



22.11.2021

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo

gospod Simon Zajc, državni sekretar

Delovna skupina za rešitev kadrovske problematike v turizmu

Kotnikova 5

1000 Ljubljana

ZADEVA: IZPOSTAVLJENA PROBLEMATIKA, ZAKAJ DELAVCI IZ GOSTINSTVA IN TURIZMA ODHAJAJO, KAKO JIH ZADRŽATI IN KAKO PRIDOBITI NOVE

V Sindikatu delavcev gostinstva in turizma ob reševanju problematike kadra v gostinstvu in turizmu izpostavljamo težave, ki so med razlogi, zakaj nimamo kadra in kaj spremeniti, da bomo kader imeli.

Kot je zapisala že delodajalska stran, smo tudi v sindikatu GIT Slovenije že nekaj let pred epidemijo konstantno opozarjali na pomanjkanje ustreznega kadra v gostinstvu in turizmu a konkretnih rešitev ni bilo.

Če se osredotočimo na razpoložljive podatke iz Zavoda za zaposlovanje RS je bilo še v mesecu januarju letos prijavljenih na Zavod iz te dejavnosti 10.000 oseb. V obdobju jan. -oktober 2021 pa se je iz Zavoda odjavilo okoli 5.200 oseb. Od zaposlenih registriranih brezposelnih oseb s poklicem zadnje zaposlitve na področju gostinstva in turizma po dejavnosti delodajalca, se je v obdobju jan. – oktober 2021 le 38 % brezposelnih oseb zaposlilo v dejavnosti Gostinstvo. Ostali so se zaposlili v drugih dejavnostih.

Da je v gostinstvu in turizmu velika kriza na področju kadrov, pove tudi podatek, da je bilo na Zavod za zaposlovanje od začetka tega leta do konec meseca oktobra s strani delodajalcev sporočenih za okoli 8.400 prostih delovnih mest. V sindikatu ocenjujemo, da je manko kadra še bistveno večji, saj se kadre išče tudi preko raznih agencij, socialnih omrežij in FB, nekateri delodajalci pa celo nagrajujejo svoje zaposlene, če pridobijo novega delavca.

I. RAZGLAŠENA EPIDEMIJA IN POSLEDICE ZA ZAPOSLENE

Zaradi razglašene epidemije v letu 2020 in 2021, ko je bila ta dejavnost, kar dvakrat zaprta po več mesecev, so bili ti delavci zaradi odloka Vlade, primorani ostati na čakanju na delo doma. Prejemali so zgolj 80% nadomestilo plače, kar je imelo za posledico, da se je veliko delavcev znašlo v težkih ekonomskih in socialnih stiskah. Kljub nenehnim pozivom Vladi in resornim ministrstvom, da se delavcem, ki niso delali zaradi odloka Vlade izplača vsaj 100% nadomestilo plače, žal nismo bili slišani in ne upoštevani. In tudi to so bili razlogi, da so se številni prezaposlili v drugih storitvenih dejavnostih, nekateri pa so svojo priložnost poiskali tudi v tujini. In to se še vedno dogaja. Delavci iz gostinstva in turizma še vedno odhajajo...

Tudi vse večja negotovost, govori se namreč o večletnem okrevanju te dejavnosti, je prispevala svoje.

II. KAKO ZADRŽATI KADRE?

Tako, kot ugotavlja že stroka, razmišljamo tudi v sindikatu, da bo za kadre potrebna sistemska rešitev, tako v sodelovanju z odgovornimi ministrstvi (predvsem za gospodarstvo, delo in izobraževanje) in drugimi pristojnimi institucijami ter z bistveno večjim sodelovanjem delodajalcev iz te dejavnosti.

Potrebna bo tudi večja promocija teh poklicev, več kadrovskih štipendij in v bližnji prihodnosti ponovna »regulacija poklicev«. Danes je namreč lahko natakarkar vsak, tudi brez ustrezne izobrazbe, zato ta poklic ni cenjen, ni spoštovan in ni dostojno plačan.

