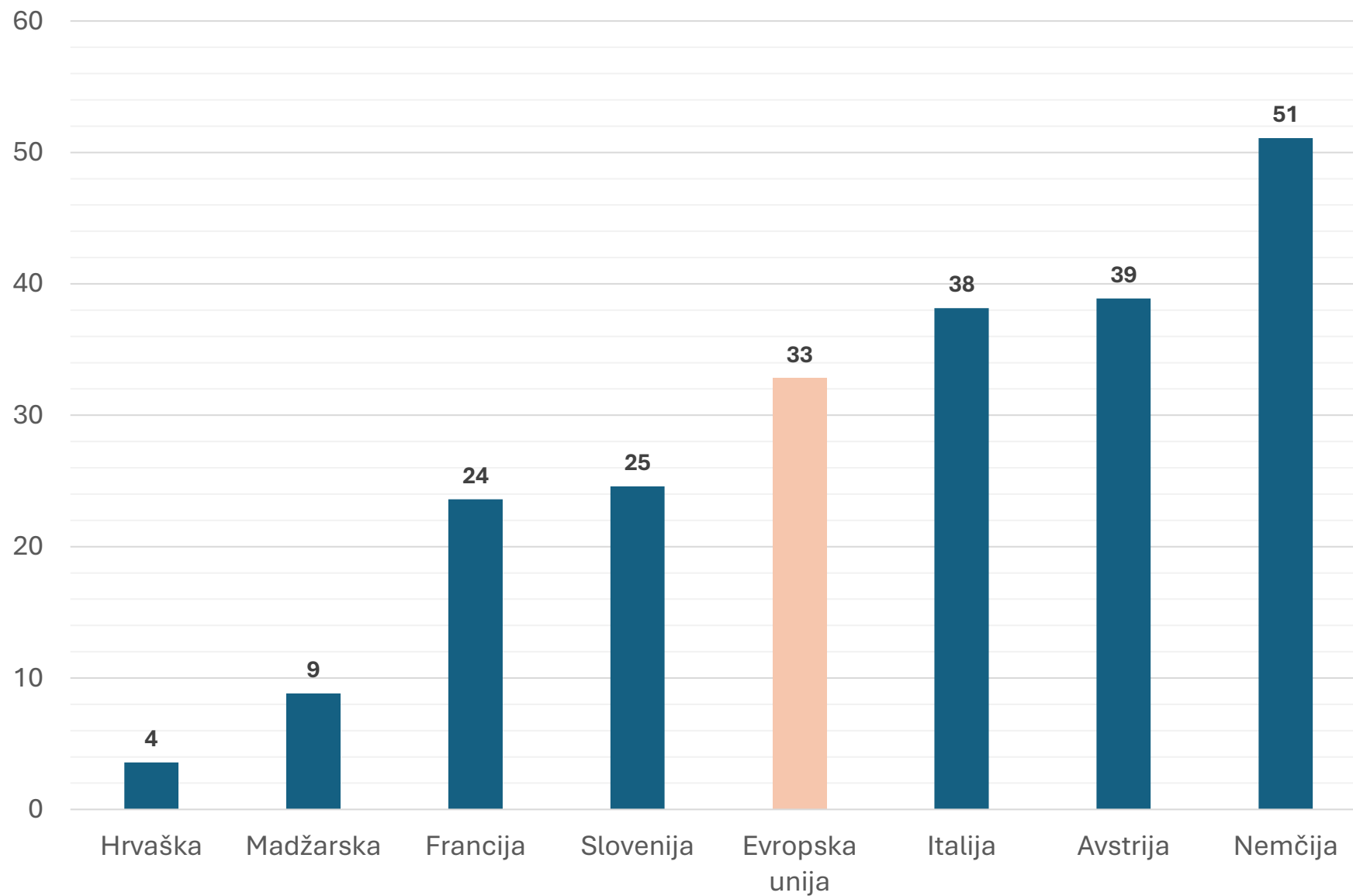
Vir: Eurostat (migr_resfirst)

Delež zaposlitev za določen čas (turizem, 2024)



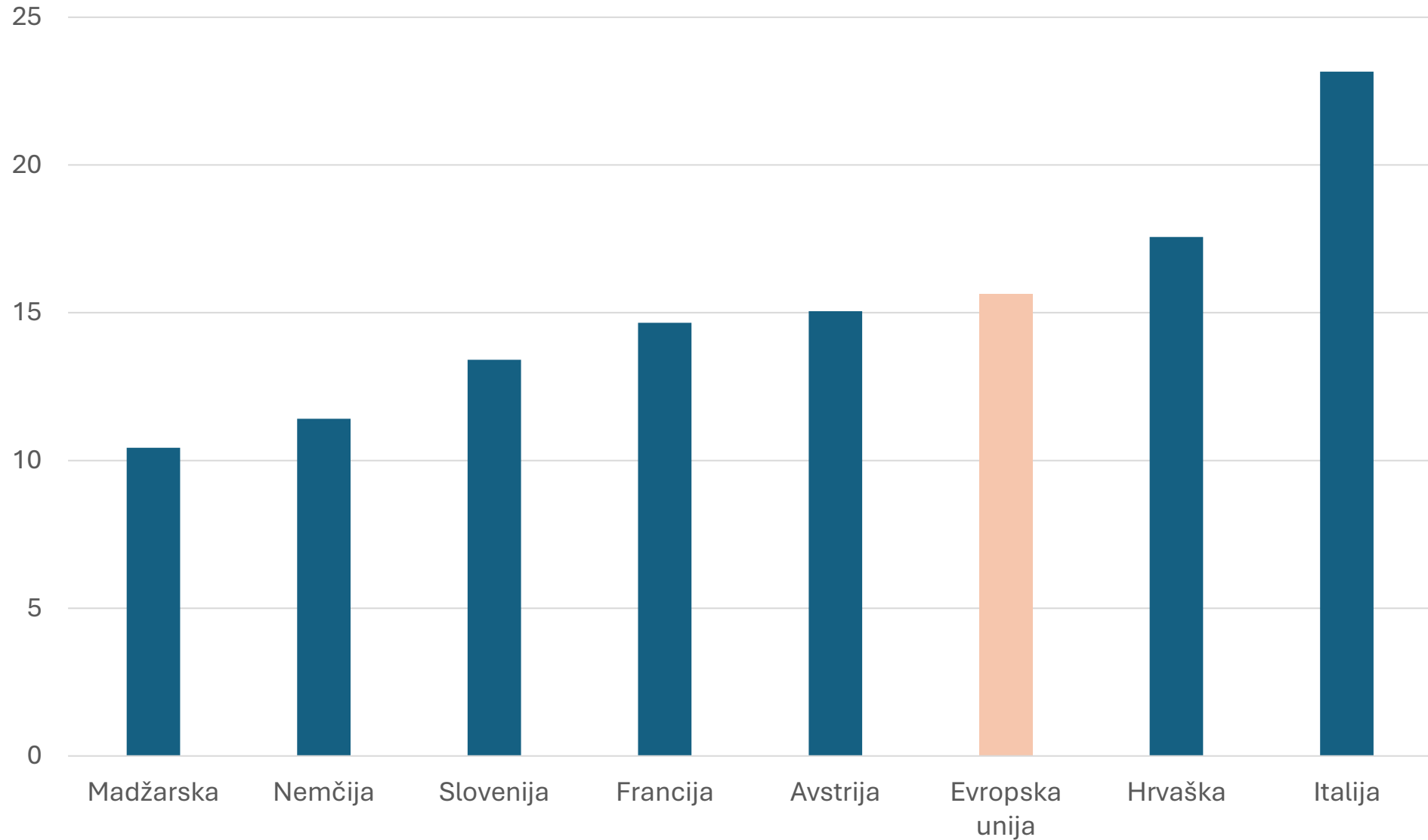
Vir: Eurostat (tour_lfs4r2)

Delež zaposlenih s krajšim delovnim časom



Vir: Eurostat (tour_lfs1r2)

Delež samozaposlenih (turizem, 2024)



Vir: Eurostat (tour_lfs1r2)

ZAPOSLOVANJE V OBČINAH KRANJSKA GORA IN PIRAN



Metodologija empirične študije

Fokusne skupine

Kranjska Gora: 16. junij 2025, 9 udeležencev (predstavniki občine, LTO Turizem Kranjska Gora, območna služba ZRSZ Kranj, turističnih organizacij in sindikatov)

Piran: 17. junij 2025, 9 udeležencev (predstavnik gostinskih in turističnih podjetij, visokošolskega izobraževalnega zavoda, območna službe ZRSZ Koper in sindikatov)

Terenski obisk, opazovanje in kratki intervjuji

Ogledi turistične destinacije in posameznih podjetij:

- Piran od 25. do 28. avgusta 2025
- Kranjska Gora od 3. do 6. septembra 2025

31 intervjujev s predstavniki lokalnih oblasti in turističnih organizaciji (3), menedžmentom (8), sindikati (3), zaposlenimi (8), sezonskimi delavci (4) in migrantskimi delavci (3) – 17 žensk in 14 moških

Osnovi turistični kazalniki

Kranjska Gora

KAZALNIKI	2023	2024	Indeks v % 2024/2023	M1-M6 2025	M5 2025
Turistični obisk					
Število turističnih prihodov	355.645	356.679	0,29	156.653	26.367
Domači	103.014	92.379	-10,32	45.076	5.490
Mednarodni	252.631	264.300	4,61	111.577	20.877
Število turističnih prenočitev	961.144	949.122	-1,25	420.556	59.274
Domači	286.953	253.105	-11,79	124.040	13.458
Mednarodni	674.191	696.017	3,24	296.516	45.816
Povprečna doba bivanja na destinaciji	2,70	2,66	-1,54	2,68	2,25
GINI koeficient intenzivnosti prihodov	0,31	0,33	6,74	/	/
Zaposleni v turizmu					
Število zaposlenih v turizmu (UN Tourism)	873	851	-2,52	862*	851
Povprečna mesečna bruto plača v gostinstvu	1.892 EUR	1.982 EUR	4,78	2.007 EUR**	2.006 EUR

