

Pravni okvir i uređenje rada sezonskih radnika u turizmu

Špoljarić, Božidarka

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic of Međimurje in Čakovec / Međimursko veleučilište u Čakovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:110:761703>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-26**



Repository / Repozitorij:

[Polytechnic of Međimurje in Čakovec Repository -
Polytechnic of Međimurje Undergraduate and
Graduate Theses Repository](#)





MEĐIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU
STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ MENADŽMENT TURIZMA I SPORTA,
SMJER MENADŽMENT TURIZMA

Božidarka Špoljarić, 0313027317

Pravni okvir i uređenje rada sezonskih radnika u turizmu

Završni rad

Čakovec, rujan 2024.



MEĐIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU
STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ MENADŽMENT TURIZMA I SPORTA,
SMJER MENADŽMENT TURIZMA

Božidarka Špoljarić, 0313027317

Pravni okvir i uređenje rada sezonskih radnika u turizmu

**Legal framework and regulation of the seasonal workers'
employment in tourism**

Završni rad

Mentor:
Magdalena Zeko, mag.iur., viši predavač

Čakovec, rujan 2024.



MEĐIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU

PRIJAVA TEME I OBRANE ZAVRŠNOG/DIPLOMSKOG RADA

Stručni prijediplomski studij:

Računarstvo

Održivi razvoj

Menadžment turizma i sporta

Stručni diplomski studij Menadžment turizma i sporta:

Pristupnik: BOŽIDARKA ŠPOLJARIĆ, JMBAG: 0313027317
(ime i prezime)

Kolegij: PRAVO U TURIZMU
(na kojem se piše rad)

Mentor: MAGDALENA ZEKO, v. pred.
(ime i prezime, zvanje)

Naslov rada: Pravni okvir i uređenje rada sezonskih radnika u turizmu

Naslov rada na engleskom jeziku: Legal framework and regulation of the seasonal workers employment in tourism

- Članovi povjerenstva: 1. dr.sc. Tibor Rodiger, v. pred., predsjednik
(ime i prezime, zvanje)
2. Marija Miščančuk, v. pred., član
(ime i prezime, zvanje)
3. Magdalena Zeko, v. pred., mentor
(ime i prezime, zvanje)
4. dr.sc. Tomislav Hublin, v. pred., zamjenski član
(ime i prezime, zvanje)

Broj zadatka: 2023-MTS-49

Kratki opis zadatka: U završnom radu se istražuje važnost sezonskih radnika u turizmu s naglaskom na strane sezonske radnike. U radu se definiira sezonski rad u turizmu te se prikazuje

pravni i administrativni okvir koji regulira rad sezonskih radnika. Prikazuju se glavne odredbe normativnih rješenja na zakonskoj i na podzakonskoj razini. U središnjem dijelu

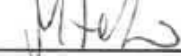
rada se prikazuje postupak zapošljavanja sezonskih radnika, uvjeti rada, prava i obveze, sigurnosne mjera, radno vrijeme i odmor, te obračun plaće i naknade. Poseban dio rada posvećen je ulozi

sezonskih radnika u održivom turizmu te se analizira se kako oni pridonose održivom turizmu i kako održivi turizam utječe na uvjete rada sezonskih radnika. S obzirom na ekonomsku

situaciju posebno se prikazuje položaj stranih sezonskih radnika u turizmu. Zaključno, analizirat će se trenutni problemi u samoj primjeni normativnih rješenja kojima se

regulira sezonski rad s naglaskom na probleme koji se pojavljuju kod pojedinih subjekata koji sudjeluju u postupcima koji se provode u ovom području.

Datum: 16.9.2024.

Potpis mentora: 

Predgovor

Uređenost sezonskog posla u Hrvatskoj definirana je brojnim zakonskim i podzakonskim aktima. Zbog sezonalnosti u turizmu, u vrijeme ljetnih mjeseci dolazi do velike potrage za sezonskim radnicima, bilo domaćim ili stranim. Iako je ovo aktualna tema, ideja za pisanje završnog rada pojavila se kao rezultat svakodnevnog informiranja javnosti o nedostatku sezonskih radnika. U radu je definiran pravni okvir i uređenje rada sezonskih radnika u turizmu s ciljem boljeg razumijevanja zašto je iz godine u godinu sve manje zainteresiranih sezonskih radnika.

Bez nesebične pomoći i podrške moje mentorice, Magdalene Zeko mag.iur., viši predavač, ovaj završni rad ne bi bio moguć. Želim izraziti svoju duboku zahvalnost za njezinu stručnost, strpljenje i vodstvo tijekom cijelog procesa pisanja i razumijevanja ovog rada. Njezine smjernice i savjeti bili su ključni u razjašnjavanju složenih koncepata i omogućili su mi da s povjerenjem pristupim svakom izazovu. Bez njezine pomoći, ovaj rad ne bi dosegao ovu razinu kvalitete.

Još jednom, hvala Vam, Magdalena Zeko mag.iur., viši predavač, na svemu što ste učinili za mene. Vaša predanost i profesionalnost ostavili su dubok dojam na mene i inspirirali me da nastavim s daljnjim učenjem i istraživanjem.

S poštovanjem!

Sažetak

Sezonsko zapošljavanje je vrsta zapošljavanja u kojem osoba radi samo u određeno doba godine. Postoje sezonska radna mjesta s punim radnim vremenom ili sezonska radna mjesta s pola radnog vremena. Sezonski rad je već dugi niz godina aktualan u Republici Hrvatskoj, a posebice za vrijeme ljetne turističke sezone s obzirom na to da je obavljanje turističkih djelatnosti sezonskog karaktera. Pritom se posljednjih godina u Republici Hrvatskoj radi na jačanju održivog turizma koji pospešuje otvaranje novih radnih mjesta što dovodi do poboljšanja kvalitete više aspekata u radnom i socijalnom okruženju radnika. Osim ideje održivog turizma, u Hrvatskoj je već nekoliko godina aktualna tema uvjeta rada sezonskih radnika. Zapošljava se velik broj stranih radnika jer domaći radnici nisu zadovoljni plaćom i drugim radnim uvjetima, a strani radnici koji dolaze iz trećih zemalja pristaju na to jer je u njihovim zemljama situacija još gora. Međutim, pokušavaju se pronaći rješenja koja će odgovarati radnicima i poslodavcima. Stoga je u radu definiran pravni okvir i uređenje sezonskih radnika u turizmu. Turizam je grana industrije koja donosi velik prihod državi, a problem manjka radne snage itekako utječe na isti. Poslodavci su primorani tražiti rješenja, a jedno od njih je zadržavanje radne snage kroz čitavu godinu, odnosno potpisivanje ugovora koji će im osigurati stalne sezonske radnike.

Ključne riječi: *turizam, sezonski rad, Zakon o radu, sezonski radnici, sezonsko zapošljavanje.*

Abstract

Seasonal employment is a type of employment in which a person works only at a certain time of the year. There are full-time seasonal positions or part-time seasonal positions. Seasonal work has been relevant in the Republic of Croatia for many years, especially during the summer tourist season, given that the performance of tourist activities is of a seasonal nature. At the same time, in recent years in the Republic of Croatia, efforts have been made to strengthen sustainable tourism, which promotes the creation of new jobs, which leads to the improvement of the quality of several aspects in the working and social environment of workers. In addition to the idea of sustainable tourism, the working conditions of seasonal workers have been a hot topic in Croatia for several years. A large number of foreign workers are employed because domestic workers are not satisfied with the salary and other working conditions, and foreign workers who come from third countries agree to it because the situation in their countries is even worse. However, they are trying to find solutions that will suit workers and employers. Therefore, the paper defines the legal framework and regulation of seasonal workers in tourism. Tourism is a branch of industry that brings a lot of income to the state, and the problem of labor shortages greatly affects it. Employers are forced to look for solutions, and one of them is to retain the workforce throughout the year, that is, to sign a contract that will provide them with permanent seasonal workers.

Keywords: *tourism, seasonal work, Labor Law, seasonal workers, seasonal employment.*

Popis korištenih kratica

NN Narodne novine

HZZ Hrvatski zavod za zapošljavanje

ZOR Zakon o radu

ZOS Zakon o strancima

MUP Ministarstvo unutarnjih poslova

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. TEMELJNE ODREDNICE SEZONSKOG RADA U TURIZMU	2
2.1. Definicija sezonskog rada i sezonskih radnika u turizmu	3
2.2. Pravni i administrativni okvir koji regulira rad sezonskih radnika u turizmu.....	4
3. ZAPOSŁJAVANJE SEZONSKIH RADNIKA U TURIZMU	7
3.1. Proces zapošljavanja sezonskih radnika	9
3.2. Mjere prije zapošljavanja sezonskih radnika	10
3.3. Uvjeti rada.....	13
3.4. Prava i obveze	14
3.5. Sigurnosne mjere	15
3.6. Radno vrijeme i odmor	15
3.7. Obračun plaće i naknade	16
4. ULOGA SEZONSKIH RADNIKA U ODRŽIVOM TURIZMU	18
4.1. Definicija i ciljevi održivog turizma.....	18
4.2. Utjecaj održivog turizma na uvjete rada sezonskih radnika.....	20
4.3. Strategija održivog razvoja turizma do 2030. godine	21
5. POLOŽAJ STRANIH SEZONSKIH RADNIKA U TURIZMU	24
5.1. Pravni okvir.....	25
5.2. Prava stranih radnika	27
5.3. Dozvola za boravak i rad	28
6. AKTUALNI PROBLEMI U PRIMJENI NORMATIVNIH RJEŠENJA KOJIMA SE REGULIRA SEZONSKI RAD	31
7. ZAKLJUČAK	33
Literatura	35
Popis ilustracija	38

1. UVOD

Sezonska potražnja radnika u turizmu, posebice u ugostiteljstvu, jedno je od najvažnijih obilježja u većini turističkih destinacija. Ovo obilježje domaćim poduzećima i upravama stvara značajne probleme, kako u pogledu učinkovitog korištenja raspoloživih kapaciteta tako i u pogledu stabilnog zapošljavanja. Visoko kvalificirani i srednje kvalificirani radnici obično se zapošljavaju s ugovorima o radu na puno radno vrijeme i razvijaju nekoliko sposobnosti tijekom svoje karijere. S druge strane, niskokvalificirani radnici zapošljavaju se sezonskim ugovorima koji im obično ne dopuštaju da poboljšaju svoj ljudski kapital i ispune svoja očekivanja u razvoju karijere. Zbog ovih značajki, turistička industrija se suočava s poteškoćama u zapošljavanju i motiviranju radnika tijekom cijele sezone, posebno u onim destinacijama gdje se potražnja za radnom snagom znatno povećava samo tijekom određenog razdoblja u godini. Unatoč tome, sezonalnost ne uzrokuje nužno takve neučinkovitosti ako poduzeća rade na poboljšanju kvalitete poslova sezonskih pozicija iskorištavanjem prirode potražnje, preferencijama i očekivanjima tražitelja posla.

Cilj završnog rada je pregled pravnog okvira u području sezonskog posla i ukazivanje na pozitivne i negativne posljedice takvih pravnih rješenja. Podaci su prikupljeni sekundarnim putem, odnosno istraživanjem putem knjiga, stručnih i znanstvenih članaka i mrežnih stranica. Pritom su se koristile razne metode istraživanja na temelju kojih su se donijeli zaključci o izučenom, a to su metoda slučaja, metoda deskripcije i metoda kompilacije. Metodom deskripcije opisan je pravni okvir i uređenje rada sezonskih radnika u turizmu.

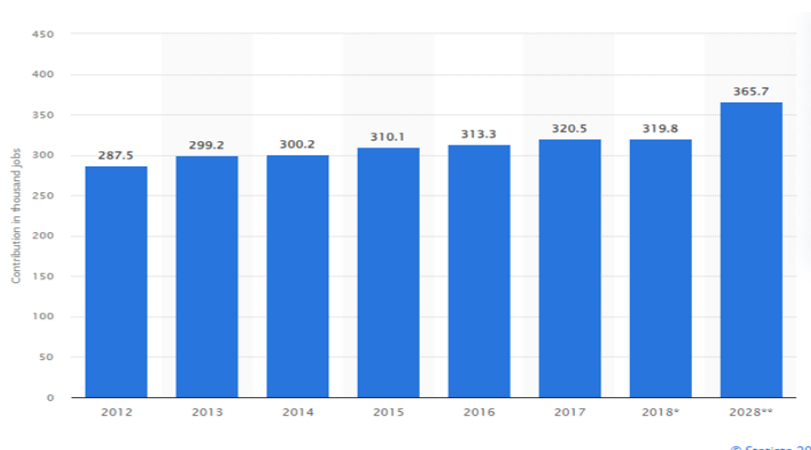
Rad je podijeljen u šest poglavlja. U prvom dijelu navode se glavne postavke rada. Slijedi drugi dio u kojem se definira sezonski rad, odnosno sezonsko zapošljavanje. U trećem poglavlju naglasak je na zapošljavanju sezonskih radnika. Pritom su se definirala prava i uvjeti rada kao i sam proces zapošljavanja sezonskih radnika. U četvrtom poglavlju naglasak je na ulozi radnika u održivom turizmu, a u petom se analizira položaj stranih sezonskih radnika u turizmu. Šesto poglavlje definira aktualne probleme u primjeni normativnih rješenja kojima se regulira sezonski rad.