V SGIT že kar nekaj zadnjih let opozarjamo na podplačanost kadrov. Vendar se istočasno zavedamo, da delavcev ne bomo pridobili in zadržali zgolj z višjimi plačami, zavedamo se, da so poleg plač, izstopajoči še **težki delovni pogoji**:

To so predvsem neustrezen delovni čas, saj se dela vse dneve v tednu, vikende, praznike. Delavec pravzaprav nikoli ne ve, kako bo delal, urniki se tudi dnevno spreminjajo, predvsem zaradi pomanjkanja kadra. To pomeni, da si delavci ne morejo uskladiti poklicnega življenja z zasebnim, kar je posebej velik problem pri mladih in delavcih z družinskimi obveznostmi. Problem so tudi normativi, ker če ni dovolj kadra, opravi en delavec delo za dva delavca...in obremenitve obstoječih zaposlenih delavcev se le še povečujejo, nastajajo številne presežne ure, ki pa jih delavci večinoma sploh ne morejo izkoristiti.

Normalni delovni pogoji so zagotavljanje dela po normativih, tedenski urniki, ki se ne bodo dnevno spreminjali, zagotavljanje počitkov, zagotavljanje koriščenja dopustov, možnost preživljanja časa za družino in zasebno življenje in seveda plače, ki bodo vsem delavcem omogočale dostojno življenje, ne pa številnim delavcem zgolj životarjenje iz meseca v mesec.

V SGIT smo prepričani, da bomo kader pridobili in zadržali, ko bodo delodajalci bistveno več pozornosti posvetili organizaciji dela, ki jo bodo zagotavljali z ustreznim številom zaposlenih ter delavce še dodatno vzpodbujali z dodatnim plačilom za delo.

Za zadržanje kadrov je pomembna tudi kultura ljudi v podjetju, predvsem pa kultura delodajalcev do zaposlenih, motivacija, nagrajevanje, izobraževanje zaposlenih, možnost kariernega napredovanja, pa tudi občutek, da je njihovo delo cenjeno.

Tudi ti poklici zahtevajo veliko znanja in veliko požrtvovalnosti ter obvladovanje veščin dela z ljudmi, zato je v gostinstvu in turizmu nujno potrebno dvigniti ugled teh poklicev!

III. PODPLAČANOST KADRA

Da so delavci v gostinstvu podplačani, pove podatek o povprečni plači v gostinstvu, ki znaša za prvih sedem mesecev letošnjega leta okoli 1.260 evrov bruto, kar pomeni 850 evrov neto in znaša zgolj 65% povprečne bruto plače RS (ta je za mesec julij znašala 1.940 evrov bruto).

Če navedemo primer, da najnižja osnovna plača natakarkarja, ki dela »petek in svetek« in spada v IV. tarifni razred, znaša po kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma zgolj »837,33 evra bruto«, in da ima sobarica, ki spada v II. tarifni razred, najnižjo osnovno plačo po KPD v višini »602,20 evra bruto«, potem vemo, o kakšnih mizernih plačah se pogovarjamo! In če lastniki in vodstva družb vlagajo denar v investicije, digitalizacijo, itd., ga morajo vlagati tudi v ljudi! V svoje zaposlene delavke in delavce! In to ne samo za delavce, ki opravljajo nosilne poklice temveč v vse zaposlene v družbi.

Ali delodajalci prepoznavajo dejanske razloge za pomanjkanje kadra lahko zelo hitro poda odgovor na vsebino pravic in višino pravic v kolektivni pogodbi dejavnosti.

IV. PROBLEM SO TUDI SKLENJENA DELOVNA RAZMERJA, KI NE ZAGOTAVLJAJO SOCIALNE VARNOSTI

Pri obravnavi problematike pomanjkanja kadra ni moč prezreti vse večji »outsourcing kadrov« in to celo tistih kadrov, brez katerih dejavnosti sploh ne bi bilo mogoče opravljati (med katere spadajo tudi »sobarice« in čistilke). Prepričani smo, da delodajalci za to nimajo »ekonomske računice«, temveč se s temi profili poklicev, ki jih prav tako kronično primanjkuje na trgu dela, enostavno ne želijo ukvarjati.

Predlagamo večje spoštovanje delovno pravne zakonodaje. V gostinstvu in turizmu je še vedno veliko prekarnega dela in atipičnih oblik zaposlitev ter zaposlitev študentov. Veliko je zaposlitev sezonskih delavcev, ki po izteku sezone ostanejo brez zaposlitve. Za njih bi morali poskrbeti, da bi do odprtja naslednje sezone imeli vsaj minimalno socialno varnost. Ker jim ta ni zagotovljena, se zaposlijo drugje.