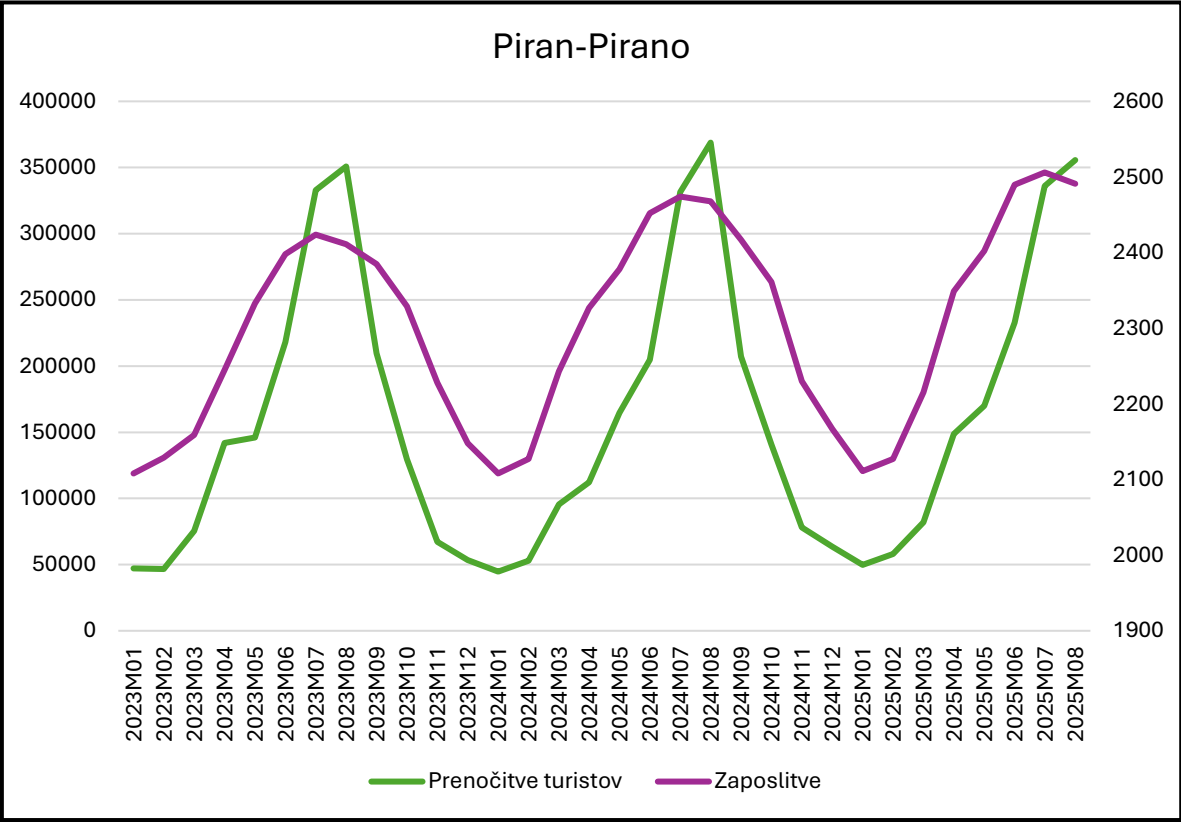
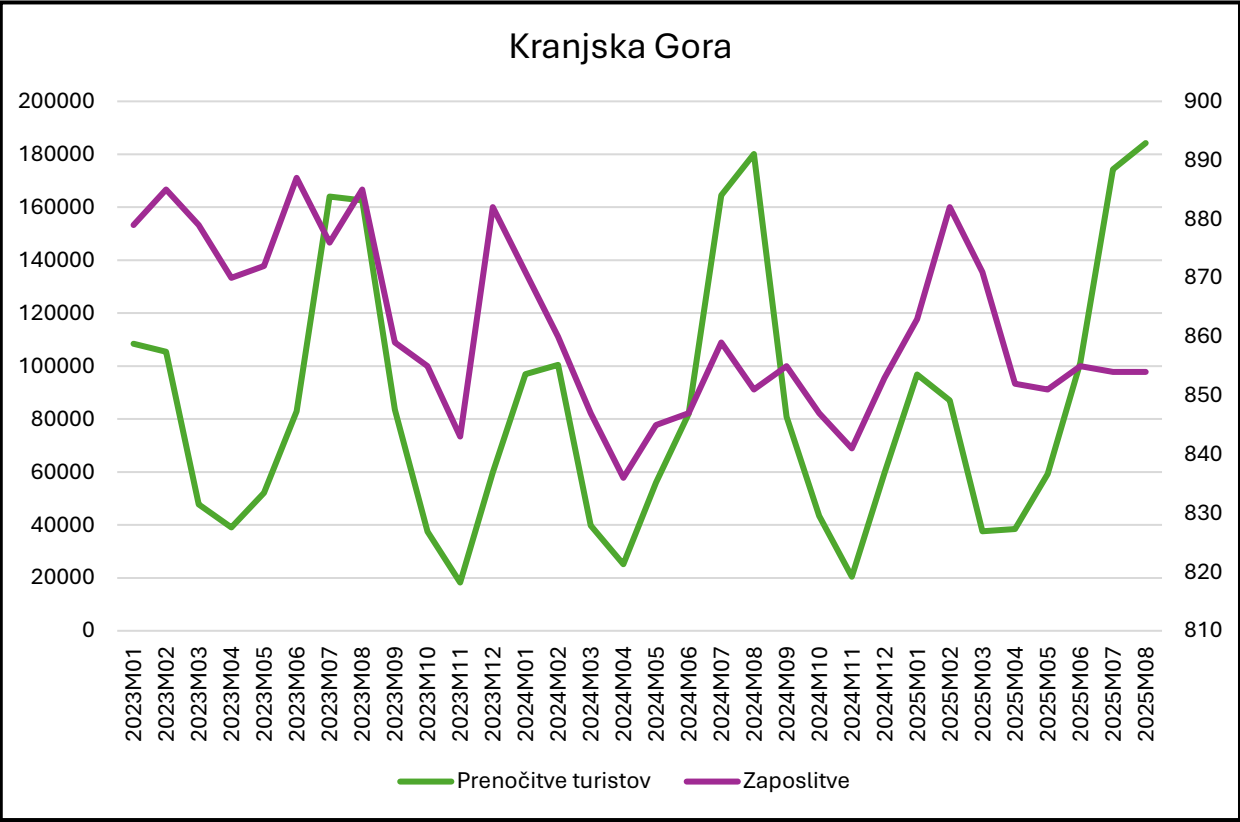
Piran-Pirano

KAZALNIKI	2023	2024	Indeks v % 2024/2023	M1-M6 2025	M5 2025
Turistični obisk					
Število turističnih prihodov	591.326	608.023	2,82	269.234	66.571
Domači	197.394	187.913	-5,06	92.973	19.951
Mednarodni	393.932	420.110	6,64	176.261	46.620
Število turističnih prenočitev	1.818.936	1.864.603	2,51	741.101	169.848
Domači	628.149	587.441	-6,48	263.058	53.089
Mednarodni	1.190.787	1.277.162	7,25	478.043	116.759
Povprečna doba bivanja na destinaciji	3,08	3,07	-0,30	3,03	2,55
GINI koeficient intenzivnosti prihodov	0,33	0,32	4,73	/	/
Zaposleni v turizmu					
Število zaposlenih v turizmu (UN Tourism)	2.275	2.313	1,67	2.222*	2.402
Povprečna mesečna bruto plača v gostinstvu	1.822 EUR	1.936 EUR	6,22	1.889 EUR**	1.939 EUR

Opombe: *Številka predstavlja povprečje zaposlenih v turizmu za obdobje M1-M6 2025; **Številka predstavlja povprečje mesečna bruto plača v gostinstvu za obdobje M1-M6 2025

Vir: NIST (2025), SURS (2025)

Sezonskost in število zaposlenih, mesečno, 2023-2025



Vir: SURS

Destinacijski menedžment in lokalno upravljanje

	Kranjska Gora	Piran – Pirano
Struktura upravljanja	Javno Večje zadovoljstvo intervjuvanih z vključenostjo Redna mesečna srečanja	Javno-zasebno Ožje razumevanje funkcije DMO (promocija)
Ukrepi na področju gostinskih in turističnih kadrov	Odsotnost ukrepov Zelena shema slovenskega turizma: promocija kariere v turizmu Nekaj regionalnega sodelovanja pri izobraževanju Odsotnost sodelovanja podjetij	Odsotnost ukrepov Načrtovan posvet na to temo pri novi strategiji Odsotnost sodelovanja podjetij z izjemo „gentelmannskih dogovorov“ o tem, da se ne krade kadre
Pogoji za življenje in delo v občinah	Večina delavcev izven občine, problem prevoz, ponudba v trgovinah, povezovanje skupnosti in prosti čas Novo zaposleni vsi izven občine, skoraj izključno tujci Najbolj pereče vprašanje: stanovanja za delavce in zasebne namestitve	Večina delavcev izven občine, problem prevoz, ponudba v trgovinah, povezovanje skupnosti in prosti čas Novo zaposleni vsi izven občine, skoraj izključno tujci Najbolj pereče vprašanje: stanovanja za delavce in zasebne namestitve, specifika še študentske namestitve

KADROVSKE POLITIKE:

Odziv na Covid-19:

- Podjetje 1 odpustilo petino zaposlenih, kar je imelo za optimalno število zaposlenih po pandemiji
- Podjetje 2 ni odpuščalo in je imelo manj težav s pomanjkanjem zaposlenih

Organizacija dela in spopadanje s sezonskostjo:

- Podaljševanje sezone (3 mesece za koriščenje dopustov in presežnih ur, generalna čiščenja, izobraževanja)
- Zaposleni ne smejo koristiti dopustov med sezono
- Mrežna organizacija dela
- Evidenca delovnega časa (zmanjšanje presežnih ur)
- Sezonsko zaposlovanje za 9 mesecev kot poslovni model (=eksternalizacija stroškov dela na državo)
- Študentsko delo nadomešča redno zaposlene

Pomanjkanje delovne sile:

- Novo zaposlovanje odvisno od tujcev (države nekdanje Jugoslavije, Filipini, Nepal, Egipt, Tajska, Uzbekistan, Argentina, Venezuela).
- Vsa večja podjetja imajo dormitorije za tujce (in študente), manjša najemajo stanovanja
- Plačilo za zaposlitev €10.000; delo na črno, prisilno delo, trgovina z ljudmi, dolgi urniki, nizko plačilo

PLAČE:

Nizke plače v poklicnih skupinah, kot so sobarice, strežba, pomožno osebje v kuhinji, pomivalci posode, receptorji, služba za rezervacije in režijska služba.