2. TEMELJNE ODREDNICE SEZONSKOG RADA U TURIZMU

Rahimić, Črnjar i Čikeš (2019) pod sezonalnosti turizma smatraju „vremensku neravnotežu u fenomenu turizma, koja se može izraziti dimenzijama elemenata kao što su broj posjetitelja, potrošnja posjetitelja, promet na autocestama i drugim oblicima prijevoza, zaposlenost, atrakcije i slično“ (str. 608). U turizmu je posebno naglašen sezonski rad koji je iznimno važan za održavanje turističke sezone. Zbog manjka domaće radne snage prisutan je veći broj stranih radnika koji se zapošljavaju uz dozvolu boravka. U nastavku poglavlja definiraju se temeljni pojmovi sezonskog rada kao i pravni okvir koji regulira rad sezonskih radnika u turizmu.

Razlikuju se dvije vrste sezonskog zapošljavanja, a to su zapošljavanje u turizmu i zapošljavanje u poljoprivredi. Osim toga postoji i sezonsko zapošljavanje u inozemstvu. Veći dio sezonskog zapošljavanja kod nas čini zapošljavanje u turizmu kao rezultat turističke sezone u Hrvatskoj, a turizam je jedna od glavnih grana privrede u Hrvatskoj. Grafikon 1 prikazuje projekciju ukupnog doprinosa putovanja i turizma zaposlenosti u Hrvatskoj od 2012. do 2024. godine i dodatnu prognozu za 2028. godinu. Budući da turizam stvara nova radna mjesta i utječe na migracije stanovništva, nije neuobičajeno da brojni radnici iz istočnih dijelova Hrvatske dolaze raditi na obalu tijekom ljetnih mjeseci. Stoga se predviđa da će do 2028. godine doprinos i dalje ići uzlaznom putanjom, odnosno da će rasti broj zaposlenih u turizmu.

Grafikon 1. Ukupni doprinos putovanja i turizma zaposlenosti u Hrvatskoj od 2012. do 2028. godine



Izvor: Statista. <https://www.statista.com/statistics/644668/travel-and-tourism-employment-contribution-croatia/> (Datum pristupa: 1.4.2024.)

Putovanje i turizam su izravno i neizravno doprinijeli približno 321 tisući radnih mjesta u Hrvatskoj u 2017. godini. Godine 2019. udio zaposlenih u ukupnoj zaposlenosti u turizmu iznosio je 7,39%. Ukupan broj zaposlenih na sezonskim poslovima iznosio je 28.967. Najviše zaposlenih osoba bilo je u zanimanju konobar (4.149 radnika).¹ Međutim, te iste godine zabilježen je nedovoljan broj turističkih radnika te je tako nedostajalo 42.927 radnika.²

2.1. Definicija sezonskog rada i sezonskih radnika u turizmu

Sektor turizma golema je industrija koja zapošljava značajan dio globalne radne snage. Industrija uključuje razne subjekte, poput hotela, restorana, putničkih agencija, pružatelja usluga prijevoza i još mnogo toga. Zaposlenici koji rade u sektoru turizma igraju ključnu ulogu u oblikovanju doživljaja turista, a njihove radne obveze variraju ovisno o radnom mjestu i sektoru u kojem rade (Khasawneh, Gulen Hashmi, 2023, str. 131). Sukladno tome poslodavci imaju razne prednosti od ovakvog načina zapošljavanja, primjerice sezonsko zapošljavanje pruža poslovnim subjektima fleksibilnost da povećaju radnu snagu prema potražnji i tako si osiguraju optimalnu razinu osoblja za vrijeme najvećeg opterećenja. Osim toga isplativo je jer poslovni subjekti mogu izbjeći dugoročne financijske izdatke povezane s radnim mjestima s punim radnim vremenom te zadovoljiti kratkoročne zahtjeve bez snošenja cjelogodišnjih troškova plaća i naknada. Sezonsko zapošljavanje se smatra specifičnim oblikom zapošljavanja koje se odnosi na djelatnosti s ograničenim vremenom trajanja rada (Zeko, 2015, str. 160). U sektoru turizma najveća potreba za sezonskim zapošljavanjem je na poslovima pružanja smještaja, u trgovini na veliko i malo te na poslovima pripreme i posluživanja hrane. U drugim sektorima je također potreba za sezonskim radnicima, primjerice u poljoprivredi, šumarstvu itd. Radnici u sezonskom zapošljavanju su radnici koji imaju implicitne ili eksplicitne ugovore o radu pri čemu na vrijeme i trajanje ugovora značajno utječu sezonski čimbenici kao što su klimatski ciklus, državni praznici i/ili žetve (Ünsal-Akbiyık, Çakmak-Otluoğlu i De Witte, 2012, str. 15). Prema Zakonu o radu³ (ZOR) sezonski posao je posao

¹ Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/sezonsko/sezonsko-2019/> (Datum pristupa: 15.8.2024.).

² Ministarstvo turizma i sporta (2023.) Nacionalni plan razvoja održivog turizma do 2027. godine, https://mint.gov.hr/UserDocsImages/2023_dokumenti/Nacionalni%20plan%20razvoja%20odr%C5%BEivog%20turizma%20do%202027.%20godine%20i%20Akcijski%20plan%20do%202025.%20godine.pdf (Datum pristupa: 19.8.2024.).

³ Zakon o radu. NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23.

čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti⁴.

2.2. Pravni i administrativni okvir koji regulira rad sezonskih radnika u turizmu

Sezonski rad u Republici Hrvatskoj uređen je ZOR-om kojim se uređuju radni odnosi u državi.⁵ Kada je riječ o sezonskom karakteru, ZOR regulira odnose sezonskog karaktera u nekoliko odredbi, a koje se odnose na obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove te odredbe koje se odnose na preraspodijeljeno radno vrijeme i dnevni odmor sezonskog radnika. Naime, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji može biti na neodređeno i na određeno vrijeme. S početkom 2023. godine na snagu je stupio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu i time donio novitet⁶, a to je mogućnost sezonskih radnika da sklope ugovore na neodređeno vrijeme čime imaju veću sigurnost. Osim toga, ovaj ugovor predviđa fleksibilne mogućnosti dogovora između poslodavca i radnika o međusobnim pravima i obvezama za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskog posla.

Prema ZOR-u, ugovor o radu na neodređeno vrijeme regulira prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju poslova u sezoni. Ukoliko dođe do privremenog prekida radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove. U tom slučaju poslodavac nije u obvezi isplate naknade plaće, ne odjavljuje radnika iz obveznih osiguranja i poslodavac ostaje obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu. Druga opcija u ugovoru o radu na neodređeno vrijeme je da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dođe do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika i time ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja i radnik je slobodan sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.⁷ Ugovorom o radu na određeno vrijeme poslodavac je dužan radniku u ugovorenom roku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni. Osim toga dužan ga je prijaviti na produženo mirovinsko osiguranje, plaćati doprinose nakon prestanka ugovora tijekom privremenog prekida u izvršenju posla. Poslodavac nije obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje niti je obvezan plaćati

⁴ Ibid.čl.16. st.2.

⁵ Ibid.čl.1.

⁶ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. NN 151/2022.

⁷ Zakon o radu. čl.16. st.7., loc. cit.

doprinosu nakon prestanka ugovora o radu ukoliko se na zahtjev radnika između njega i poslodavca sklopi pisani sporazum.

Ugovor o radu sadrži neophodne stavke, a to su odredbe o strankama (identifikacijski broj, prebivalište ili sjedište) naziv radnog mjesta, odnosno vrsta rada na koje se radnik zapošljava, datum sklapanja ugovora ili datum početka rada, mjesto rada, tip ugovora (ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme), trajanje radnog dana ili tjedna u satima, trajanje plaćenog godišnjeg odmora, postupak u slučaju otkazivanja ugovora o radu, trajanje probnog rada (ako je dogovoren), podaci o brutoplaći, podaci o tome ugovara li se na puno ili nepuno radno vrijeme.⁸ Uz te neophodne stavke svakog ugovora o radu, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske radnike mora sadržavati dodatne odredbe kao što su uvjeti i vrijeme za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje, zatim rok u kojem poslodavac mora radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za poslove u idućoj sezoni, rok u kojem se radnik mora izjasniti o ponudi za sklapanje ugovora koji ne smije biti kraći od osam dana te u ugovoru mora biti navedena stavka o podmirivanju troškova smještaja ako postoje. Ukoliko radnik bez opravdanog razloga odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu za iduću sezonu, poslodavac ga može zatražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Sezonske fluktuacije na tržištu rada, posebice u sektoru turizma, uobičajene su u mnogim europskim zemljama. Stupanj toga u svakoj pojedinoj državi članici ne ovisi samo o sezonskim vremenskim prilikama, nego je povezan i s drugim okvirnim uvjetima kao što su zakonski propisi i propisi iz kolektivnih ugovora, korporativna praksa, ali i mobilnosti i udjelu strane radne snage u određenoj državi članici. Dostupnost dovoljnog broja radne snage, prvenstveno tijekom sezonskih špica, ne samo da predstavlja poseban izazov za mnoge poslodavce već i članove Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ). Turistički poslovni subjekti nastoje imati stalno osoblje i zapošljavati privremene zaposlenike prema potrebi kako bi postigli odgovarajuću razinu učinkovitosti i kvalitete pružanja usluga. Mladi radnici zauzimaju znatan broj privremenih radnih mjesta u sektoru turizma, a privremeni ugovori obično se raskidaju nakon što završi vrhunac sezone. Turizam je opsežno kritiziran zbog stvaranja nesigurnih radnih mjesta budući da je većina turističkih radnika plaćena manje od prosjeka. Velik dio turističkih aktivnosti obavljaju žene koje su obično zaposlene

⁸ Ibid. čl. 15. st. 1.

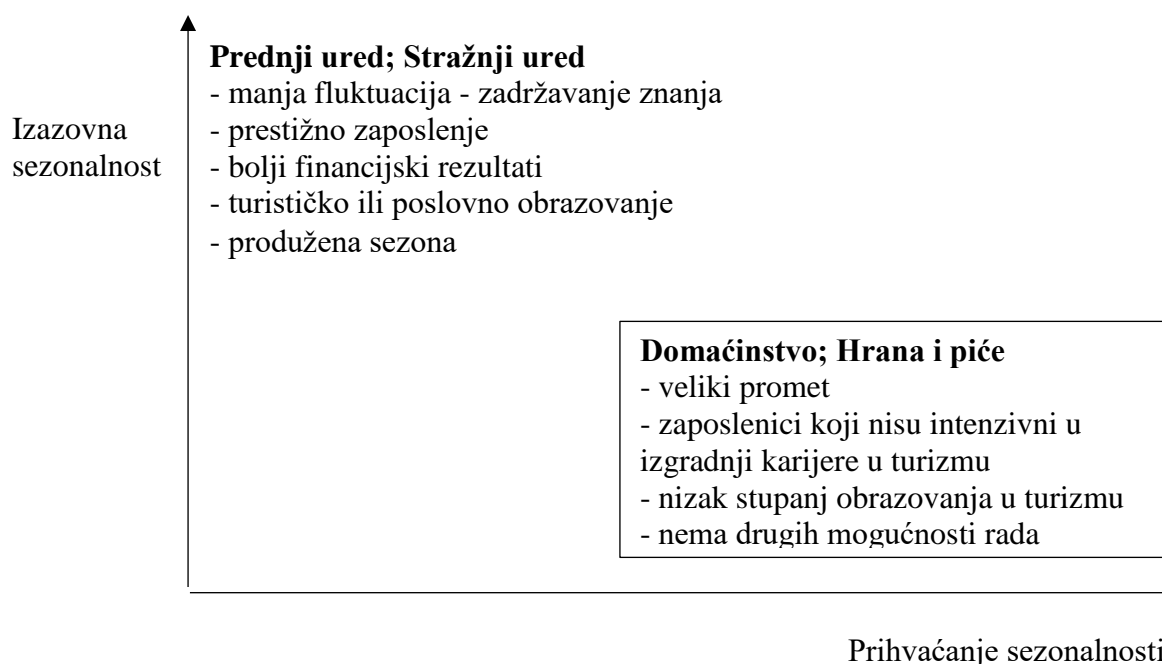
na ranjivim i slabo plaćenim pozicijama,⁹ a osim toga, važan dio turističke radne snage čine mladi i studenti (Obadić, Marić, 2009, str. 93-94). Studentima je sezonski posao izvrsna prilika za zaradu budući da za vrijeme ljetnih mjeseci nemaju predavanja i ispite. Poslodavcima koji nemaju stalne sezonske radnike studenti su sastavni dio turističke sezone u smislu zapošljavanja istih. Studentima ovakav način rada odgovara budući da je kratkoročne prirode te nisu obvezni raditi čitavu godinu. Na ovaj način sječu novo radno iskustvo koje im nakon fakulteta povećava šansu za zaposlenjem jer time pokazuju da su sposobni i zainteresirani za poslove bilo koje vrste. Kada je riječ o pronalasku posla, studenti kroz razne stranice mogu na brze načine pronaći posao koji ih zanima, a prednost sezonskog posla za njih je ta što se na navedeni posao mogu odazvati u bilo kojem ljetnom mjesecu.