Problemi se pojavljajo tudi pri zaposlitvah tujih delavcev. Še vedno imamo dolgotrajne postopke pri pridobivanju delovnih dovoljenj, prav tako probleme nastanitve njih samih, kot njihovih družin. Tujim delavcem predstavlja težavo tudi znanje slovenskega jezika, pa tudi kultura države iz katere prihajajo. Številnim delavcem, predvsem iz bivših republik Jugoslavije pa je zaradi slabe organizacije dela in slabega plačila Slovenija zgolj odskočna deska za naprej, za iskanje svojih priložnosti v drugih evropskih državah. In vse predhodno opisano spada med razloge neprestane fluktuacije tega kadra.

V. IZOBRAŽEVALNI PROGRAMI TUDI ZA POKLIC SOBARICE

Poleg natakarjev in kuharjev je na trgu dela vse večje pomanjkanje sobaric. Predlagamo, da se tudi za ta poklic razmišlja o izobraževalnem programu ali kvalifikaciji. Prav tako predlagamo, da se za sobarice na zakonski podlagi določijo normativi, ki so največja rak rana in povzročajo veliko izkoriščanje teh delavcev (obstaja namreč zgolj več let star Priročnik za gospodinjstvo, ki pa ga delodajalci ne spoštujejo in ne upoštevajo).

Potreben je večji poudarek na pomenu izobraževanja lastnih kadrov v družbi (predvsem z novitetami na različnih področjih). Ob pridobljenem novem znanju bo večja motiviranost za opravljanje svojega dela, večja bo možnost napredovanja in graditve svoje kariere.

V sindikatu še posebej izpostavljamo, da kljub vsej digitalizaciji in že pojavljajoči se robotizaciji, ne smemo pozabiti temeljnih človekovih vrednot (komunikacijo, spoštljiv odnos do drugega, kulturo izražanja, ipd.). Te vrednote, čeprav bi jih morali imeti vsi in se nam morda zdijo samoumevne, so danes vse prej kot to.

Kot v javnosti že dalj časa predstavlja stroka in zapažamo tudi vsi ostali deležniki v tej panogi, je tudi vpis v gostinsko turistične šole iz leta v leto manjši. Veliko mladih pa se, tudi, ko končajo izobraževanje, raje prekvalificira za delo v drugih storitvenih dejavnostih.

V sindikatu ocenjujemo, da so med razlogi, da se mladi za te poklice ne odločajo, tudi posledice skoraj desetletnega zanemarjanja teh poklicev. Škoda tem poklicem je namreč bila storjena z »deregulacijo«.

Očitno smo takrat stremeli predvsem, da bomo imeli dovolj delovne sile, premalo pa se posvečali, da bomo predvsem z izobraženimi delavci lahko imeli tudi konkurenčno prednost in večjo produktivnost.

Z deregulacijo smo namreč poklic natakarja razvrednotili, postal je vse bolj nezanimiv za mlade, necenjen, pojavile so se slabe plače in tudi izkoriščanje teh delavcev.

Prav tako ne moremo mimo dejstva, da so tudi mladi seznanjeni, da imajo delavci v gostinstvu in turizmu v povprečju bistveno slabše plače kot imajo zaposlenih v drugih gospodarskih panogah ali javnem sektorju.

VI. DIGITALNE PLATFORME

Pomembno se nam zdi, da opozorimo tudi na digitalne platforme, ki postajajo vse pomembnejši dejavnik na področju odrejanja in opravljanja dela (npr. E-hrana, Glovo, itd.). Gre za nove oblike dela in načine opravljanja dela, ki že vzbujajo zaskrbljenost (nizki dohodki, niso vključeni v socialno zavarovanje, za njih ne obstajajo kolektivna pogajanja, ipd.).

VII. ZNIŽANJE STOPNJE DDV ZA STORITVE GOSTINSTVA IN TURIZMA

Kot je predlagala že delodajalska stran, tudi v sindikatu GIT Slovenije predlagamo, da se gostinske in turistične storitve obdavčijo s nižjo stopnjo, namesto dosedanjih 9,5% na 5% vsaj v času najhujše zdravstvene krize in do okrevanja in prestrukturiranja turističnega gospodarstva.

Če bomo znali strniti naše moči, če se bomo znali poslušati in razumeti drugega, bomo lahko naredili korak naprej.

S spoštovanjem in lepimi pozdravi

Breda Črnčec, dipl. ekon.

generalna sekretarka SGIT Slovenije