»Ko vidim [njihove plače], sem res žalosten. To je sramotno. Ker vem, koliko delajo, kakšna znanja morajo imeti.« (Menedžer podjetja, fokusna skupina)

Nizki dohodki se zvišujejo z dodatki k plači (višji regres, nagrade in dodatki za neugoden delovni čas), postrežninami (€300-500 na zaposlenega)

Neenakomerno razporejen delovni čas: med sezono zaposleni opravijo veliko ur, vendar dobijo samo plačilo za redni delovni čas in dodatke (malica, prevoz, nočno in nadurno delo, deljeni delovni čas, delovna pripravljenost, delo ob nedeljah in praznikih). Zunaj sezone koristijo višek ur in dobijo plačilo za redni delovni čas brez dodatkov.

Imajo ekonomsko in socialno varnost, vendar nizke plače!

Izhod iz pasti nizkih plač:

1. Samozaposlitev, pogodba za določen čas, delo na črno ... (pomivalci črno-bele posode)
2. Dodatna zaposlitev
3. Dodatni viri zaposlitev (oddajanje stanovanj)

DELOVNI ČAS:

= najpogostejši problem, zaradi katerega se člani obračajo na sindikat!

Običajni delovni čas:

- 6 delovnih dni na teden po 7 ur na dan
- Strežba premični in deljeni delovni čas

Neenakomerno razporejen delovni čas:

= 56 ur na teden, 11 ur dnevnega počitka, na teden vsaj 24 ur počitka, 8 nadur na teden ali 20 nadur na mesec, 170 nadur na leto, 230 nadur na leto ob pisnem soglasju

Izjema v kolektivni pogodbi:

- Referenčno obdobje 12 mesecev, ko mora biti skupno število opravljenih ur enako, kot če bi delavec opravljal delo za polni delovni čas
- Izračun povprečnih dnevnih in tedenskih počitkov v referenčnem obdobju treh mesecev (kuhar dela tri tedne brez premora!)

INTENZIVNOST DELA:

Neenotni normativi: število zaposlenih na sobo (pri sobaricah odstopanja med 30 in 100 odstotkov; natakarji strežejo med 40 in 100 miz)

Kadrovske racionalizacije: v delovnih procesih ustvarijo kritične točke velike intenzivnosti dela in slabše kakovosti storitev

Slaba organizacija dela: slab pretok podatkov med službo za rezervacijo, recepcijo, gospodinjstvom in vzdrževanjem preko informacijskega sistema; vodstva ne poznajo specifik turistične in gostinske dejavnosti

Jezikovne ovire: zaposlovanje tujcev

Primerno število zaposlenih je najpomembnejši dejavnik, ki preprečuje previsoke normative, ustvarja pogoje za dobro organizacijo dela in kakovostne zaposlitve!

ATIPičNE OBLIKE DELA:

- Zaposlitve za določen čas (kuhinjska pomočnica)
- Sezonsko delo (študenti, tujci ...)
- Samozaposleni (natakarji, kuharji, sobarice, receptorji, delavci v pralnici in celo vodje služb)
- Delo na črno
- Podizvajalstvo

Delo preko zunanjih izvajalcev v občini Piran/Pirano – sobarice, reševalci iz vode, pomivalci posode ...

- Zvišujejo normative (s 13 na 20 sob dnevno),
- Ustvarjajo kaskado podizvajalskih podjetij,
- 2-letna konkurenčna klavzula za delavke,
- Podjetja so morala vzpostaviti interno službo nadzora.

Inšpektorat za delo svetuje podjetjem, kako zaobiti prepoved prikritega delovnega razmerja. Zunanje sobarice opravljajo »osebno delo« za »plačilo« in »nepretrgano« »po navodilih in pod nadzorom delodajalca« (4. člen Zakona o delovnih razmerjih), ki se po 13. členu istega zakona »ne sme opravljati na podlagi pogodb civilnega prava«.

ZDRAVJE IN VARNOST PRI DELU:

- Dolgi urniki in delo dan za dnem najpogostejši vzrok za nesreče in poškodbe,
- Zastarela delovna oprema (npr. sobarice)
- Prostorska nefunkcionalnost za kuhinjsko, strežno in gospodinjsko osebje
- Izpostavljenost vročinskim razmeram (neuporaba indukcijskih plošč in klimatskih naprav, popolna uniforma v vročini, prehajanje med hladnim in vročim prostorom)

KOLEKTIVNO ORGANIZIRANJE:

- Panožna kolektivna pogodba (velja do decembra 2028)
- Sindikalno članstvo večinoma v večjih podjetjih, kjer je med 20 in 30 odstotkov vseh zaposlenih včlanjenih v sindikat
- Podjetniške kolektivne pogodbe
- Protisindikalno vedenje podjetij (ni napredovanj, ni mednarodne kariere, nagrade, če zaposleni niso člani)

TURIZMU

Namen simulacijskega modela

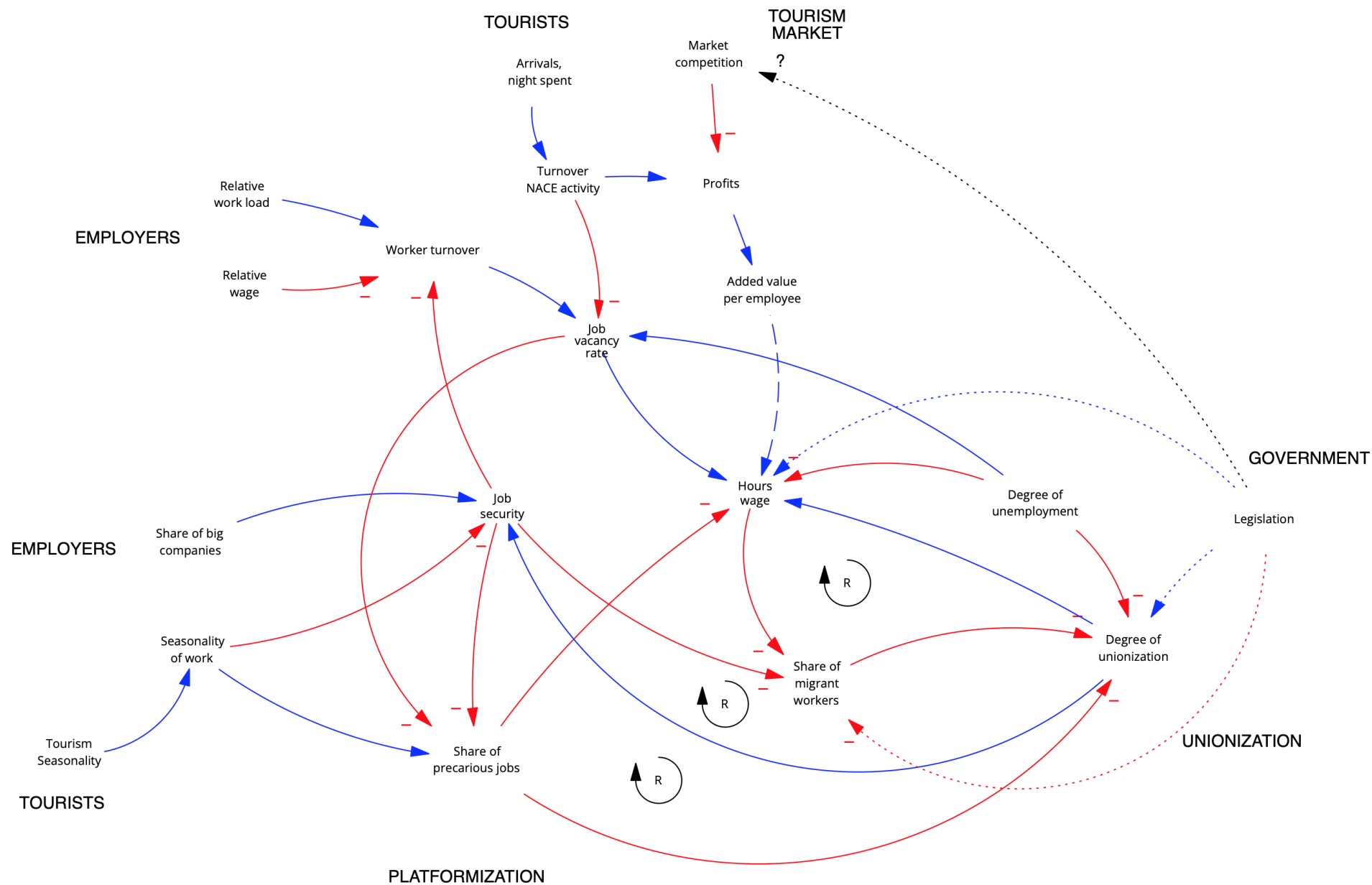
Omogočiti preučevanje **dinamike slovenskega trga dela v turizmu:**

- medsebojni vpliv delovnih pogojev, višine plač in dinamike zaposlovanja in vrste dejavnikov, kot so delež članstva v sindikatih, delež tujih delavcev in varnost zaposlitve;
- razvoj scenarijev regulatornih sprememb na trgu dela in njihovih verjetnih posledic;
- implementacija interaktivnih kontrol za „resne igre“ (serious games), za razvoj eksperimentalnih scenarijev v podporo načrtovanja ukrepov.