⁹ Ibrahim, E. (2017). Položaj radnica u turizmu zahtijeva i u 2018. daljnju borbu za poboljšanje njihovog statusa, <https://stuh.hr/hr/novost/polozaj-radnica-u-turizmu-zahtijeva-i-u-2018-daljnju-borbu-za-poboljsanje-njihovog-statusa/> (Datum pristupa: 18.8.2024.).

3. ZAPOŠLJAVANJE SEZONSKIH RADNIKA U TURIZMU

Turističke organizacije često se nalaze u situacijama koje zahtijevaju kombiniranje glavnih pristupa sezonalnosti kako bi se poduzeću omogućilo učinkovitije poslovanje. Kao što se vidi na slici 1, primjerice, u Front i Back Offices¹⁰ stalnim ili dugoročnijim zapošljavanjem smanjuje se fluktuacija, a samim time povećava zadovoljstvo zaposlenika što izravno utječe na kvalitetu i produktivnost rada te kvalitetu pružene usluge i u konačnici, na zadovoljstvo klijenata/gostiju. Osim što bi osiguralo bolje financijske rezultate, to bi zaposlenicima omogućilo kontinuirano usavršavanje znanja, vještina i sposobnosti te spriječilo njihov odlazak iz organizacije i odlazak u konkurenciju.

Slika 1. Strateški pristup organizacije sezonalnosti i zapošljavanju



Izvor: Rahimić, Z., Črnjar, K., Čikeš, V. (2019). Seasonal employment in tourism organizations as a challenge for human resource management // *ToSEE – Tourism in Southern and Eastern Europe 2019 / Zadel, Zrinka ; Smolčić Jurdana, Dora (ur.). Opatija: University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management Opatija, Croatia., Vol. 5, str. 613*

¹⁰ Front (prednji) ured je poslovni proces uključen u aktivnosti povećanja prihoda i iskustva korisnika ili klijenata u tvrtki. Back (stražnji) ured je poslovni proces koji isporučuje kvalitetne proizvode i usluge koje zadovoljavaju zahtjeve klijenata.

Pristup prihvaćanja sezonalnosti mogao bi se primijeniti u odjelima koji trebaju puno više radnika tijekom vrhunca sezone (Rahimić, Črnjar i Čikeš, 2019, str. 612-613). Ovi odjeli imaju tendenciju da zapošljavaju radnike s nižim stupnjem obrazovanja ili s kvalifikacijama koje nisu povezane s ugostiteljstvom. Protok osoblja je veći jer je posao privremen i radnici traže izvor prihoda samo za sezonu. Kombinacijom dva strateška pristupa sezonalnosti u zapošljavanju, kao i poduzimanjem mjera i aktivnosti za ponovno angažiranje radnika na određeno vrijeme u narednoj sezoni, turističke organizacije mogu djelovati učinkovitije. Produljenjem sezone ili ponovnim zapošljavanjem sezonskih radnika moguće je prevladati negativne učinke uz iskorištavanje pozitivnih učinaka sezonalnosti u poslovanju.

Upravljanje sezonskim radnicima je okarakterizirano kao posebno važno jer njihovo neučinkovito upravljanje može dovesti do niske razine pružene usluge, njihovog niskog zadovoljstva, čak i namjere napuštanja posla. Razvijanje mjera upravljanja za motiviranje i zadovoljstvo ovih zaposlenika bezvremenski je izazov za industriju (Krabokoukis, Polyzos, 2023, str. 3-4). Stoga mnogi poslovni subjekti sve više nastoje produžiti turističku sezonu povećanjem turističke potražnje tijekom vremena. Produljenje turističke sezone moguće je ulaganjem u turizam. U siječnju 2024. godine donesena je Uredba o poticanju ulaganja u sektoru turizma.¹¹ Ciljevi poticanja ulaganja su ravnomjeran cjelogodišnji razvoj turizma te društveno i okolišno održivi razvoj turizma.¹² Na taj način rast će turistička potražnja, međutim tu se pojavljuje izazov pronalaska radnika. Poslodavci vabe za radnom snagom koju popunjavaju stranim radnicima iako je na stranicama HZZ-a veliki broj nezaposlenih osoba. Pojavljuje se i problem nezadovoljavanja standarda kvalitete koju poslodavci zahtijevaju i klijenti očekuju. U tom slučaju poslodavci, ali i radnici, mogu koristiti razne mjere osposobljavanja i usavršavanja. Jedna od njih su vaučeri koje pruža HZZ, a koje mogu koristiti sve zaposlene i nezaposlene osobe. U djelatnosti turizma u katalogu vještina i programa nalazi se nekoliko programa, a to su Poslužitelj hrane i pića, Priprema i posluživanje barskih mješavina, Održivo upravljanje u ugostiteljstvu, Osnove ugostiteljskog posluživanja.¹³ Odabirom nekih od ponuđenih programa osoba stječe vještine koje su tražene na tržištu rada i mogu izravno unaprijediti zapošljivost i produktivnost na tržištu rada.

¹¹ Uredba o poticanju ulaganja u sektoru turizma. NN 39/2024.

¹² Ibid.čl.5.st.1.

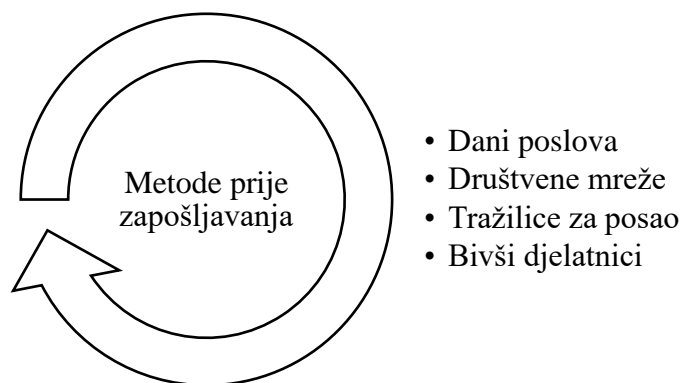
¹³ Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://vaučeri.hzz.hr/katalog-vjestina/popis-vjestina-i-programa?pretraga=ugos> (Datum pristupa: 28.8.2024.).

3.1. Proces zapošljavanja sezonskih radnika

Turizam je prepoznat kao višestrana i brzo rastuća gospodarska djelatnost koja se pretežno oslanja na uslužni sektor i radnu snagu. Posljednjih godina, sektor turizma u mnogim zemljama stvara dodanu vrijednost te može pridonijeti boljem poznavanju ili imidžu zemlje. Zbog svog formiranja, turizam kao vrlo fragmentirana gospodarska djelatnost nudi niz izravnih i neizravnih mogućnosti zapošljavanja u gotovo svim sektorima nacionalnog gospodarstva (Obadić, Marić, 2009, str. 93-94). Zapošljavanje i odabir sezonskih radnika i podučavanje poslu je izazov za upravljanje ljudskim resursima. Budući da je zapošljavanje, osposobljavanje i angažiranje sezonskih radnika prije početka svake sezone skupo, organizacijama u turističkom sektoru se preporučuje da pokušaju zaposliti iste radnike koji su već prošli obuku prethodnih godina i na taj način smanje troškove i osiguraju veću kvalitetu za krajnjeg potrošača. Potencijalnim zaposlenicima treba ponuditi cjelogodišnji rad u dva različita sezonska posla čije su djelatnosti komplementarne. Rahimić, Črnjar i Čikeš (2019, str. 618) se slažu da pomažući sezonskim radnicima da pronađu posao u drugim poduzećima izvan sezone, poslodavac povećava vjerojatnost da će se zaposlenici vratiti na posao sljedeće sezone. Radnici imaju prednost povratka na isti sezonski posao gdje poznaju okolinu i zahtjeve posla, dajući im osjećaj sigurnosti. Stoga je zadržavanje sezonskih radnika korisno i za zaposlenike i za poslodavce.

Prilikom odabira potencijalnih kandidata za zapošljavanje, ured za upravljanje ljudskim resursima može se koristiti određenim koracima prilikom odabira sezonskih zaposlenika, a to su provjera prijave za posao, provjera prethodnog iskustva, preporuka prošlih poslodavaca, testiranje i intervju. Kada je riječ o samom postupku odnosno procesu zapošljavanja, ne postoji određeni obrazac kojeg prate potencijalni kandidati ili poslodavci. Kao i u drugim djelatnostima, poslodavac objavi natječaj za upražnjeno radno mjesto te prikuplja pristigle prijave. Slika 2 prikazuje još nekoliko mogućnosti koje poslodavci imaju prije zapošljavanja sezonskih zaposlenika.

Slika 2. Metode prije zapošljavanja



Izvor: Izrada autora

Zahvaljujući Internetu, u današnje doba ljudi lakše pronalaze posao jer se mnogi poslodavci oglašavaju i objavljuju natječaje na raznim tražilicama za posao.¹⁴ Na taj način zainteresirane osobe vide osnovne informacije o poslu i odlučuju hoće li poslati prijavu za navedeni posao. Takva transparentnost podataka ubrzava proces zapošljavanja jer zaprimljenom prijavom poslodavci prepoznaju odgovarajuće karakteristike osobe koju će zaposliti na upražnjeno radno mjesto.

3.2. Mjere prije zapošljavanja sezonskih radnika

Uloga HZZ-a u postupku zapošljavanja sezonskih radnika je nezanemariva. Svake godine HZZ organizira Dane poslova na kojemu su istaknuti poslovi u sezoni pa se tako Dani poslova odvijaju diljem gradova države. Osim toga odvijaju se i sastanci, posjete i selekcije hotelsko – turističkih poduzeća s ciljem odabira sezonskih radnika koji će privremeno preseliti radi zaposlenja. Tablica 1 prikazuje broj traženih radnika i zaposlenih osoba s evidencije HZZ-a. Tako je 2010. godine bilo traženo 23.668 radnika u sezoni, a 2022. godine 29.832 radnika pa se može zaključiti da se iz godine u godinu povećavala potražnja za sezonskim radnicima.

¹⁴ Mojposao.net, Hrvatski zavod za zapošljavanje, jooble.hr, posao.hr, careerjet.com.hr.

Tablica 1. Broj prijava potreba za radnicima i zapošljavanje osoba s evidencije HZZ-a od 2009. do 2022. godine

	2010.	2013.	2016.	2019.	2022.
Traženi radnici	23.668	22.823	38.876	31.547	29.832
Zaposlene osobe s evidencije HZZ-a	30.281	40.767	40.682	28.967	17.907

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje <https://www.hzz.hr/statistika/> (Datum pristupa: 25.3.2024.)

U 2022. godini najviše traženih sezonskih radnika zabilježeno je u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, trgovine na veliko i malo i administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima, i to ukupno 22.719 radnika, uglavnom konobara/konobarica, prodavača/prodavačica, čistača/čistačica, sobara/sobarica, kuhara/kuharica, kuhinjskih radnika/kuhinjskih radnica, pomoćnih kuhara/pomoćnih kuharica, pomoćnih konobara/pomoćnih konobarica i dr. U prva tri mjeseca 2023. godine najviše traženih sezonskih radnika bilo je u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane, trgovine na veliko i malo i djelatnostima umjetnosti, zabave i rekreacije, i to ukupno 10.049 radnika.¹⁵

Mjera „stalni sezonac“ provodi se od strane HZZ-a i radi se s namjerom financijske podrške radnicima u razdoblju kada ne rade, a s ciljem osiguranja potrebne radne snage poslodavcima koji su podnositelji zahtjeva koji tijekom godine u određenim razdobljima imaju smanjen obujam posla kao rezultat sezonskog obilježja poslovanja. Prema Zakonu o tržištu rada, stalni sezonac je osoba koja je osigurana na produženo mirovinsko osiguranje na temelju ugovora o radu na određeno za stalne sezonske poslove, osoba koja je na radu provela najmanje šest mjeseci kod istog poslodavca u kontinuitetu te osoba koja će kod istog poslodavca raditi najmanje jednu sezonu.¹⁶ Prema HZZ-u ciljane osobe ove mjere su osobe koje su bez prekida radile najmanje šest mjeseci i ne duže od devet mjeseci kod istog poslodavca te će kod istog poslodavca raditi još najmanje jednu sezonu. Ukoliko stalni sezonac okonča radni odnos prije isteka šest mjeseci i za to ima opravdani razlog dužan je obavijestiti HZZ pismenim putem. Opravdani razlozi su situacije iz kojih se može zaključiti da stalni sezonac ne može i neće izvršiti obvezu zaposlenja u narednoj sezoni u trajanju

¹⁵ Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/sezonsko/sezonsko-zaposljavanje-u-2023-godini/> (Datum pristupa: 5.9.2024.).

¹⁶ Čl.46. st.1. Zakon o tržištu rada. NN, 118/18, 32/20, 18/22, 156/23.

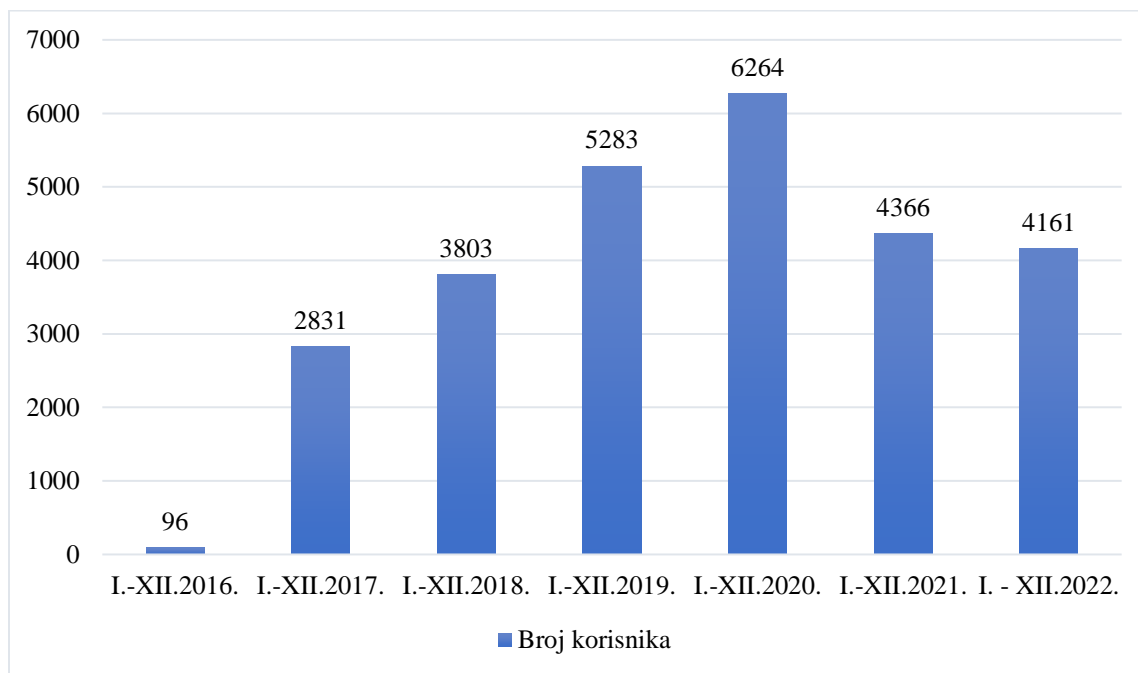
od minimalno šest mjeseci, kao što su odlazak u mirovinu, preseljenje, bolest ili zapošljavanje. Ukoliko stalni sezonac okonča radni odnos bez opravdanog razloga, obvezan je HZZ-u vratiti isplaćene iznose novčane pomoći.¹⁷ Pravo na korištenje navedene mjere imaju poslodavci za onaj broj stalnih sezonaca koliko ima zaposlenih na neodređeno vrijeme. Prava i status stalnih sezonaca uređena su Zakonom o tržištu rada, a Zakonom o mirovinskom osiguranju uređeno je pravo na produženo osiguranje (Brnardić, Jaklin i Ostojići, 2022, str. 9).

Visina subvencije za poslodavca iznosi 100% troška produženog mirovinskog osiguranja za prva tri mjeseca. Radniku se isplaćuje novčana pomoć za najviše šest mjeseci produženog mirovinskog osiguranja u iznosu utvrđenom na temelju izračuna novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti. Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju, pravo na produženo osiguranje ostvaruju osobe kojima od prestanka obveznog mirovinskog osiguranja nije proteklo više od dvanaest mjeseci i ako u tom roku podnesu prijavu osiguranja.¹⁸ Na produženo osiguranje može se osigurati osoba nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. Grafikon 2 prikazuje broj novouključenih korisnika prema vrstama mjera aktivne politike zapošljavanja za razdoblje od 2016. do 2022. godine.

¹⁷ Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://mjere.hzz.hr/korisnicki-centar/stalni-sezonac/> (Datum pristupa: 15.8.2024.)

¹⁸ Čl.18. st.1. Zakon o mirovinskom osiguranju. NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22.

Grafikon 2. Broj novouključenih korisnika prema vrstama APZ mjera - razdoblje 2016. - 2022.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje. <https://mjere.hzz.hr/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>
(Datum pristupa: 10.4.2024.)

Iz grafikona 2 vidljivo je da je tijekom 2020. godine najviše korisnika koristilo mjeru „stalni sezonac“, točnije 6264 korisnika. U 2022. godini taj se broj smanjio na 4161 korisnika mjere.

3.3. Uvjeti rada

Rad sezonskih radnika u Hrvatskoj definiran je ZOR-om u kojem su definirani uvjeti rada (primjerice definiranje ugovora o radu između poslodavca i sezonskog radnika).¹⁹ Kada je riječ o stranim sezonskim radnicima u Hrvatskoj je na snazi Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj²⁰ koji propisuje način utvrđivanja uvjeta za boravak i rad državljana trećih zemalja.²¹ Prema Pravilniku o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj, najmanja osigurana kvadratura za smještaj sezonskog radnika je 14 kvadratnih metara po osobi, a u to je uključen prostor za spavanje, sanitarna prostorija i priprema hrane. Najmanja kvadratura za dvije osobe iznosi 20 kvadratnih metara, za tri osobe 26, za četiri osobe 32, za pet osoba 38, a za šest

¹⁹ Zakon o radu, op.cit. (bilj. 5), čl.1.

²⁰ Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj. NN 20/22.

²¹ Ibid.čl.1.st.1.

osoba 44 kvadratna metra. Ako smještaj organizira poslodavac ili preko njega, trošak smještaja mora biti razmjeran visini plaće sezonskog radnika i ne smije prelaziti 30% neto iznosa plaće niti se automatski odbija od plaće te poslodavac mora sezonskom radniku dati ugovor o najmu ili ekvivalentan dokument u kojem su jasno navedeni uvjeti najma za smještaj.²² Stoga je ugovor o radu najvažnija stavka budući da se u njemu moraju nalaziti sve prethodno navedene stavke kako bi se sezonski radnik mogao zaštititi u slučaju kršenja njegovih prava propisanih ugovorom. Kršenja ljudskih prava u turističkoj industriji su široko rasprostranjena i pogađaju ranjive skupine. Domaći i strani radnici često su podvrgnuti izrabljivačkim radnim uvjetima, uključujući dugo radno vrijeme, niske plaće i neadekvatan smještaj. Žene i djeca također su u opasnosti od iskorištavanja (Khassawneh, Gulen Hashmi, 2023, str. 132). Za postizanje visoke kvalitete rada potrebno je osigurati pravedne i pozitivne radne uvjete vezane uz aspekte radnog mjesta, kao što su mogućnosti obuke i napredovanja, sigurnost posla, pozitivno radno okruženje i pozitivne interakcije s kolegama i nadređenima. S druge strane postoje i drugi osnovni radni uvjeti kao što su plaća, broj radnih sati, pristup obuci i mogućnostima učenja te društveno sudjelovanje. Laškarin Ažić, Rašan i Prahin (2022) navode da „postoji uvjerenje da su unutarnji i vanjski čimbenici ključni za stvaranje pozitivne kvalitete radnih uvjeta“ (str. 369). U tom kontekstu unutarnji čimbenici odnose se na organizaciju rada i odnose na radnom mjestu, dok je jedan od najvažnijih vanjskih čimbenika smještaj sezonskih radnika. S problemom smještaja susreću se i domaći sezonski radnici, no za njih ne postoji pravilnik koji propisuje način utvrđivanja uvjeta za rad i smještaj.

3.4. Prava i obveze

Prava i obveze sezonskih radnika propisana su ZOR-om koji navodi koje sastavnice mora sadržavati ugovor o radu koji može biti sklopljen na određeno i neodređeno vrijeme.²³ Kada je riječ o stranim sezonskim radnicima, Europska unija Direktivom 2014/36/EU Europskog parlamenta i vijeća od 26. veljače 2014. godine štiti radnike koji su zaposleni u drugoj državi članici te zahtjeva da prema njima vlada ravnopravnost.²⁴ Države članice trebaju osigurati da sezonski radnici imaju jednak pristup kao i drugi radnici na sličnom radnom mjestu. Osim toga, od poslodavca se očekuje

²² Ibid.čl.48.st.5.

²³ Zakon o radu, op.cit.(bilj.5), čl.1.

²⁴ Direktiva 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>, L 94/375.

da osigura jednake uvjete u pogledu plaće, radnih sati, otkaznog roka, zdravlja i sigurnosti. Poslodavac mora ponuditi ugovor o radu, a ukoliko to ne napravi zaposlenici moraju inzistirati na zaštiti prava u radnom odnosu. Države članice mogu oduzeti odobrenje za potrebe sezonskog rada poslodavcu koji nije ispunio svoje pravne obveze koje se odnose na oporezivanje, prava radnika, radne uvjete, socijalnu sigurnost, uvjete zapošljavanja, a kako je propisano mjerodavnim propisima ili kolektivnim ugovorima.

3.5. Sigurnosne mjere

Mnogo je kritika upućeno poslovanju u turizmu zbog prirode sezonskog rada koji utječe na sigurnost zaposlenja. Zaposlenici bi se trebali osjećati sigurno na svom radnom mjestu i da nisu stalno izloženi riziku od kontinuiranih otkaza, jer je nedostatak redovitih financijskih prihoda stalna tjeskoba za pojedince i stavlja ih pod stalni stres. Poslodavci u nekoliko sektora su shvatili da sigurnost radnog mjesta pozitivno utječe na zadovoljstvo zaposlenika poslom i smanjuje fluktuaciju (Khairy i sur., 2023, str. 174). Zadovoljni radnici će manje napuštati posao nego nezadovoljni, što uvelike ovisi o radnim uvjetima.

3.6. Radno vrijeme i odmor

Prema ZOR-u, radno vrijeme se definira kao vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca i na mjestu gdje se poslovi obavljaju ili na drugom mjestu određenom od strane poslodavca.²⁵ Radno vrijeme stalnih sezonskih radnika koji imaju potpisan ugovor o radu na određeno se može preraspodijeliti tako da u jednom razdoblju može trajati dulje, a u drugom kraće. Ukoliko se radno vrijeme preraspodijeli, ono ne smije trajati duže od 48 sati tjedno (uključujući prekovremeni rad). Kolektivnim ugovorom se može odrediti preraspodijeljeno radno vrijeme duže od 48 sati, ali ne duže od 60 sati tjedno ukoliko radnik dostavi pisanu izjavu da je dobrovoljno pristao na takav rad. Kada je riječ o dnevnom odmoru sezonskog radnika, ukoliko radnik radi u dva navrata tijekom radnog dana mora imati odmor u trajanju najmanje 8 sati neprekidno.

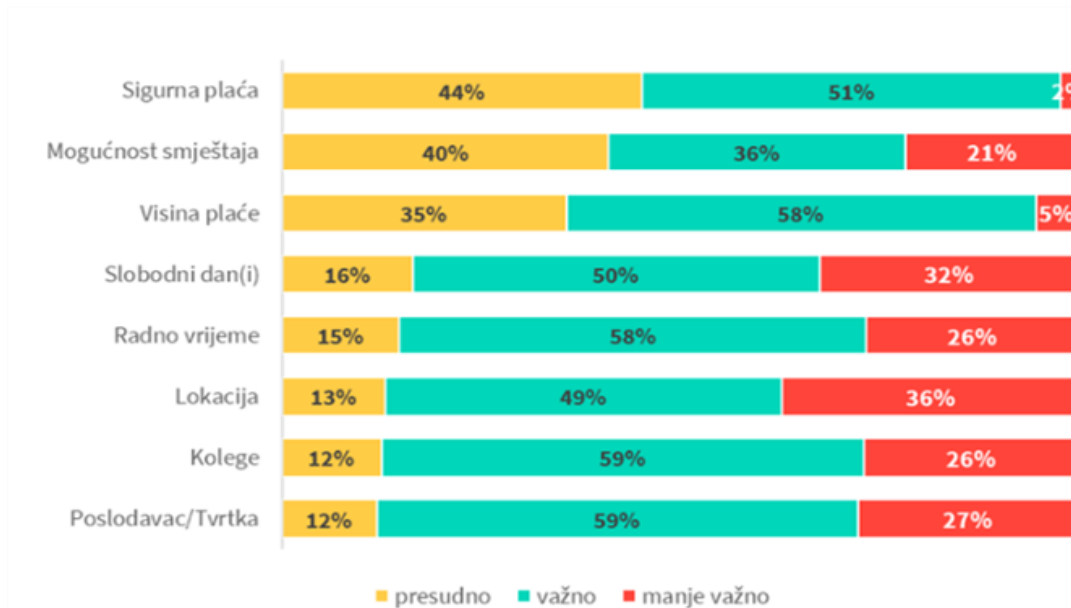
²⁵ Čl.60.st.1. Zakon o radu.