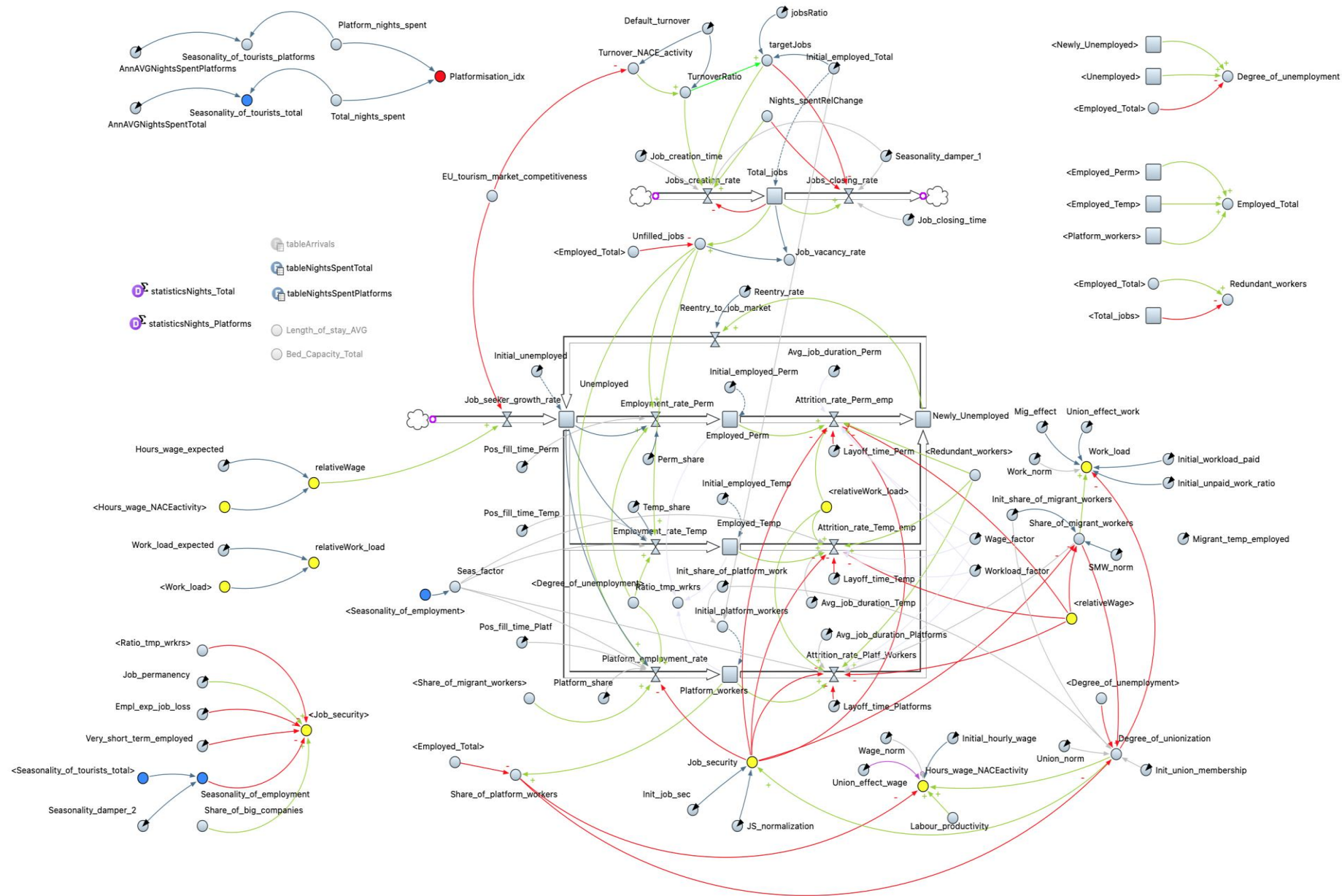
Metodologija

- **Vzročno posledični diagram:** dokumentiranje znanja o medsebojnem vplivu akterjev na trgu dela in delovnih pogojev; komunikacija z deležniki pri zbiranju podatkov.
- **Simulacijski model systemske dinamike (SD):** formalni zapis pravil, ki določajo dinamiko trga dela, v obliki diferenčnih enačb in vizualnega interaktivnega modela.
- **Viri podatkov:** predhodne raziskave, posvetovanja s strokovnjaki za trg dela v projektni skupini, intervjuji z deležniki, podatki o pokritosti s kolektivnimi pogodbami, javne zbirke statističnih podatkov (SiStat, Eurostat, OECD).

Vzročno posledični diagram



Simulacijski model



Simulacijski scenarij: status quo

Rezultati:

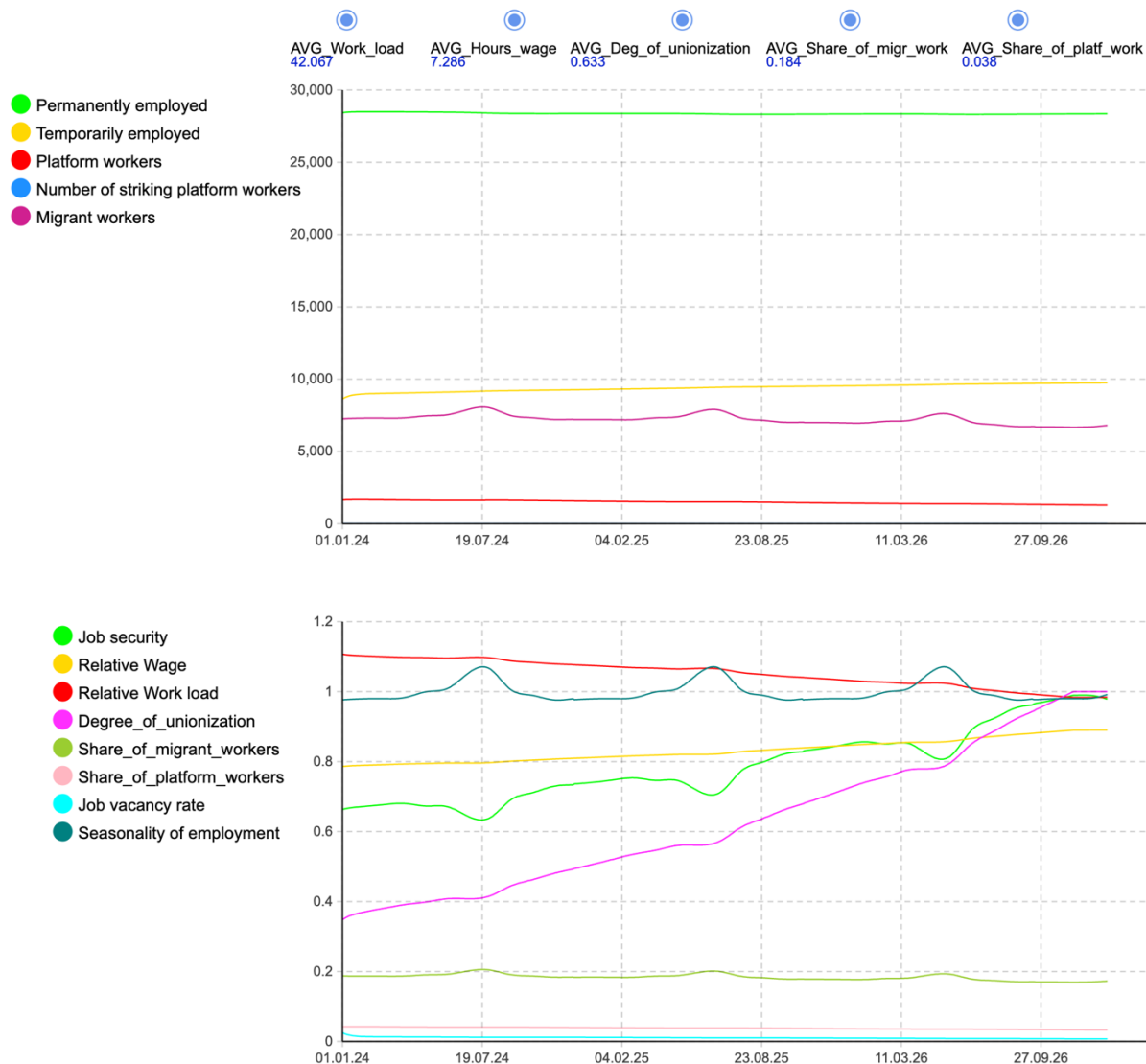
- počasen porast platformnega dela,
- povečanje deleža tujih delavcev,
- rast tedenske delovne obremenitve,
- nižja stopnja sindikaliziranosti.



Simulacijski scenarij: postopno povečanje članstva v sindikatih

Rezultati:

- počasen upad platformnega dela,
- padec tedenske delovne obremenitve,
- rast plač,
- stabilizacija deleža tujih delavcev,
- povečanje števila zaposlenih v turizmu.



Zaključne ugotovitve iz razvoja simulacijskega modela

Razviti model omogoča:

- opazovanje medsebojnega vpliva ključnih spremenljivk na trgu dela,
- vpogled v odnose med delovnimi razmerami, plačami in platformizacijo dela,
- razvoj scenarijev regulatornih sprememb trga dela in odziva trga na motnje.