3.7. Obračun plaće i naknade

Privlačenje, razvoj i zadržavanje zaposlenika glavni su izazovi s kojima se menadžeri suočavaju kada su tržište rada i industrija pod jakim utjecajem sezonalnosti. Rahimić, Črnjar i Čikeš (2019) navode da neredoviti radni uvjeti, nedostatak osoblja, nedovoljno kvalificirani zaposlenici i nekonkurentne plaće u usporedbi s drugim djelatnostima čine poslove u turizmu manje privlačnima, što predstavlja izazov za organizacije i snažno utječe na procese poput zapošljavanja, zadržavanja i razvoja.

Portal MojPosao u ožujku ove godine objavio je rezultate istraživanja o trendovima i očekivanjima na tržištu sezonskih poslova. U istraživanju je sudjelovalo više od 500 ispitanika, od čega 68% čine ženski ispitanici, a 32% muški ispitanici. Kada je riječ o razlozima odlaska na sezonski rad, od presudne važnosti su sigurna primanja (44% ispitanika) i smještaj (40% ispitanika). Grafikon 3 prikazuje rezultate. Visina plaće je na trećem mjestu. Iz navedenog se može zaključiti da je ljudima važnije da imaju sigurnu plaću, odnosno da je redovita, a tek se onda preispituje visina plaće.

Grafikon 3. Važnost elemenata sezonskog rada



Izvor: MojPosao. <https://www.moj-posao.net/Vijest/84052/Porucili-sezonski-radnici-Placa-za-rad-u-sezoni-ne-smije-biti-manja-od-1300-eura-neto/55/> (Datum pristupa: 11.4.2024.)

Božina i Vidović (2019, str. 158) navode da poslodavac može neoporezivo omogućiti trošak smještaja i prehrane radnicima ukoliko ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove s radnicima. Takvi troškovi ne smatraju se dohotkom od nesamostalnog rada ukoliko je potpisan ugovor o radu na određeno za sezonske poslove i ako nije riječ o stalnim sezonskim poslovima. Troškovi smještaja i prehrane radniku su omogućeni kroz prava koja su propisana kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, pravilniku o radu ili drugim izvorom prava. Neoporezivi primici omogućeni su radnicima koji su zaposleni na puno ili nepuno radno vrijeme ili dopunsko zapošljavanje.²⁶ Osim navedenog, poslodavac može neoporezivo isplatiti nagradu za radne rezultate ili dodatnu plaću. Isplata novčane nagrade za radne rezultate nije regulirana Zakonom o radu, odnosno radi se o izboru poslodavca hoće li je isplatiti.

Kada je riječ o bolovanju, sezonski radnik koji ima sklopljen ugovor o stalnim sezonskim poslovima za vrijeme trajanja radnog odnosa je zdravstveno osiguran. Ukoliko radnik zbog bolesti privremeno izostane s posla, on ima pravo na naknadu za bolovanje pod istim uvjetima kao i radnici koji su zaposleni čitavu godinu na neodređeno vrijeme (Božina, Vidović, 2019, str. 164-165). Visina plaće utvrđena je osnovicom za naknadu, odnosno nju čini prosječna svota plaće koja je isplaćena osiguraniku u zadnjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na kojem stječe pravo na naknadu plaće.

Ukoliko se između poslodavca i stalnog sezonskog radnika sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, poslodavac je dužan uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje koje se plaća i za vrijeme dok radnik ne radi.²⁷ Prema Zakonu o doprinosima²⁸, doprinosi se obračunavaju na osnovicu prema mjesečnoj osnovici, odnosno doprinos za mirovinsko osiguranje i doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (za osiguranika tog osiguranja).²⁹

²⁶ Prema novim odredbama Zakona o radu od kolovoza 2014. godine radnici koji rade ukupno 4 sati tjedno kod jednog ili više poslodavaca mogu raditi još dodatno vrijeme kod drugog poslodavca.

²⁷ Zakon o mirovinskom osiguranju, op.cit. (bilj. 5), čl.18.

²⁸ Zakon o doprinosima. NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23.

²⁹ Ibid.čl.127.

4. ULOGA SEZONSKIH RADNIKA U ODRŽIVOM TURIZMU

Sezonalnost u turističkoj djelatnosti rezultira velikim brojem sezonskih poslova. Sezonski posao se smatra slabo plaćenim poslom, što se dijelom može objasniti kvalifikacijskom strukturom sezonskih radnika. Sezonalnost turizma u Hrvatskoj nepovoljno utječe na sigurnost radnih mjesta pa se pojavljuje fluktuacija radne snage u druge djelatnosti. Hrvatski turizam suočava se s visokom sezonalnosti rada te se stoga pojavljuju razni izazovi, kako za turizam, tako i za sezonske radnike. Kako bi se izazovi minimalizirali, potrebna je suradnja cijele zajednice uključujući turističke organizacije, vladu, obrazovne institucije i privatni sektor. Osim toga, za održivo tržište rada u turizmu potrebno je ulagati u obrazovanje i vještine kako bi se smanjila sezonska ovisnost i povećala kvalifikacija radne snage. To se odnosi na fokusiranje na obrazovne programe koji su nužni i za funkcioniranje turizma izvan sezone, odnosno na cjelogodišnjoj razini. Problem je na državnoj razini jer je prevelika usmjerenost na ljetnu sezonu koja donosi najviše prihoda pa je tada potreban velik broj radnika. Stoga nije moguće postići ravnotežu tijekom čitave godine zbog manjka radne snage, a time ni održivost turizma zbog velikog priljeva turista u ljetnim mjesecima. Turizam je snažna potpora ukupnom razvoju zemlje i njegov razvoj dugoročno mora biti usklađen s načelima održivosti. Pridržavanjem načela može se razviti snažna svijest o održivosti turizma među ljudima jer se pružanjem kvalitetnih turističkih proizvoda i usluga u turistima budi nezaboravno iskustvo bez štetnih utjecaja na društvo u cjelini.

4.1. Definicija i ciljevi održivog turizma

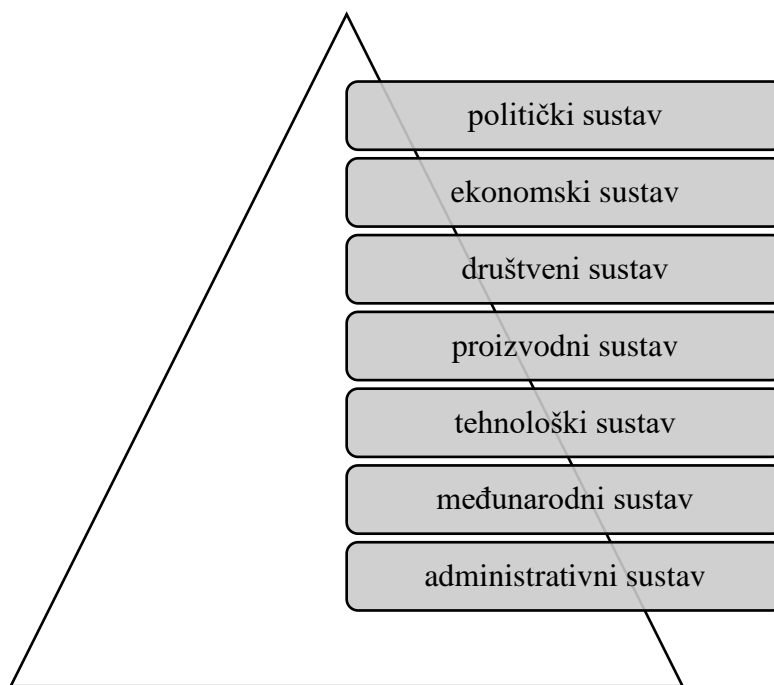
Turistička industrija također je poduzela korake za promicanje odgovorne turističke prakse. Održivi turizam se može poistovjetiti s odgovornim turizmom. Odgovorni turizam se smatra putem koji vodi održivom turizmu, a oboje je vođeno prema istom cilju, odnosno prema održivom razvoju. Khassawneh i Gulen Hashmi (2023) odgovorni turizam definiraju kao „turizam koji maksimizira koristi lokalnim zajednicama, smanjuje negativne utjecaje na okoliš i društvo te promiče održivi razvoj“ (str. 133). Partnerstvo za odgovorni turizam je inicijativa koja promiče prakse odgovornog turizma kroz partnerstva između poduzeća, vlada i organizacija civilnog društva. Turistička poduzeća također su provela svoje inicijative za promicanje ljudskih prava i radnih standarda. Primjerice, neki hoteli i odmarališta uveli su politiku poštene trgovine koja

osigurava da radnici dobiju poštene plaće i uvjete rada. Drugi su proveli programe za obuku i razvoj svojih zaposlenika, pružajući im prilike za napredovanje u karijeri

Pravdić (2003, str. 296) je definirao osam osnovnih temeljnih istina o turizmu s ekološkog, ekonomskog i socijalnog gledišta. Stoga održivi turizam predstavlja industrijsku djelatnost koja ne stvara otpad i postavlja zahtjeve za infrastrukturu (komunikacije, energija, voda), potrošača ili prekomjernog potrošača prirodnih resursa i prostora. Zatim, održivi turizam je kao industrija ovisno o resursima, a i konkurent za oskudne resurse drugim djelatnostima. Održivi turizam predstavlja industriju kojom dominira privatni sektor, a koja se pretežno temelji na maksimizaciji dobiti, ali i višeznačnu industriju koju je gotovo nemoguće kontrolirati (socijalno ili ekološki). Za razliku od ostalih industrija, u održivom turizmu naglasak je na uvoz ljudi (potrošača), a ne izvoz proizvoda.

Ciljevi održivog turizma vezani su za ciljeve održivog razvoja. Postoji nekoliko ciljeva koje je navela Svjetska komisija za okoliš i razvoja. Slika 3 prikazuje ciljeve, a ispod nje su objašnjeni ciljevi svakog sustava.

Slika 3. Ciljevi održivog turizma



Izvor: Bartoluci, M. Upravljanje razvojem turizma i poduzetništva, Zagreb, Školska knjiga, 2013,

str. 131

Cilj političkog sustava je efikasno sudjelovanje lokalne zajednice u donošenju odluka oko planiranja, cilj ekonomskog sustava je davanje novih vrijednosti i znanja u održivom razvoju, cilj društvenog sustava je nuđenje rješenja za prevladavanje napetosti koje se javljaju u neuravnoteženom razvoju, cilj proizvodnog sustava je poštivanje obveze očuvanja okoliša. Cilj tehnološkog sustava je kreiranje novih i naprednijih rješenja, cilj međunarodnog sustava je podupiranje održivog modela razvoja, dok je cilj administrativnog sustava sposobnost korekcije. Luekveerawattana (2024) definira zeleni turizam kao „aspekt održivog turizma koji mnoge zemlje pokušavaju postići i dobiti kao svoje ciljeve“ (str. 1). Zeleni turizam definira se kao ekološki prihvatljive turističke aktivnosti s različitim fokusima i značenjima. Općenito, zeleni turizam znači biti ekološki prihvatljiv turist ili pružati ekološki prihvatljive turističke usluge.

4.2. Utjecaj održivog turizma na uvjete rada sezonskih radnika

Održivi turizam stvara radna mjesta što generira povećanje prihoda i time stvara mogućnosti za ljude i omogućuje im da poboljšaju kvalitetu života. Kada je turizam „održiv“, postoji implicirana trajnost i očuvanje resursa. Kako se održivi turizam razvija, postaje jasna potreba za radnim mjestima za zaštitu divljih životinja, bioraznolikosti i osjetljivih ekosustava koje ljudi mogu posjećivati kao i potreba za stručnjacima koji mogu djelovati kao „turistički vodiči“ održivog turističkog odredišta. Osim toga, turisti trebaju mjesta za boravak, mjesta za jelo i stvari koje treba raditi.

Poslovni subjekti koji žele dugoročno ostati održivi i konkurentni nastoje privući kvalificirane kadrove s ciljem što manjeg variranja broja zaposlenih unutar godine. Unatoč tome što turistička sezonalnost podrazumijeva narušavanje turističkog nosivog kapaciteta, činjenicu da su odstupanja nekih pokazatelja između visoke i niske turističke sezone obično vrlo velika, povratak u situacije niske turističke potražnje uzrokuje neke pozitivne posljedice (Krabokoukis, Polyzos, 2023, str.2). Kako bi se smanjili negativni trendovi, poput prekomjernog opterećenja prostora i sezonalnosti, potrebno je pokrenuti održivu razvojnu paradigmu u skladu s najboljim praksama na globalnoj razini. Naime, izrazita koncentracija turističkih kretanja nepovoljno utječe na okoliš i prirodu koja je mnogim turistima motiv za dolazak u turističku destinaciju. Visoka sezonalnost može ugroziti kvalitetu mora na morskim plažama pa se poduzimaju mjere za održavanje morskog okoliša. S ciljem zaštite i još bolje prezentacije resursa, kao i očuvanja duha

dobrodošlice po kojem je prepoznatljiv hrvatski turizam, nužno je zaustaviti negativne trendove poput prekomjernog opterećenja prostora i sezonalnosti te pokrenuti održivu razvojnu paradigmu u skladu s najboljim praksama na globalnoj razini.

4.3. Strategija održivog razvoja turizma do 2030. godine

Predstavnici ključnih dionika hrvatskog turizma, ministarstva i relevantne institucije izradili su strategiju održivog razvoja turizma.³⁰ Radi se o strategiji koja sadržava viziju razvoja turizma u smjeru održivosti, razvojne potrebe i potencijale koje država nastoji ostvariti. Osim toga, strategijom se donose konkretna prioritetna područja za ostvarenje strateških ciljeva. Dosadašnja analiza stanja turizma u Hrvatskoj identificirala je ključne izazove hrvatskog turizma, a koji su utjecali na izradu plana i programa strategije razvoja održivog turizma. Neki od izazova su utjecaj turizma na okoliš i prirodu, nedostatni ljudski potencijali u brojnosti i kvaliteti, neadekvatna struktura i kvaliteta smještajnih kapaciteta te nedovoljno učinkovit zakonodavni i upravljački okvir. Izazov nedostatnih ljudskih potencijala u brojnosti i kvaliteti reflektira se na ekonomsku i društvenu dimenziju održivosti. Osim toga, zbog sezonalnosti turističkog prometa javlja se problem sigurnosti radnih mjesta u turizmu. To je ujedno i jedan od ciljeva reforme sustava upravljanja razvojem turizma jer će se nastojati osigurati dovoljan broj zaposlenih koji će moći odgovoriti na potrebe tržišta rada uz istovremeno osiguranje da će njihove kompetencije moći odgovoriti na nove izazove s kojima se suočava turizam (poput digitalne i zelene tranzicije i novih trendova u turizmu). Na temelju ove strategija izrađen je i Nacionalni plan razvoja održivog turizma do 2027. godine koji sadržava operacionalizaciju prioritetnih područja kroz konkretno definirane mjere. Kada je riječ o održivom razvoju ljudskih potencijala u turizmu, Strategijom razvoja održivog turizma do 2030. godine nastoji se planirati na makro i mikro razini jer u održivom planiranju ljudskih potencijala nužna je suradnja vlade, gospodarstva, javnih institucija, obrazovnih institucija te svih drugih organizacija koje mogu utjecati na održiv razvoj ljudskih potencijala. Strategijom se nastoje ostvariti četiri strateška cilja prikazana u tablici 2.

³⁰ Strategija održivog razvoja turizma do 2030. godine. NN 2/2023.

Tablica 2. Strateški ciljevi Strategije razvoja održivog turizma do 2030. godine

Strateški cilj	Prioritetna područja
Cjelogodišnji i regionalno uravnoteženiji turizam	Razvoj uravnoteženijeg i uključivog turizma Prostorno ravnomjernije raspoređen turistički promet Razvoj posebnih oblika turizma i strukturirani razvoj proizvoda Unapređenje domaće i međunarodne prometne povezanosti Repozicioniranje Hrvatske kao cjelogodišnje autentične destinacije održivog turizma Stvaranje boljih uvjeta života i rada
Turizam uz očuvan okoliš, prostor i klimu	Smanjenje opterećenja iz turizma na sastavnice okoliša i prirodu Smanjenje negativnog utjecaja turizma na prostor Smanjenje negativnog utjecaja turizma na klimu
Konkurentan i inovativan turizam	Jačanje ljudskih potencijala u turizmu Unapređenje strukture i kvalitete smještajnih kapaciteta Osiguranje poticajnog poslovnog okruženja Poticanje inovacija i digitalne transformacije turizma
Otporan turizam	Unapređenje zakonodavnog okvira Unapređenje sustava turističkih zajednica Unapređenje sustava praćenja podataka Odgovor na promjene trendova i potreba Jačanje mehanizama za osiguravanje sigurnosti

Izvor: Ministarstvo turizma i sporta,

https://mint.gov.hr/UserDocsImages/2022_dokumenti/003_220721_Strategija_ROT_nacrt.pdf

(Datum pristupa: 1.5.2024.)

Svi navedeni ciljevi prikazani u tablici 2 se međusobno podupiru i ostvaruju sinergijski učinak s ciljem dostizanja definiranih pokazatelja učinaka. Strateškim ciljem „Unapređenje zakonodavnog okvira“ donijet će se Zakon o turizmu koji će imati za cilj uspostavljanje sustava praćenja i analize podataka, definirati standarde osiguravanja održivosti turizma i uspostavljanje radnih odnosa. Osim toga, strategijom se nastoje pronaći rješenja za smanjenje sezonalnosti i

ublažavanje učinaka povezanih s prekomjernim turizmom u najrazvijenijim turističkim destinacijama. Naglasak strategije je i na odgovornom planiranju i provedbi aktivnosti u skladu sa zahtjevima okoliša i prirode te prostornog planiranja. Kroz razna ulaganja u održivi razvoj turizma, strategijom će se potaknuti ravnomjeran i održiv razvoj gospodarstva i stvoriti nova radna mjesta. Kao rezultat visoke sezonalnosti turizma došlo je do pojave velikog rasta sezonskog zapošljavanja te će se nastojati više ulagati u razvoj cjelogodišnjih proizvoda.

5. POLOŽAJ STRANIH SEZONSKIH RADNIKA U TURIZMU

U Hrvatskoj je na snazi Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj koji propisuje način utvrđivanja uvjeta za boravak i rad državljana trećih zemalja.³¹ Navedenim pravilnikom definiran je i položaj stranih sezonskih radnika u turizmu kroz uvjete rada, a aspekti istoga već su ranije definirani u radu. Radna migracija je oblik migracije u kojoj ljudi mijenjaju zemlju boravka kako bi pronašli posao u inozemstvu (Přívarová i sur., 2022, str. 273). Migranti su povijesno činili značajan dio radne snage u turističkoj industriji. Tvrdi se da se ovaj trajni odnos između migracije, rada migranata i zapošljavanja u turizmu nastavlja djelomično zato što mobilna međunarodna radna snaga nudi rješenje za nedostatak radne snage gdje lokalna radna snaga nije voljna sudjelovati u niskim plaćama, niskom statusu i sezonskom zapošljavanju. Štoviše, relativna lakoća pristupa poslovima, ograničene mogućnosti u drugim sektorima, nedostatak tečnosti i spremnost za učenje ili usavršavanje jezika domaćina glavni su motivi za bavljenje turizmom. Zapošljavanje međunarodnih radnika u turizmu i srodnim uslužnim sektorima predstavlja niz prilika uz izazove za migrante i poslodavce. Primjerice, tvrdilo se da migranti mogu biti izvor inovacija, a organizacije mogu imati koristi od kulturne raznolikosti ako se njome pravilno upravlja. Međutim, migranti su također izvor napetosti u zajednici, osobito ako se smatra da su teret resursima zajednice, da predstavljaju konkurenciju za radna mjesta ili ako se ne integriraju u društvo domaćina i stoga se čini da izazivaju društvene norme. Nedostatak integracije migranata može se pojačati zapošljavanjem u turizmu, na primjer kada obrasci zapošljavanja ograničavaju društvenu mobilnost ili kada organizacije pojačavaju stvaranje etničkih enklava i društvenog zatvaranja (Janta i sur., 2011, str. 1323-1324).

Posao je naravno važan svakome da bi bio uključen u društvo, ali se useljenicima smatra važnijim u usporedbi s ljudima koji žive u zemlji podrijetla (Zandkrimi, 2023). Za migrante, posao je kanal za interakciju s drugim ljudima, jer inače možda ne bi upoznali mnogo ljudi. Zbog toga su migranti željni posla čak i ako je volonterski ili ako zahtijeva preseljenje u drugi grad ili se ne poklapa s nečijim obrazovanjem. Migranti su spremni na kratkoročne i honorarne ugovore ili volontiranje jer žele imati snažnu potrebu da nešto rade i njihov rad je najbolji način da budu dio društva i da nauče jezik. To je razumljivo jer se od neke točke mora započeti život u novoj zemlji, ali ta spremnost na gotovo sve uključuje veliki rizik od zlostavljanja i iskorištavanja. Možda nisu

³¹ Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj, op.cit. (bilj.21). čl.1.

upoznati s hrvatskim zakonskim okvirom niti znaju kako funkcionira. Migranti također moraju uložiti mnogo truda kako bi uvjerali svoje šefove ili potencijalne šefove u svoje radne sposobnosti. (ETOUR Research Centre, 2023, str. 38). Način na koji se poslodavci odnose prema kandidatima i zaposlenicima migrantima u usporedbi s domaćim radnicima uvelike utječe na uključivanje migranata u lokalne zajednice.

Europska unija (EU) usvojila je zakon (direktivu) kojim se utvrđuju uvjeti za građane izvan EU koji žele raditi u njezinim zemljama članicama na kratko kao sezonski radnici, često u poljoprivredi i turizmu. To uključuje prava kojima se osigurava da ti radnici ne budu iskorištavani tijekom svog boravka. Radi se o Direktivi 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014.³² o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika koja predstavlja dio paketa direktiva iz područja regulacije migracija. Sezonski radnici imaju pravo na jednak tretman kao državljani zemlje domaćina u pogledu uvjeta zapošljavanja, kao što su najniža dob za rad, uvjeti rada (plaća, radno vrijeme, dopust i praznici) te zdravstveni i sigurnosni propisi. Ovaj jednaki tretman također se primjenjuje na grane socijalne sigurnosti (naknade povezane s bolešću, invalidnošću i starošću), obuku, savjete o sezonskom radu koje nude uredi za zapošljavanje i druge javne službe, osim za javno stanovanje (Brnardić, Jaklin i Ostojić, 2022, str. 11). Zaposleni migranti bitan su dio radne snage u turističkom sektoru, osiguravajući prijeko potrebnu radnu snagu u raznim područjima industrije, uključujući hotele, restorane i prijevoz. Zaposlenici migranti suočavaju se s nekoliko izazova, uključujući jezične barijere, kulturne razlike i ograničenu pravnu zaštitu (Khassawneh, Gulen Hashmi, 2023, str. 137). Mnogi zaposlenici migranti možda ne govore jezik zemlje u kojoj rade što im otežava komunikaciju s klijentima i kolegama. To može rezultirati pogrešnom komunikacijom, nesporazumima i smanjenim radnim učinkom.

5.1. Pravni okvir

Prema Zakonu o strancima (ZOS)³³, državljanin treće zemlje u Republici Hrvatskoj ima mogućnost raditi na temelju izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada. Prema istom

³² Direktiva 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>, L 94/375.

³³ Čl.104. st.1. Zakon o strancima. NN 133/20, 114/22, 151/22.

zakonu, sezonski radnik u Hrvatskoj na temelju dozvole za boravak i rad za sezonski rad može boraviti do 90 dana ili do šest mjeseci, a duljina rada radnika ovisi o postupku za izdavanje dozvole za boravak i rad za sezonski rad te uvjeti koji se moraju ispuniti za izdavanje dozvole. Dozvola za boravak i rad izdaje se bez provedbe testa tržišta rada i pozitivnog mišljenja područne službe, odnosno ureda Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Može se izdati i dozvola za boravak i rad u trajanju duljem od 90 dana, a najdulje do šest mjeseci u kalendarskoj godini ako se zatražila provedba testa tržišta rada te ako je dobiveno pozitivno mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje o zapošljavanju državljanina treće zemlje.