Omejitve:

- Zaradi nedostopnosti podatkov o vzročnih vplivih med nekaterimi spremenljivkami model ne omogoča natančne kvantitativne analize in napovedovanja.
- Model je primeren kot kvalitativno orodje za raziskovanje dinamike trga dela in podporo deležnikom pri odločanju.

PRIPOROČILA



VARNOST TRGA DELA
(dostop do ustreznega dohodka)



VARNOST ZAPOSLOTITVE
(ali varstvo pred samovoljnim
odpuščanjem)



VARNOST PRI DELU
(varnost in zdravje pri delu, omejitve
delovnega časa, odmori in počitki)



VARNOST DELOVNEGA MESTA
(ohranjanje zaposlitve z razvijanjem
znanja in veščin ter možnostjo
napredovanja)



VARNOST DOHODKA
(zagotovo dohodka, vključno
s socialnim in pokojninskim
zavarovanjem)



VARNOST USPOSABLJANJA
(možnost pridobivanja znanj in spretnosti
v družbi z rednim šolanjem, vajeništvom,
vseživljenjskim izobraževanjem)



**VARNOST KOLEKTIVNEGA
ORGANIZIRANJA**



**STANOVANJSKE
RAZMERE**



**UGLED GOSTINSKIH IN
TURISTIČNIH POKLICEV**

DOSTOJNO DELO:

Mednarodna organizacija dela (1999) in Organizacija združenih narodov (2015)
+ razširitev v slovenskem prostoru



VARNOST TRGA DELA
(dostop do ustreznega dohodka)



VARNOST ZAPOSLOTITVE
(ali varstvo pred samovoljnim
odpuščanjem)



VARNOST PRI DELU
(varnost in zdravje pri delu, omejitve
delovnega časa, odmori in počitki)



VARNOST DELOVNEGA MESTA
(ohranjanje zaposlitve z razvijanjem
znanja in veščin ter možnostjo
napredovanja)



VARNOST DOHODKA
(zagotovilo dohodka, vključno
s socialnim in pokojninskim
zavarovanjem)



VARNOST USPOSABLJANJA
(možnost pridobivanja znanj in spretnosti
v družbi z rednim šolanjem, vajeništvom,
vseživljenjskim izobraževanjem)



**VARNOST KOLEKTIVNEGA
ORGANIZIRANJA**



**STANOVANJSKE
RAZMERE**



**UGLED GOSTINSKIH IN
TURISTIČNIH POKLICEV**

DOSTOJNO DELO:

Mednarodna organizacija dela (1999) in Organizacija združenih narodov (2015)

+ razširitev v slovenskem prostoru

1. Varnost trga dela

Dostop do ustreznega dohodka.



1.1 Pomoč podjetjem za ohranjanje varnosti trga dela med krizo

SLOVENIJA KOT PRIMER DOBRE PRAKSE V ČASU COVID-19



1.1.1. Priporočilo: Predlagamo MGTŠ, da ohrani strateško prioriteto pomoči podjetjem, zato da ohrani varnost trga dela med krizami, kot je bila pandemija Covid-19.

1.1.2 Priporočilo: Priporočamo financiranje raziskave, ki bi analizirala dolgoročnejše vplive turističnih bonov in oblikovala strateška priporočila za vključevanje tega mehanizma v pomoč gostinstvu in turizmu.

1.1.3 Priporočilo: Priporočamo ohranjanje strateške prioritete državnega lastništva, toda hkrati tudi oblikovanje jasnih pravil za zgledne prakse zaposlovanja, ki vključujejo opuščanje zunanjih izvajalcev, priznanje vloge zaposlenih pri doseganju dobrih rezultatov z ustreznimi plačami in dobre delovne razmere, ki bodo omogočile trajnostno zaposlovanje.

Država kot lastnik velikih hotelskih kompleksov bi morala biti zgled dobrih praks zaposlovanja.

1.2. Pogoj sofinanciranja turističnega razvoja z ustvarjanjem kakovostnih delovnih mest in pomoč pri prenosu lastništva

POMOČ TURISTIČNEMU RAZVOJU NAJ VKLJUČUJE STANDARDE DOSTOJNEGA DELA



Večina podjetij (95,7%)
je mikro podjetij
(do 9 zaposlenih)



Spodbude za podjetja
ne vključujejo premisleka
o dostojnem delu



Prenos lastništva družinskih
podjetij je vedno večji problem.

1.2.1. Priporočilo: Predlagamo MGTŠ, da vnese obvezo, s katero mora vsak prejemnik sofinanciranja ali davčne olajšave opraviti izobraževanje o zagotavljanju kakovostnih in trajnostnih delovnih mest. Izobraževanja so lahko posneta in ves čas dostopna na spletu.

1.2.2. Priporočilo: Predlagamo MGTŠ, da pravnim osebam s seznama Evidence delodajalcev z negativnimi referencami, ki ga vodi ZRSZ, in z njimi povezanimi pravnimi subjekti onemogoči dostop do javnih razpisov.

1.2.3 Priporočilo: Predlagamo MGTŠ, da premisli o spodbudah pomoči pri uspešnem in pravičnem prenosu lastništva družinskih podjetij v gostinstvu in turizmu. Primeri dobre prakse so vključenost mediatorja in prenosi na solastništvo zaposlenih.

1.3. Koordinacija z Ministrstvom za vzgojo in izobraževanje pri določanju terminov počitnic



Slovenija kot primer dobre prakse:
prilagajanje šolskih počitnic kot
mehanizem uravnavanja turistične
sezone.

1.3. Priporočilo: Predlagamo MGTŠ, da ohrani strateško koordiniranje z Ministrstvom za vzgojo in izobraževanje glede terminov šolskih počitnic, s čimer spodbuja desezoniranje slovenskega turizma in s tem stabilnejšega zaposlovanja v turizmu.

1.4. Spodbude domačemu turizmu in pomoč deprivilegiranim družinam



Subvencije za družine
kot pomoč družinam
in turizmu.
(po vzoru Francije)*

1.4. Priporočilo: Predlagamo MGTŠ, da razmisli o sofinanciranju počitniškega bivanja za družine z nižjimi dohodki po francoskem vzoru. Ukrep spodbuja domači turizem, desezoniranje turizma z usmerjanjem turizma v turistično manj obremenjena območja in s tem stabilnejše zaposlovanje v turizmu.

DOBRE DELOVNE RAZMERE V KRANJSKOGORSKEM HOTELSKEM PODJETJU



Primer dobre prakse: Dobre delovne razmere v kranjskogorskem hotelskem podjetju

Hotelsko podjetje v občini Kranjska Gora dokazuje, da je vrednost plače povezana z urejenim delovnim časom in znosno intenzivnostjo dela. Plače so nekoliko višje kot v drugih podjetjih, toda s stališča delavcev je pomembna tudi dobra organizacija dela.

K zadovoljstvu zaposlenih najbolj prispeva to, da ima hotel med vsemi, ki smo jih zajeli v primerjavo, največji delež zaposlenih na sobo v vseh oddelkih, se pravi, da ima dovolj zaposlenih. Zato si lahko privošči obvladljive delovne normative, ki zagotavljajo kakovostno storitev. Oddelki dobro sodelujejo med seboj, zato je organizacija dela dobra in potek dela nemoten.

Zaposleni imajo neenakomerno razporejen delovni čas, toda referenčni čas je šest mesecev (panožna kolektivna pogodba dopušča dvanajst mesecev), v katerem se mora opravljeno število ur izravnati s povprečnim delovnim časom. Delovni čas je predvidljiv, ne zahteva se, da zaposleni delajo v sezoni dan za dnem brez tedenskega počitka. Ni jim treba opravljati veliko nadur in na mesec imajo vsaj en ali dva vikenda prosta. Če delajo več vikendov na mesec, dobijo višje dodatke. Tudi v glavni sezoni ima vsak zaposleni dva tedna dopusta.

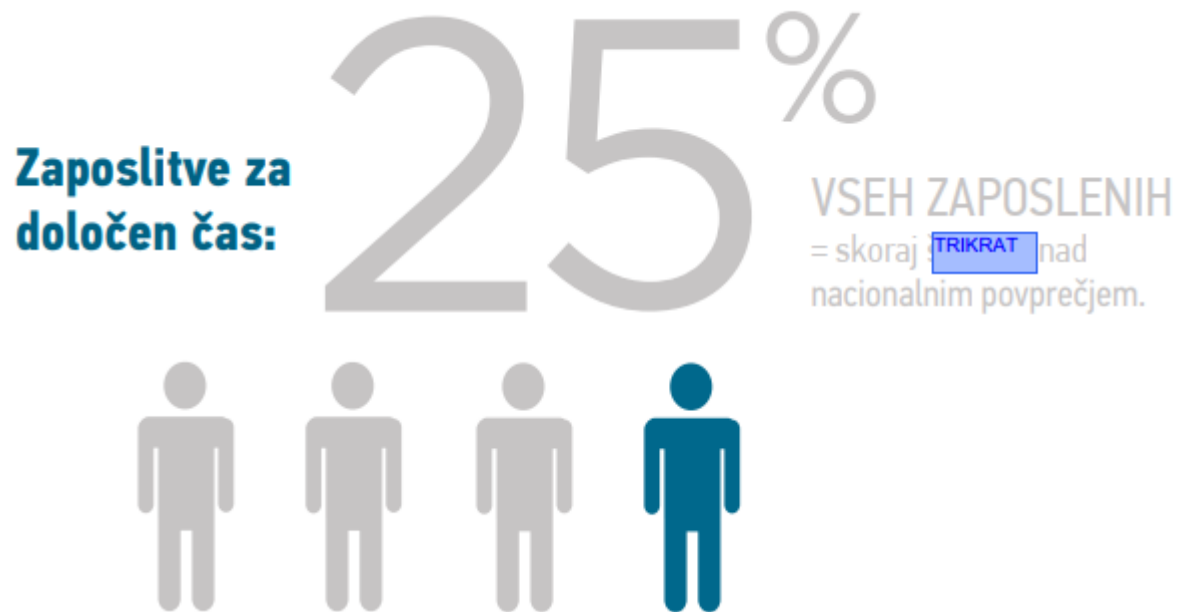
Splošno zadovoljstvo in dobre odnose potrjuje, da med generalnim čiščenjem natararji in receptorji pomagajo sobaricam pri težjih opravilih, kot je dvigovanje postelj. Drugje morajo sobarice same opraviti vsa težaška dela.