Ove godine na snagu izlazi izmijenjen i dopunjen Zakon o strancima čiji je nacrt prijedloga od 28. veljače do 14. ožujka bio na javnom savjetovanju s ciljem povećanja učinkovitosti zapošljavanja stranih radnika i bolje regulacija uvjeta za zapošljavanje stranih radnika.³⁴ Izmjena zakona donosi novitete prilikom zapošljavanja stranih radnika. Naime, posljednjih godina Ministarstvo unutarnjih poslova suočeno je s problemima dolaska stranih radnika za koje je poslodavac tražio radnu dozvolu, a u međuvremenu je shvatio da mu radnici nisu potrebni i takve radnike je država vraćala kući. U novom zakonu će se takvi poslodavci kažnjavati uvođenjem financijskog osiguranja, odnosno bit će dužni izdati zadužnicu za svakog državljanina treće zemlje koji ulazi u Republiku Hrvatsku na temelju vize. Osim toga, radna dozvola za strane radnike će biti biometrijska i vrijedit će tri godine. U slučaju sezonskih radnika biometrijska radna dozvola neće biti potrebna, ali će se radna dozvola izdavati na devet mjeseci, umjesto dosadašnjih šest mjeseci.

Kada je riječ o smještaju sezonskih radnika, u veljači 2022. godine na snagu je stupio Pravilnik o boravku državljanina trećih zemalja u Republici Hrvatskoj. Prema pravilniku, primjereni smještaj sezonskih radnika je čvrst objekt u kojem postoji sanitarni čvor fizički odvojen od prostorija za boravak i spavanje, zatim objekt u kojem je osigurana opskrba tekućom vodom, grijanjem te objekt koji ispunjava ostale zdravstvene i higijenske uvjete za stanovanje.³⁵ Osim toga, prostorije za spavanje muških i ženskih osoba se moraju odvojiti. Postoji i propisana visina troška smještaja u odnosu na zakonski okvir i on mora biti primjeren visini plaće sezonskog radnika, odnosno ne smije iznositi više od 30% neto plaće radnika.³⁶ Najmanja osigurana kvadratura za

³⁴ Nacrt prijedloga Zakona o strancima, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=12482> (Datum pristupa: 5.8.2024.).

³⁵ CF. *ibid.*, Pravilnik o boravku državljanina trećih zemalja u Republici Hrvatskoj. Čl.47, st.1,2,3.

³⁶ *Ibid.* čl.49, st.1.

smještaj sezonskog radnika iznosi 14 m² po osobi (uključujući prostor za spavanje, pripremu hrane i sanitarne prostorije), a tablica 3 prikazuje detalje istoga.

Tablica 3. Kvadratura za smještaj sezonskih radnika

Broj osoba	Najmanja površina
1 osoba	14 m ²
2 osobe	20 m ²
3 osobe	26 m ²
4 osobe	32 m ²
5 osoba	38 m ²
6 osoba	44 m ²

Izvor: Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj, čl. 48, st. 5.

Zbog novih izmjena Zakona pojavio se i određeni strah među ljudima koji smatraju da će se na taj način ograničiti rast plaća i pogodovati poslodavcima koji nisu spremni dovoljno platiti domaćeg radnika.

5.2. Prava stranih radnika

Sektor turizma doista se oslanja na globalnu radnu snagu i nudi poslove radnicima migrantima na svim razinama vještina. Nisu svi radnici migranti u sektoru turizma u ranjivom položaju, međutim, veća je vjerojatnost da će se naći u ranjivim situacijama. Posebno je vjerojatno da će mnogi radnici migranti u sektoru turizma raditi u neformalnom gospodarstvu, odnosno često rade u manje sigurnim okruženjima i nepovoljnijim radnim uvjetima od ostalih radnika i mogu biti predmetom zlouporabe i prijevare u procesima zapošljavanja. Sezonski radnici imaju izjednačena prava s hrvatskim državljanima u pogledu nekoliko stavki. Jedna od njih je uvjet zapošljavanja, uključujući minimalnu radnu dob te uvjete rada, uključujući plaću i otkaz ugovora o radu, radno vrijeme, stanke, dopuste, praznike i neradne dane, kao i zdravstvene i sigurnosne zahtjeve na radnom mjestu te zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu s općim radnim zakonodavstvom. Druga stavka je pravo na sudjelovanje u štrajkovima i industrijskim akcijama, slobodu sindikalnog organiziranja i članstva u sindikalnim ili bilo kojim drugim profesionalnim organizacijama, kao i prava i beneficije koje te organizacije daju, uključujući pravo na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora. Kada je riječ o isplatama, pravo sezonskog radnika je da zaprimi

zakašnjele isplate koje poslodavac mora platiti u odnosu na neisplaćenu plaću, ako je ima, državljaninu treće zemlje. Sezonski radnik mora imati pristup robi i uslugama te opskrbu robom i uslugama dostupnim javnosti, osim stanovanja, ne dovodeći u pitanje slobodu sklapanja sporazuma.³⁷ Osim toga, sezonskom radniku se moraju omogućiti usluge savjetovanja o sezonskom radu koje pruža nadležna javna služba za zapošljavanje, obrazovanje i stručno osposobljavanje, priznavanje diploma, svjedodžbi i drugih stručnih kvalifikacija u skladu s propisima kojima se uređuje priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija te porezne olakšice, ukoliko se porezno smatra da sezonski radnik ima privremeni boravak u Republici Hrvatskoj.

5.3. Dozvola za boravak i rad

Dozvola za boravak i rad za sezonski rad može se izdati sezonskim radnicima ako imaju važeću stranu putnu ispravu za vrijeme važenja dozvole za boravak i rad, važeći ugovor o radu, osiguran odgovarajući smještaj. Osim toga, sezonski radnici se ne smatraju prijetnjom za javni red, nacionalnu sigurnost i javno zdravlje, nije im zabranjen ulazak i boravak u Europskom gospodarskom prostoru ili Republici Hrvatskoj ili u Schengenskom informacijskom sustavu nije izdana uzbuna radi zabrane ulaska te posjeduju dokaz da nisu pravomoćno osuđivani za kaznena djela u matičnoj državi ili državi u kojoj su imali prebivalište duže od godinu dana neposredno prije dolaska u Republiku Hrvatsku.³⁸

Zahtjev za odobrenje dozvole za boravak i rad za sezonski rad se odbija ukoliko se dokaže da je priložena dokumentacija krivotvorena ili prijevarno stečena, ukoliko se utvrdi da sezonski radnik može postati teret za sustav socijalne skrbi, zatim da može predstavljati rizik u smislu nezakonitog useljavanja ili nema namjeru napustiti državu najkasnije na dan prestanka važenja dozvole za boravak i rad. Osim navedenog, u ZOS-u navodi se da se dozvola za boravak i rad može odbiti ukoliko sezonski radnik nije poštivao obveze iz prethodne dozvole za boravak i rad. Sezonski radnici u Hrvatskoj na temelju dozvole za boravak i rad mogu raditi do 90 dana ili šest mjeseci godišnje te nakon toga moraju napustiti državu.³⁹ Međutim, sezonski radnici mogu jednom u šest mjeseci produžiti dozvolu za boravak i rad za sezonski rad kod istog ili nekog drugog poslodavca.

³⁷ Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). Državljanima trećih zemalja, <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/drzavljanima-trecih-zemalja/281820> (Datum pristupa: 12.7.2024.)

³⁸ Ibid, <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/drzavljanima-trecih-zemalja/281820> (Datum pristupa: 12.7.2024.).

³⁹ CF. ibid., Zakon o strancima. čl. 93.st. 1.

Dozvolu za boravak i rad za sezonski rad MUP će putem policijske postaje ukinuti ako sezonski radnik ne bude obavljao poslove za koje mu je izdana dozvola ili ako radi poslove za poslodavca za kojeg mu nije izdana dozvola. Na godišnjoj bazi bilježi se broj izdanih dozvola za boravak i rad stranim radnicima. Tablica 4 prikazuje broj izdanih dozvola za boravak i rad prema policijskim upravama u ožujku 2024. godine.

Tablica 4. Statistički podatak izdanih dozvola za boravak i rad u 2024. godini po PU

Policijska uprava	Novo zapošljavanje	Produljenje	Sezonsko zapošljavanje	Ukupno
bjelovarsko – bilogorska	410	120	44	574
brodsko – posavska	926	399	-	1325
dubrovačko – neretvanska	2834	792	117	3743
istarska	6064	1406	440	7910
karlovačka	1074	353	7	1434
koprivničko – križevačka	766	309	-	1075
krapinsko – zagorska	1026	318	1	1345
ličko – senjska	666	127	110	903
međimurska	608	389	16	1013
osječko – baranjska	842	324	4	1170
požeško – slavonska	162	100	-	262
primorsko – goranska	2809	920	259	3988
sislačko – moslavačka	1418	276	-	1694
splitsko – dalmatinska	3379	1080	882	5341
šibensko – kninska	1126	314	104	1544
varaždinska	2109	734	3	2846
virovitičko – podravska	197	77	1	275
vukovarsko – srijemska	617	216	3	836
zadarska	2323	577	339	3148
zagrebačka	6984	4690	96	11770
Ukupno	36249	13521	2426	52196

Izvor: Ministarstvo unutarnjih poslova-

<https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/4/Mjese%C4%8Dne%20statisike%20o%C5%BEujak%202024.pdf> (Datum pristupa: 5.6.2024.)

Kao što je vidljivo iz tablice 4, najviše dozvola za boravak i rad za sezonski rad izdala je policijska uprava splitsko – dalmatinska (882). Najviše dozvola izdano je u Dalmaciji, a zatim u Istri. Najviše dozvola za sezonsko zapošljavanje izdano je u djelatnosti turizma i ugostiteljstva (2227). Najviše dozvola za boravak i rad izdano je državljanima Nepala, zatim Bosne i Hercegovine, a najmanje državljanima iz Uzbekistana.

6. AKTUALNI PROBLEMI U PRIMJENI NORMATIVNIH RJEŠENJA KOJIMA SE REGULIRA SEZONSKI RAD

Problemi vezani uz zapošljavanje pojavljuju se u visokoj sezoni, ali i izvan sezone. Tamo gdje je turistička sezonalnost jako izražena, radnici najčešće prihvaćaju sezonske poslove temeljene na kratkoročnim ugovorima koji ne pružaju sigurnost za dugoročno zaposlenje. Rahimir, Črnjar i Čikeš (2019, str. 609) ističu nedostatak potražnje za poslovima izvan sezone i smanjenje stope zaposlenosti. Stoga mnogi zaposlenici napuštaju destinaciju kako bi pronašli stabilnije zaposlenje. Kako se turistička potražnja mijenja tržište rada postaje nestabilno, što u konačnici dovodi do poteškoća u održavanju određenog statusa destinacije. Ipak, sezonski rad mnogi radnici vide kao priliku za dodatnu zaradu, posebice u studentskoj populaciji.

Ugovorni uvjeti radnika i loša kvaliteta nekih poslova u sektoru turizma predstavljaju rizike za uspješnost poduzeća. Međutim, prilikom samog obavljanja sezonskog posla odvijaju se razne radnje koje dovode radnike u nepovoljne položaje. Unatoč zakonima i pravilnicima mnogi poslodavci ne snose posljedice kršenja ugovora o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme te radnike dovode u situaciju da prijavljuju poslodavce. Ti isti poslodavci dobiju novčanu kaznu ili prođu nekažnjeno te naredne godine zapošljavaju nove sezonske radnike. Iz tih razloga mnogi domaći radnici ne pristaju na povratak istome poslodavcu, a novi, najčešće strani radnici se zaposle na tom radnom mjestu. Stoga je potrebno posebno regulirati sezonsko zapošljavanje za sektor turizma ili urediti opći propis koji će dodatno postrožiti uvjete sezonskog posla. Pojavljuje se i problem socijalne sigurnosti radnika koji obavljaju sezonski posao. Da bi se sve navedeno moglo ostvariti, potrebno je snažnije kontrolirati sezonski posao u smislu nadziranja uvjeta rada koji podrazumijevaju adekvatan dnevni i tjedni odmor radnika, izdvajanje naknade za prijevoz radnika, osiguranje prikladnog smještaja, nadziranja iznosa plaća. Ukoliko dođe do nadzora, najčešće utvrđene nepravilnosti odnose se na neprijavlivanje radnika na obvezno mirovinsko i obvezno zdravstveno osiguranje⁴⁰, neizdavanje radnicima pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada, povrede odredbi propisa kojima je uređeno radno vrijeme (osobito prekovremeni rad) i odmori (osobito dnevni i tjedni), nedostavljanje radnicima isprava o plaći, naknadi plaće ili otpremnini, nevođenje ili nevođenje na propisani način evidencija o radnicima.

⁴⁰ Prema Zakonu o suzbijanju neprijavljenog rada (NN 151/22, (2) nadležni inspektor u roku od osam dana od dana utvrđenja postojanja neprijavljenog rada nalaže rješenjem naložiti poslodavcu podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje počevši od dana koji je zapisnikom utvrđen kao početak rada radnika.