2. Varnost zaposlitve

Varstvo pred samovoljnim odpuščanjem.



2.1. Zaposlovanje za določen čas



2.1. Priporočilo: MGTŠ naj spodbuja gostinska in turistična podjetja, da v čim večji meri zagotavljajo varnost zaposlovanja in zaposlujejo za nedoločen čas.

Primer: zaposlitev 9 mesecev, 3 mesece nadomestilo za brezposelnost, spet zaposlitev.

= Negotovost zaposlitve, slabše delovne razmere in eksternaliziranje stroškov poslovanja na škodo države.

2.2. Zaposlovanje državljanov tretjih držav



21%

zaposlenih v sektorju je
državljanov tretjih držav

Vsa podjetja
napovedala, da bodo
tudi v prihodnosti
zaposlovala pretežno
tujce.



Državljan azijskih držav so pogosto
prisiljeni, da plačajo okoli €10.000 za
zaposlitev v Sloveniji

Visoko tveganje zlorab, npr. agencija odvzame delavcem dokumente, jih prisili delati dela, ki jih ne želijo, dlje kot zmorejo, na črno in brez zdravstvenega zavarovanja.

2.2. Priporočilo: Priporočamo, da MGTŠ spodbuja sklepanje sporazumov o zaposlovanju, po katerih postopek zaposlitve vodijo javni zavodi za zaposlovanje v obeh državah brez posredovanja zasebnih agencij.

Vse stroške zaposlitve naj krijejo delodajalci in jih ne smejo prenašati na zaposlene. Ker najpogosteje prihajajo tujci iz Indije, Nepala, Bangladeša, bi bilo smiselno razmišljati o sporazumih s temi državami.

Ukrep bi zahteval tudi prilagoditev uradnih postopkov, v katerih bi tujci lahko sami urejali dokumentacijo v angleščini ali drugih jezikih brez pooblaščenecv.

Pokazalo se je tudi, da bi bil koristen informacijski paket za tuje delavce, ki bi ga dobili iskalci zaposlitev na ambasadah.

2.3. Zaposlovanje pri zunanjih izvajalcih

ZAPOSLOVANJE PRI ZUNANJIH IZVAJALCIH



Z zunanjimi izvajalci se poslabšajo:

1. delovne razmere - večja negotovost zaposlitve, nižje plačilo, višji delovni normativi, večja intenzivnost dela,
2. kakovost storitev - pritožbe gostov, nezasedene sobe zaradi slabega čiščenja,
3. potek dela - slabša komunikacija med oddelki, fluktuacija zaposlenih pri zunanjih izvajalcih.

2.3. Priporočilo: Za kakovost tako turističnih storitev kakor delovnih mest priporočamo, da se delo prek zunanjih izvajalcev omeji, k čemur naj tudi MGTŠ spodbuja podjetja.

Cilj je mogoče doseči tudi z uveljavljanjem Zakona o delovnih razmerij (ZDR) v praksi. Četrty člen ZDR v povezavi s 13. členom istega zakona vsebuje pravno osnovo, na osnovi katere se lahko odpravi sklepanje pogodb civilnega prava, kadar gre za prikrita delovna razmerja. Naloga je v pristojnosti Inšpektorata za delo.

Primer dobre prakse: Neposredno zaposlovanje v občini Kranjska Gora

V turistični destinaciji Kranjska Gora se je uveljavila praksa, da turistična podjetja v večji meri neposredno zaposlujejo in ne najemajo zunanjih izvajalcev. Čistilne servise najemajo le v izrednih primerih kot dodatno pomoč. Na drugih destinacijah je najemanje delavcev od zunanjih izvajalcev pogosto v mnogih dejavnostih, predvsem pa je razširjeno na področju čiščenja sob in apartmajev.

Predstavnica sindikata je povedala, da so bili prenosi zaposlenih na zunanje izvajalce glavni razlog, da so ljudje začeli odhajati v druge panoge. V občini Kranjska Gora je eno podjetje izpeljalo prenos, vendar ni bilo zadovoljno s kakovostjo storitev zunanjih izvajalcev, zato je podjetje spet zaposlilo osebje. Če so ljudje neposredno zaposleni pri podjetju, so po besedah predstavnice sindikata delavci bolj zadovoljni, zaposlovanja je stabilnejše in ljudje se čutijo bolj vključeni v lokalno skupnost. Čeprav so zunanji izvajalci morda videti uporabna rešitev, ker se podjetja rešijo zaposlitvenih postopkov in hitreje dobijo delavce, se dolgoročno porajajo mnogi negativni učinki, kot so nezadovoljstvo, odhajanje, fluktuacija, destabilizacija zaposlovanja in slabša kakovost storitev.

Čiščenje pogosto opravljajo tujci, zato so se skupne razprave in individualni pogovori bolj osredotočali na dolgoročno integracijo tujih delavcev. Razmišljalo se je, da bo možnost integracije s ponudbo stanovanj, zato da si lahko tujci ustvarijo družine in se integrirajo v okolje, preprečila odhajanja.

2.4. Zaposlovanje mladih in študentsko delo

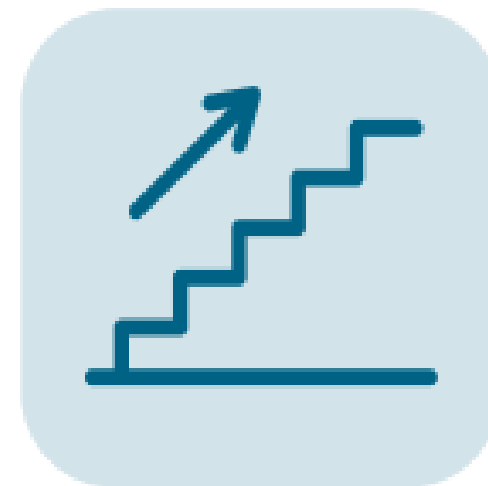
Obseg študentskega dela se je v zadnjih petnajstih letih prepolovil, večinoma zaradi zmanjšanja generacije mladih.



Študentsko delo je najbolj prožna,
a hkrati najbolj prekarna oblika dela

Lahko nelojalna konkurenca: študenti nimajo pravice do plačanega dopusta, regresa, bolniške odsotnosti, malice in delodajalec jih lahko odslovi kadarkoli želi, brez odpovednega roka.

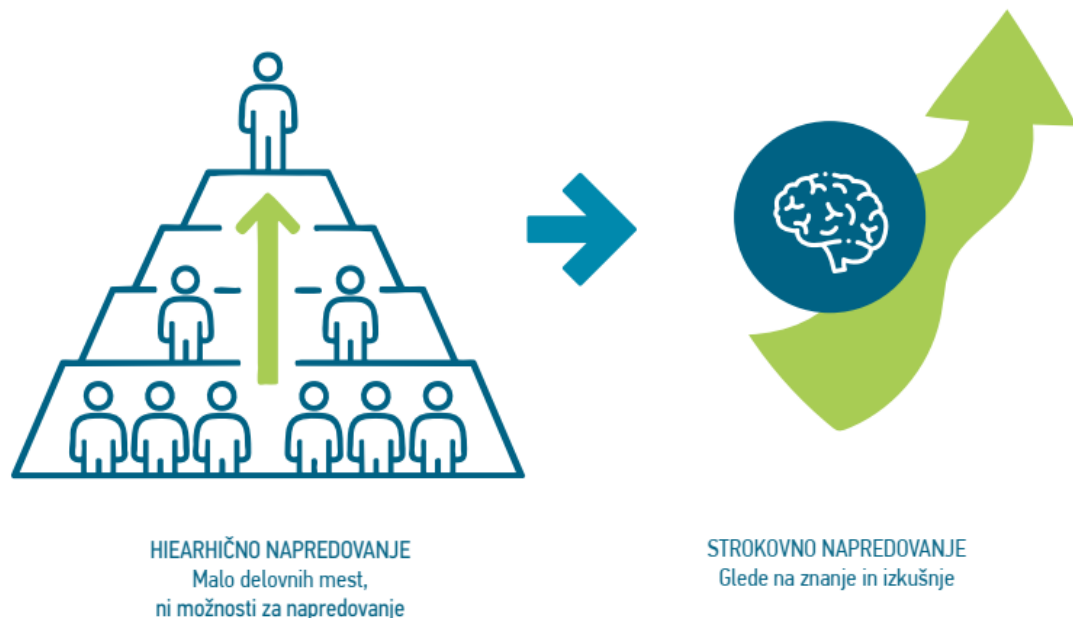
2.4. Priporočilo: Predlagamo, da se po zgledu drugih evropskih držav tudi v Sloveniji omeji delovni čas za študentsko delo na 20 ur na teden med študijskim letom, med počitnicami pa po obstoječih zakonskih omejitvah. Ker je študentsko delo socialni korektiv, bi bilo treba zvišati štipendije.



3. Varnost delovnega mesta

Ohranjanje zaposlitve z razvijanjem znanja in veščin ter možnostjo napredovanja.

3.1. Sistemi napredovanja



3.1. Priporočilo: Predlagamo, da se spodbuja deljenje dobrih praks v sistemih mentorstva, nagrajevanja in grajenja karier v gostinstvu in turizmu, vključno z različnimi pristopi k napredovanju v poklicih turizma in gostinstva.

Pri večini delovnih mest v gostinstvu in turizmu ni velikih napredovanj in kariernih možnosti s postopnim prehajanjem na višja delovna mesta.

Nekateri intervjuvanci so omenjali primer dobre prakse z napredovanji, ki ne prinašajo napredovanja po vodstveni strukturi (torej glede na število ljudi, ki jim je oseba nadrejena), temveč tudi po hierarhični lestvici strokovnega znanja in izkušenj, pridobljenih na delovnem mestu.

3.2. Izboljšanje organizacije dela v turističnih podjetjih



**EDEN NAJPOGOSTEJŠIH VZROKOV ZA
NEZADOVOLJSTVO DELAVCEV JE SLABA
ORGANIZACIJA DELA V TURISTIČNIH PODJETIJ**

3.2. Priporočilo: Predlagamo, da MGTŠ spodbuja pridobivanje najsodobnejših znanj in veščin za menedžerje, zato da se izboljša organizacija dela. To se lahko vključi v program akademije STO, samostojno ali v partnerstvu z drugimi organizacijami, ki bo z razširitvijo izobraževalnega programa spodbujal dobro organizacijo dela in stabilno zaposlovanje.

Dnevno ad hoc prilagajanje urnikov, neupoštevanje zakonskih omejitev o delovnem času, previsoko intenzivnost dela in preseganje sprejemljivih normativov bodisi zaradi pomanjkanja delovne sile bodisi zaradi različnih oblik racionalizacije.

Med negativnimi oblikami racionalizacije se je največkrat omenjalo prenos del k zunanjim izvajalcem, pri katerih so delavci navadno podvrženi še višji intenzivnosti dela.

K temu lahko prištejemo tudi pomanjkanje primerne opreme, kot so sodobni vozički za sobarice, indukcijske peči v kuhinjah, klimatske naprave, sodobna oprema za CRM in napredne tehnologije za doseganje strank.



4. Varnost pri delu

Varnost in zdravje pri delu, omejitve delovnega časa, odmori in počitki.

IRSD, leto 2024



Varnost in zdravje pri delu
9,5% vseh kršitev

- izplačilo regresa
- ustno dogovarjanje o urni postavki
- plačilo za delo
- počitek med delovnima dnevoma
- beleženje delovnega časa in dvojne evidence
- kršenje prepovedi sklepanja civilnih pogodb



izplačilo
regresa



ustni
dogovori



počitek
med delom



dvojne
evidence

Pogosti kršitelji tudi čistilni servisi.

Povečanje težav z zaposlovanjem za krajši delovni čas in z občasnimi zaposlitvami, kot so samozaposleni natakariji (IRSD, 2025: 89).

4.1.1. Priporočilo: Predlagamo še več usmerjenih akcij Inšpektorata za delo, ker v dejavnosti gostinstva in turizma narašča število kršitev tako na področjih varnosti in zdravja pri delu kakor delovnih razmerij.

4.1.2. Priporočilo: Za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu so pomembni ustrezni normativi in standardi. Predlagamo izdelavo priporočenih normativov in standardov, ki bi se nanašali na delo raznih poklicnih skupin v gostinstvu in turizmu, kot so natakariji, sobarice in kuharji. Za to nalogo se lahko razpiše ciljni raziskovalni projekt, ki bo z deležniki in kvalificiranimi delavkami in delavci izdelal priporočene normative in standarde.



5. Varnost usposabljanja

Možnost pridobivanja znanj in spretnosti v družbi z rednim šolanjem, vajeništvom, vseživljenjskim izobraževanjem.

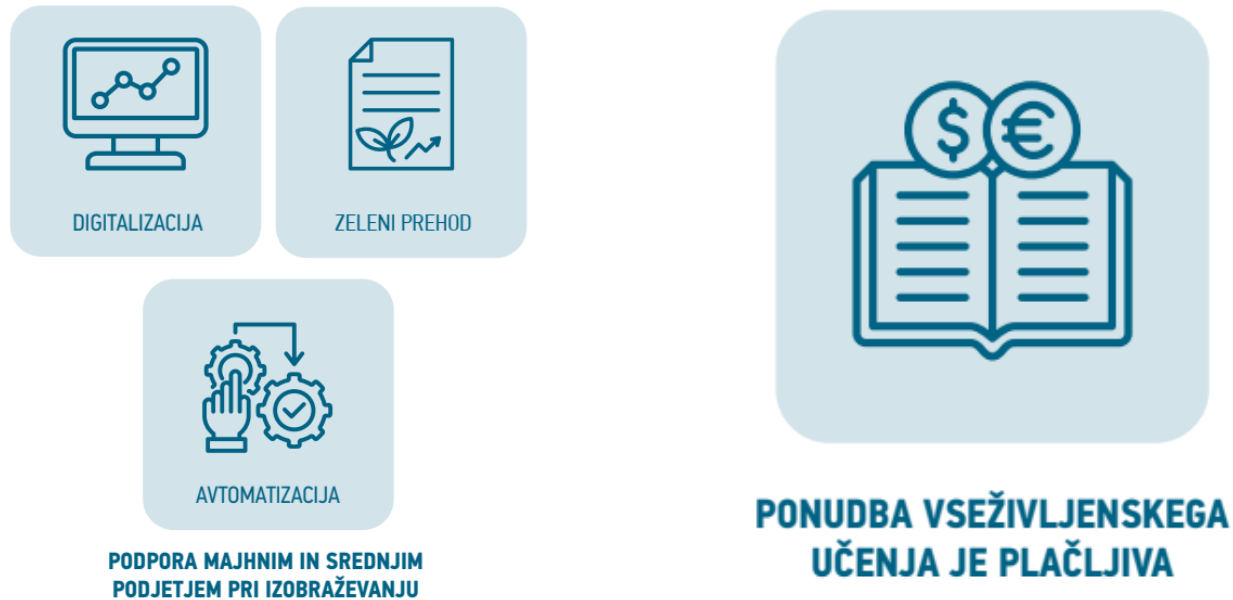
5.1 Podpiranje vseživljenjskega izobraževanja za zaposlene



PRILIV KADROV IZ IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA NA TRG DELA

5.1. Priporočilo: Oblikovanje sistema vavčerjev oziroma individualnih denarnic za pridobitev kvalifikacij v okviru različnih oblik VŽU za zaposlene in podjetja.

5.2. Podpora majhnim in srednjim podjetjem pri izobraževanju



5.2. Priporočilo: Nagrajevanje načrtnega vlaganja v izobraževanje in usposabljanje na ravni majhnih in srednjih podjetij

Nizka strokovna usposobljenost, ki jo zadnja leta še niža priliv nekvalificirane in nizko kvalificirane tuje delovne sile.

Potrebe po novih kompetencah: digitalizacija, avtomatizacija, zeleni prehod.

Primer dobre prakse: Mladi talenti Jasne

V Kranjski Gori je primer dobre prakse program Mladi talenti Jasne, ki ga vodi podjetje Jasna Chalet Resort. To je mentorski program za mlade med 15 in 18 letom, ki je namenjen učenju skozi prakso. Poudarek je na tem, da mladi lahko samostojno vodijo manj zahtevna področja, kot je prodaja sladoleda. Podjetje je dobilo nagrado Dnevnika »Zlata praksa« za svoje delo na področju HRM. Želja podjetja je, da bi se program razširil in da bi ga vpeljala tudi druga podjetja s projekti SRIPT in LAS (tj. lokalna akcijska skupina) ter da bi postal del systemskega vključevanja mladih. Vodja programa ima za zgled najboljše hotelske šole po Evropi, ki delujejo po načelih mentoriranja skozi praktične izkušnje, navadno v tako imenovanih šolskih hotelih. S programom privabljajo mlade iz raznih delov Slovenije in tudi tujine, ki med usposabljanjem oziroma prakso bivajo v Kranjski Gori. Pri tem se soočajo z izzivom, kako mladim omogočiti zabaven prosti čas.

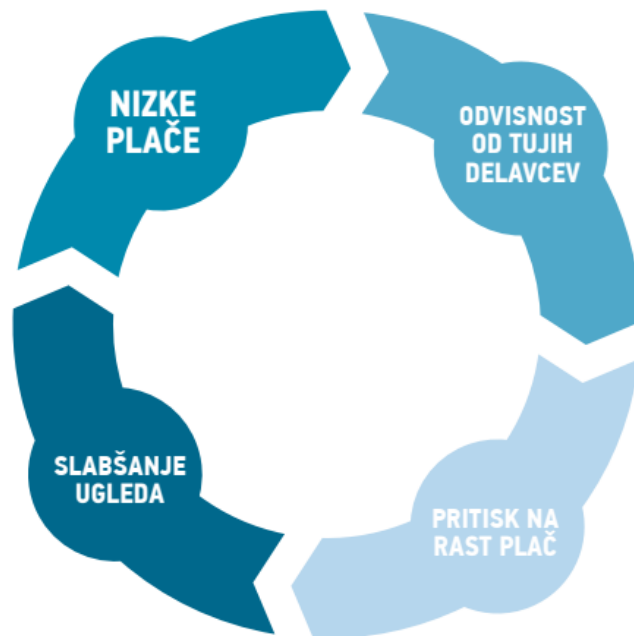


6. Varnost dohodka

Zagotovilo dohodka, ki ni nižje od minimalnega eksistenčnega dohodka, vključno s socialnim in pokojninskim zavarovanjem.



6. Priporočilo: Priporočamo, da MGTŠ podpira sistem minimalne plače in spodbuja podjetja k uvajanju stimulatívnih plačnih sistemov z medsebojnim učenjem in prenosom dobrih praks.



Slovenija primer dobre prakse:
minimalna plača + rast minimalne plače
z rastjo življenskih stroškov

Povprečne plače so najnižje med vsemi sektorji.

Plačne politike podjetij so pasivne (prepuščajo se rasti minimalne plače) in podjetja iščejo izhod v zaposlovanju tujcev, ki jih še lahko privabijo s slovenskimi minimalnimi plačami.