Posljednjih godina zabilježen je veliki priljev stranih radnika. Jedan od razloga tome je što vlada nije motivirala domaće radnike na ostanak u državi, odnosno nije zaustavila odljev građana Hrvatske. Kako bi se stimuliralo zapošljavanje domaćih radnika potreban je zakonski okvir koji bi stimulirao poslodavce da grade stanove za radnike i na taj bi se način porezno rasteretila određena naknade za stanovanje domaćim radnicima.

S druge strane, sezonsko zapošljavanje može imati zanimljive posebnosti. Na primjer, iako je sezonski rad karakteriziran ograničenim i kratkim trajanjem, zaposlenici to mogu smatrati prilikom da poboljšaju ravnotežu poslovnog i životnog vijeka tako što će imati dugo slobodno vrijeme tijekom nekih dijelova godine. Nadalje, mogu razviti očekivanje da će biti ponovno zaposleni u istom poslovnom subjektu ili sektoru sljedeće godine zbog složenih socio-psiholoških razloga. Ako se to dogodi, oni se mogu smatrati veteranima sezonskih radnika koji mogu iskoristiti svoje iskustvo za bolje smanjenje stresa povezanog s poslom. Guidetti, Pedrini i Zamparini (2020) navode da je to „povećalo njihovo zadovoljstvo i osjećaj poistovjećivanja s organizacijom i povećalo vjerojatnost da će dobiti obuku s obzirom na njihovo moguće ponovno zapošljavanje“ (str. 2). Sezonski rad predstavlja zanimljivu i osebujnu kombinaciju između ekstremnog oblika kratkoročnog, određenog zaposlenja i dugoročnih ugovornih odnosa.

7. ZAKLJUČAK

Sezonsko zapošljavanje je oblik privremenog rada koji je općenito povezan s niskim zadovoljstvom posla, osim ako se ovo nepovoljno stanje kompenzira drugim beneficijama u smislu bilo veće zarade ili drugih dimenzija kao što je ravnoteža između poslovnog i privatnog života. Ovakav način rada biraju domaći i strani radnici iako ih je iz godine u godinu sve manje. Razlog tome su neadekvatni uvjeti (preniska plaća, neadekvatan smještaj, loši uvjeti rada, nepoštivanje stavki u ugovoru) koji nisu dovoljno kontrolirani i nadzirani. Unatoč mjerama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, zabilježen je veliki broj nezaposlenih osoba koje nisu zainteresirane za sezonsko zapošljavanje, a razlog tome su loši uvjeti rada (niska plaća, loši smještajni kapaciteti). Razlikuju se privremeni i stalni sezonski radnici ovisno o vrsti potpisanog ugovora o radu koji može biti na određeno ili neodređeno vrijeme. Posljednjih godina zapošljava se veliki broj stranih radnika na temelju dozvole boravka. Uvjeti rada za njih i domaće radnike su jednaki, odnosno na snazi djeluju zakonski i podzakonski akti koji uređuju uvjete rada sezonskih radnika, ali i nalažu mjere za suzbijanje nepravilnog načina rada od strane poslodavaca.

U Hrvatskoj su na snazi zakoni i pravilnici koji propisuju uvjete rada sezonskih radnika. Zakonom o radu definirane su stavke ugovora o radu za stalne sezonske poslove. Kada je riječ o stranim radnicima, na snazi je Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Republici Hrvatskoj. Strani radnici se zapošljavaju na temelju dozvole boravka čiji su uvjeti izdavanja također propisani navedenim pravilnikom. Unatoč definiranim radnim uvjetima mnogi domaći i strani radnici doživljavaju neugodne situacije zbog nedovoljnih kontrola poslodavaca, ali i nedostatne zaštite sezonskih radnika. Na sve manju zainteresiranost domaćih radnika za sezonskim zapošljavanjem utječe i činjenica da ne postoji pravilnik koji definira uvjete rada kao što je to Pravilnik o boravku državljana trećih zemalja u Hrvatskoj. U skladu s time donesene su određene strategije i planovi s ciljem jačanja zakonodavnih okvira kako bi se štitili radnici koji obavljaju sezonski posao, zatim kako bi se povećali smještajni kapaciteti za te iste radnike, ali i kako bi se održala turistička sezona na duže osim za vrijeme ljetnih mjeseci. Pri tome je važna uloga održivog turizma jer on smanjuje sezonalnost koja ima negativne posljedice na okoliš i prirodu. Naime, upravo je ključno obilježje hrvatskog turizma visoka sezonalnost koja utječe na otežano zapošljavanje i smanjenje otvaranja stalnih radnih mjesta.

MEDIMURSKO VELEUČILIŠTE U ČAKOVCU

Bana Josipa Jelačića 22/a, Čakovec

IZJAVA O AUTORSTVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, internetskih i drugih izvora) bez pravilnog citiranja. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom i nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, Božidarka Špoljarić (ime i

prezime studenta) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog rada pod naslovom

Pravni okvir i uređenje rada

sezonskih radnika u turizmu

te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:

Božidarka Špoljarić

(vlastoručni potpis)

Literatura

1. Bartoluci, M. (2013): *Upravljanje razvojem turizma i poduzetništva*, Školska knjiga, Zagreb
2. Božina, A., Vidović, A. (2019): *Radno i socijalno pravo, Ugovor o radu i obračun plaće radnika u sezoni*, Računovodstvo, revizija i financije, Zagreb
3. Brnardić, S., Jaklin, K., Ostojić, J. (2022). Raditi sezonski: rezultati istraživanja iskustva sezonskoga rada, Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)
4. Čolović, M., Nikić, G. i Stamatović, M. (2021.), The relation between gender and differences in emotional intelligence of female managers in modern rural tourism, *Ekonomika poljoprivrede*, 68(1), str. 69-83
5. Direktiva 2014/36/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>, L 94/375
6. ETOUR Research Centre, 31st Nordic Symposium on Tourism and Hospitality Research – Book of Abstracts, Mid Sweden University, Östersund, 2023.
7. Guidetti, G., Pedrini, G., Zamparini, L. Assessing perceived job quality among seasonal tourism workers: The case of Rimini, Italy, *Tourism Economics*, Vol. 27, No. 8., 2020., str. 1-21
8. Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na: <https://www.hzz.hr/statistika/> (Datum pristupa: 25.3.2024.)
9. Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/statistika/sezonsko/sezonsko-2019/> (Datum pristupa: 15.8.2024.)
10. Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://vauceri.hzz.hr/katalog-vjestina/popis-vjestina-i-programa?pretraga=ugos> (Datum pristupa: 28.8.2024.)
11. Ibrahim, E. (2017). Položaj radnica u turizmu zahtijeva i u 2018. daljnju borbu za poboljšanje njihovog statusa, <https://stuh.hr/hr/novost/polozaj-radnica-u-turizmu-zahtijeva-i-u-2018-daljnju-borbu-za-poboljsanje-njihovog-statusa/> (Datum pristupa: 18.8.2024.)
12. Janta, H., Brown, L., Lugosi, P., Ladkin, A. Migrant relationships and tourism employment, *Annals of Tourism Research*, Vol. 38, No. 4, 2011., str. 1322-1343
13. Khairy, H.A., Elzek, Y., Abdulsalam Saeed, A.A., Ezzat Hashad, M. (2023). The Impact of Tourism Seasonality on Employees' Entrepreneurship Intention and Intention to Leave in Egyptian

Tourism and Hospitality Industry: The Moderating Role of Internal Corporate Social Responsibility, *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, Vol 12 (1), str. 171-19

14. Khassawneh, O., Gulen Hashmi, Z. (2023). Human rights and workforce conditions in the tourism sector, in ME Korstanje & VGB Gowreesunkar (eds), *Global Perspectives on Human Rights and the Impact of Tourism Consumption in the 21st Century. 1st edn, Advances in Hospitality, Tourism, and the Services Industry*, IGI Global, str. 129-152

15. Krabokoukis, T., Polyzos, S. Analyzing the Tourism Seasonality for the Mediterranean Countries, *Journal of the Knowledge Economy*, 2023., str. 1-24.

16. Laškarin, Ažić, M., Rašan, D., Prahin, I. (2022). Measuring the Quality of Working Conditions and Behavioral Intentions of Seasonal Hospitality Workers in Croatia, *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, Vol. 70 No. 3, str. 369-382

17. Luekveerawattana, R. Successful green tourism in remote cultural community areas, *Cogent Social Sciences*, Vol. 10, No. 1, 2024., str. 1-12

18. Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). Seasonal workers, <https://mup.gov.hr/aliens-281621/stay-and-work/seasonal-workers/281670> (Datum pristupa: 28.3.2024.)

19. Ministarstvo unutarnjih poslova, <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/4/Mjese%C4%8Dne%20statisike%20o%C5%BEujak%202024.pdf> (Datum pristupa: 5.6.2024.)

20. Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). Državljeni trećih zemalja, <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/drzavljeni-trecih-zemalja/281820> (Datum pristupa: 12.7.2024.)

21. Ministarstvo turizma i sporta. https://mint.gov.hr/UserDocsImages/2022_dokumenti/003_220721_Strategija_ROT_nacrt.pdf (Datum pristupa: 1.5.2024.)

22. Ministarstvo turizma i sporta (2023.) Nacionalni plan razvoja održivog turizma do 2027. godine, https://mint.gov.hr/UserDocsImages/2023_dokumenti/Nacionalni%20plan%20razvoja%20odr%C5%BEivog%20turizma%20do%202027.%20godine%20i%20Akcijski%20plan%20do%202025.%20godine.pdf (Datum pristupa: 19.8.2024.)

23. MojPosao, <https://www.moj-posao.net/Vijest/84052/Porucili-sezonski-radnici-Placa-za-rad-u-sezoni-ne-smije-bit-manja-od-1300-eura-neto/55/> (Datum pristupa: 11.4.2024.)

24. Nacrt prijedloga Zakona o strancima, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=12482> (Datum pristupa: 5.8.2024.)

25. Obadić, A., Marić, I. (2009). The significance of tourism as an employment generator of female labour force, *Ekonomika misao i praksa*, Vol. 18 No. 1, 2009., str. 93-114.
26. Pravdić, V. (2003). Održivi razvoj: značenje, poimanje i primjena. Primjer ekoturizma u Hrvatskoj, *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, Vol. 12 No. 3-4 (65-66), str. 285-309
27. Pravilnik o boravku državljanina trećih zemalja u Republici Hrvatskoj, NN 20/22
28. Přívarová, M., Martincová, M., Trnovský, K., Hačár, D. Labour Migration and Tourism Flows: the Case of the EU, *Journal of tourism and services*, Vol. 13, No. 24, 2022., str. 272-289
29. Rahimić, Z., Črnjar, K., Čikeš, V. (2019). Seasonal employment in tourism organizations as a challenge for human resource management // *ToSEE – Tourism in Southern and Eastern Europe 2019 / Zadel, Zrinka ; Smolčić Jurdana, Dora (ur.). Opatija: University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management Opatija, Croatia., Vol. 5, str. 607-620*
30. Statista, <https://www.statista.com/statistics/644668/travel-and-tourism-employment-contribution-croatia/> (Datum pristupa: 1.4.2024.)
31. Strategija održivog razvoja turizma do 2030. godine. NN 2/2023.
32. Uredba o poticanju ulaganja u sektoru turizma. NN 39/2024
33. Zeko, M. (2015). Pozitivno pravna regulacija sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, Vol. 6 No. 2, str. 159-167.
34. Ünsal-Akbıyık, B.S., Çakmak-Otluoğlu, K. Ö., De Witte, H. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 24, str. 14-20
35. Zakon o tržištu rada, NN, 118/18, 32/20, 18/22, 156/23
36. Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22
37. Zakon o strancima, NN 133/20, 114/22, 151/22
38. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23
39. Zakon o suzbijanju nepravilnog rada, 151/22 (2022)
40. Zakon o doprinosima, NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23

Popis ilustracija

Popis slika

Slika 1. Strateški pristup organizacije sezonalnosti i zapošljavanju.....	7
Slika 2. Metode prije zapošljavanja.....	10
Slika 3. Ciljevi održivog turizma	19

Popis tablica

Tablica 1. Broj prijava potreba za radnicima i zapošljavanje osoba s evidencije HZZ-a od 2009. do 2022. godine	11
Tablica 2. Strateški ciljevi Strategije razvoja održivog turizma do 2030. godine.....	22
Tablica 3. Kvadratura za smještaj sezonskih radnika	27
Tablica 4. Statistički podatak izdanih dozvola za boravak i rad u 2024. godini po PU	29

Popis grafikona

Grafikon 1. Ukupni doprinos putovanja i turizma zaposlenosti u Hrvatskoj od 2012. do 2028. godine.....	2
Grafikon 2. Broj novouključenih korisnika prema vrstama APZ mjera - razdoblje 2016. - 2022.	13
Grafikon 3. Važnost elemenata sezonskog rada.....	16