A s tem se ustvarja začaran krog, v katerem so delovne razmere vse bolj odbijajoče in podjetja so posledično vse bolj odvisna od zaposlovanja tujcev.

EU želi doseči, da v vseh državah minimalna plača dosega 60% mediane plač ali 50% povprečne plače. Edini državi, ki to trenutno dosegata: Slovenija in Francija.



7. Varnost kolektivnega organiziranja

7. Varnost kolektivnega organiziranja



Strah zaposlenih
pred kolektivnim
organiziranjem



Podjetja pristiskajo na
delavce naj niso člani sindikata
ali jih za to nagradijo



Podjetja otežijo napredovanja
za člane sindikata

PRISOTNE RESNE KRŠITVE VARNOSTI KOLEKTIVNEGA ORGANIZIRANJA

+ Večina sindikatov je poročala, da ne poskušajo vzpostaviti stikov s tujimi delavci in jih vključiti v sindikat. Tako je izključen vse večji del zaposlenih, ki najbolj potrebuje sindikalno pomoč.

7. Priporočilo: Priporočamo, da MGTŠ spodbuja podjetja k družbeno odgovornemu vedenju, spoštovanju ustavne pravice do svobodnega »ustanavljanja in delovanja sindikatov ter včlanjevanja« in h kolektivnim pogajanjem.

Sindikatom priporočamo ustrezne ukrepe, s katerimi bodo spodbudili sindikate v podjetjih, da proaktivno vključujejo delavke in delavke, ki ostajajo zunaj sindikalnega članstva. Med izključenimi skupinami posebej opozarjamo na delavce migrante, zaposlene pri zunanjih izvajalcih, agencijske delavce in študente.

Primer dobre prakse: Socialni dialog v portoroškem hotelskem podjetju

Intervjuji z vodstvom podjetja in predstavniki sindikata so pokazali medsebojno spoštovanje in pripisovanje velikega pomena socialnemu dialogu. V podjetju obstaja poleg sindikata še svet delavcev. Predstavnik zaposlenih sodeluje tudi v nadzornem svetu. Vodstvo in posamezni oddelki imajo redne sestanke s sindikatom in svetom delavcev.

Vodstvo in sindikat sta sklenila podjetniško kolektivno pogodbo, ki vsebuje nekatere ugodnosti za zaposlene v primerjavi s panožno kolektivno pogodbo. Ugodnosti med drugim vključujejo višji regres, višje nadomestilo za prevoz, višji dodatek za delo ob praznikih in izplačila delovne uspešnosti na tri mesece. Podjetje nudi tudi druge ugodnosti, kot je najem parkirišča za zaposlene, sicer pa jih spodbuja, da uporabljajo bolj ekološka vozila, kot so skiroji, kolesa in vespe.

Za zasebni sektor je posebnost te kolektivne pogodbe v tem, da je kolektivna pogodba izenačila najnižjo osnovno plačo z minimalno in da ni več osnovne plače, ki bi bila manjša od minimalne. Po dogovoru naj bi se nova osnovna plača vsako leto uskladila z rastjo minimalne plače. Izenačitev osnovne plače z minimalno sicer ni prinesla pričakovanega zvišanja plač za €150, kar bi po izjavi intervjuvanca zaposleni imeli za zvišanje plač. Zaposleni so nasprotno govorili o zvišanjih za nekaj deset evrov in o razočaranjih, saj večina prejema zelo nizke plače. Kljub temu je kolektivna pogodba nastavila načrt za nadaljnja pogajanja in nadaljnje izboljšanje plač.



8. Stanovanjske razmere

Stanovanjske stiske so videti glavni dejavnik, ki zvišuje življenjske stroške zaposlenih in še znižuje vrednost nizkih plač.

8.1. Dodatno omejevanje kratkotrajnega oddajanja stanovanj

VERIŽNI PRITISK NA DELAVCE



Rast trga zasebnih namestitev povzroča vse večje težave tudi za trg dela, relativno vrednost prihodka v primerjavi s stroški bivanja, siljenje delavcev v dolge prevoze na delo ali iskanje dodatnega dela.

Zasebno sobodajalstvo vse manj zajema lastno delo sobodajalcev in vse več dela se opravi preko zunanjih izvajalcev, ki delajo za nepremičninske investitorje.

8.1.1. Priporočilo: Priporočamo, da MGTŠ še naprej sprejema ukrepe za omejevanje kratkotrajnega oddajanja stanovanj, enostanovanjskih in večstanovanjskih hiš.

8.1.2. Priporočilo: MGTŠ naj pomaga občinam pri določanju kriterijev za omejevanja kratkotrajnega oddajanja stanovanj v skladu s prostorskimi akti, predvsem na območjih, ki so namenjena za bivanje domačinov.

8.1.3. Priporočilo: MGTŠ naj spodbudi medsektorsko sodelovanje z Ministrstvom za naravne vire in prostor, Gradbeno in geodetsko inšpekcijo, ki se bo ukvarjalo s problemom odkupa enostanovanjskih in večstanovanjskih hiš, zato da se jih pretvori v apartmaje za kratkotrajno turistično oddajanje. Potrebno je več preverjanja, ali ima objekt ustrezna gradbena in uporabna dovoljenja.

8.1.4. Priporočilo: MGTŠ naj se vključi v medresorsko usklajevanje z Ministrstvom za finance in podpre obdavčitev nepremičnin za kratkoročno oddajanje, ki jo bo podkrepljena z analizo raznih scenarijev, kako obdavčitev vpliva na kratkotrajno oddajanje in turizem na splošno.

8.1.5 Priporočilo: MGTŠ naj prouči možnosti za vzpostavitev sistema omejevanja kratkotrajnega oddajanja stanovanj tudi z objektivnim ocenjevanjem kakovosti.

8.2. Stanovanja za zaposlene v turizmu in gostinstvu



8.2. Priporočilo: Priporočamo, da MGTŠ omogoči spodbude za stanovanja za zaposlene v turizmu in gostinstvu s pogojem, da bodo stanovanja omogočala trajno naselitev družin in vključevanje v lokalno okolje.

Podjetja si želijo pomoči občin in države pri zagotavljanju namestitev za tuje delavce. Na drugi strani občine zavračajo te pobude, ker imajo premalo stanovanj za stalne prebivalce.

Deležniki so se vendarle strinjali, da bi bila najbolj primerna družinska stanovanjska naselja, ki bi omogočila vključevanje zaposlenih v lokalno okolje, kot so bila v preteklosti Čičare, Bezje in Lucija.

8.3. Namestitve v študentskih domovih med poletjem

Na Obali se je vzpostavil krog soodvisnosti: zasebni najemodajalci študentom prekinejo pogodbe čez poletje, podobno počnejo študentski domovi s politiko cen.

Po drugi strani pa večja turistična podjetja nato pridobijo študente, ki čez poletje nimajo kje bivati, s ponudbo poletnih namestitev.

8.3.1. Priporočilo: Priporočamo, da se odpravi sedanja politika cen v študentskih domovih in izseljevanje študentov z nesorazmerno razliko v ceni mesečnega najema med tistimi, ki ostanejo v domu čez poletje, in tistimi, ki ne potrebujejo bivanja med poletjem.

8.3.2. Priporočilo: Priporočamo, da poleti dijaški in študentski domovi prednostno ponudijo bivanje po subvencionirani ceni študentom, ki morajo bivati pri zasebnikih in da lahko tržijo samo preostale proste kapacitete.



9. Ugled gostinskih in turističnih poklicev

Vprašanje „validacije obljube“.

9.1. Upoštevanje ocene delovnih razmer v promociji gostinskih in turističnih poklicev

UPOŠTEVANJE OCENE DELOVNIH RAZMER V PROMOCIJI GOSTINSKIH IN TURISTIČNIH POKLICEV

Kompleksen preplet družbenih razlikovanj in stigmatizacij:



gost kot nadrejen delavcu



fizično naporno delo



„umazanost“ in feminiziranost pri delih čistilk



nizke plače
slabi urniki



predsodki do tujcev

“social washing”



Vodstva te probleme reducirajo na medijske reprezentacije poklicev, primer kuharskega poklica. Podpirajo promocijo poklica čez financiranje kampanj.

Vendar: nevarnost je „social washing“, če promovirana obljuba ni resnična.

9.1. Priporočilo: STO in destinacije naj v večji meri upoštevajo oceno delovnih razmer v gostinstvu in turizmu.

To oceno naj upoštevajo pri promociji kariernih možnosti v turizmu in promociji turizma, vključno z Zeleno shemo slovenskega turizma.

Ocena naj vključuje naslednje elemente:

- (a) podjetja ne najemajo zunanjih izvajalcev,**
- (b) imajo dober socialni dialog,**
- (c) imajo višje plače,**
- (d) zaposlujejo zadostno število ljudi in**
- (e) imajo ustrezne normative in standarde.**

9.2 Strožji kriteriji in promocija certifikata Družini prijazno podjetje



**CERTIFIKAT NE VKLJUČUJE
DOSTOJNEGA DELA,
MERILA SO OHLAPNA**

Težava certifikata je, da ne vključuje vseh kriterijev dostojnega dela in da so merila premalo stroga.

9.2.1. Priporočilo: Spodbude MGRT za pridobitev certifikatov naj vključijo tudi certifikate s področja zaposlovanja, zlasti pa certifikat Družini prijazno podjetje.

9.2.2. Priporočilo: MDDSZ naj preveri kriterije certifikata Družini prijazno podjetje. **Presoja naj vključuje tudi naslednje elemente:**

- (a) podjetja ne najemajo zunanjih izvajalcev,**
- (a) imajo dober socialni dialog,**
- (b) imajo višje plače,**
- (c) zaposlujejo zadostno število ljudi in**
- (d) imajo ustrezne normative in standarde.**