



UNIVERSITY OF SPLIT  
University Department of Professional Studies



International Scientific and Professional Conference  
**CONTEMPORARY ISSUES**  
**IN ECONOMY AND TECHNOLOGY**

**CIET 2014**

Split, 19 – 21 June

**CONFERENCE PROCEEDINGS**



UNIVERSITY OF SPLIT  
University Department of Professional Studies



International Scientific and Professional Conference  
**CONTEMPORARY ISSUES**  
**IN ECONOMY AND TECHNOLOGY**

**CIET 2014**

Split, 19 – 21 June

**CONFERENCE PROCEEDINGS**

PDF on CD ROM with full papers

[www.ciet2014.oss.unist.hr](http://www.ciet2014.oss.unist.hr)

**Publisher:**

University of Split  
University Department of Professional Studies  
Livanjska 5  
21000 Split, CROATIA

**For the Publisher:**

Ivan Pavić, Rector  
Ado Matoković, Head

**Editors-in-chief:**

Bože Plazibat  
Silvana Kosanović

**Cover Design:**

Ivan Lovrić, Bože Plazibat

**Text Editor:**

Nebojša Veljanovski

**Edition:**

250 copies

**ISBN 978-953-7220-15-0**

CIP - Cataloguing in Publication  
SPLIT UNIVERSITY LIBRARY

UDK 33(063),  
62(063)

CIP record is available in the catalogue of the Split University Library under number **150802045**

**Copyright**© University of Split,  
University Department of Professional Studies, Split, 2014  
All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, stored in retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the University of Split, University Department of Professional Studies.

## ORGANISING COMMITTEE

Bože Plazibat, Chair

Silvana Kosanović

Zlatko Jankoski

Igor Gabrić

Karmen Klarin

Danijela Perkušić Malkoč

Goran Ćorluka

Lada Reić

Domagoja Buljan Barbača

Anita Krolo Crvelin

Ivona Jukić

Ivica Ružić

Luka Mladineo

Antonija Babić

Sandra Antunović

## SCIENTIFIC COMMITTEE

Adina Paraschievescu (ROM)

Andrei O. Paraschievescu (ROM)

Andreia Melnic (ROM)

Andrina Granić (HRV)

Damir Piplica (HRV)

Daniel Gherasim (HRV)

Daniela Burlacu (ROM)

Dejan Kružić (HRV)

Doina Cmeciu (ROM)

Domagoja Buljan Barbača (HRV)

Elena Bonta (ROM)

Elena Fuior (MDA)

Jelena Vidović (HRV)

Josip Sliško (MEX)

Larisa Savga (MDA)

Ljubomir Malešević (HRV)

Magdalena Jasinska (POL)

Marijana Bartulović (HRV)

Marina Buzzi (ITA)

Marko Vukšić (HRV)

Mercedes Aznar Jimenez (ESP)

Miroslav Bjekić (SRB)

Paško Županović (HRV)

Radisav Đukić (SRB)

Ramona Florea (ROM)

Saša Mladenović (HRV)

Sergiu Petrovici (MDA)

Silvana Kosanović (HRV)

Smiljana Pivčević (HRV)

Stanko Geić (HRV)

Tatiana Puiu (ROM)

Toma Rončević (HRV)

Tomislava Pavić Kramarić (HRV)

Tončo Marušić (BIH)

Vlade Urošević (SRB)

Vojkan Vuksanović (SRB)

Zlatko Jankoski (HRV)

## PROFESSIONAL COMMITTEE

Alen Pezelj

Anita Krolo Crvelin

Bože Plazibat

Branko Sorić

Damir Piplica

Danijela Perkušić Malkoč

Dijana Perkušić

Domagoja Buljan Barbača

Gorana Duplančić Rogošić

Haidi Božiković

Hrvoje Karninčić

Ivan Peronja

Ivana Čizmić

Ivica Filipović

Ivica Ružić

Ivo Jerčić

Ivona Jukić

Jasenka Bubić

Jasmina Rogulj

Jelena Vidović

Karmen Klarin

Luka Mladineo

Marijana Bartulović

Marina Lolić Čipčić

Marko Miletić

Mijana Matošević Radić

Miroslav Bjekić

Nada Roguljić

Nenad Vulić

Petar Pepur

Sanja Radmilo Derado

Saša Mladenović

Silvana Kosanović

Slaven Šitić

Tatjana Listeš

Tomislava Pavić Kramarić

Toni Milun

Vera Petrović

Vlade Urošević

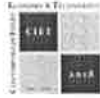
Zlatko Ćesić

# CONTENTS

## SCIENTIFIC PAPERS

<b>Track 1: Finance &amp; Accounting in Search for New Solutions</b>	S - 1
TR01_S01 <i>Ante Mrčela, Damir Piplica, Joško Krivić</i> Investment Support to Small and Medium-Sized Enterprises in Croatia	S - 3
TR01_S05 <i>Domagoja Buljan Barbača, Anita Rogošić</i> Financial possibilities within EU funds for local government units in Split-Dalmatian County	S - 16
TR01_S06 <i>Fuio Elena, Maxim Ion, Cărare Petru</i> Competitive Environment in the Banking Sector in the Republic of Moldova: Characteristics and Perspectives	S - 27
<b>Track 2: New Challenges in Entrepreneurship, Tourism and Trade</b>	S - 37
TR02_S05 <i>L. Savga, V. Sitnicenco, A. Panuta, S. Turcanu</i> Tendencies and Strategic Priorities of Developing Domestic Trade	S - 39
TR02_S06 <i>Victoria Trofimov, Claudia Melinte</i> Economic and Social Problems Related To Migration Processes and the Role of the Associative Sector in Addressing Them (The Case of Republic Of Moldova)	S - 47
TR02_S08 <i>D. Perkušić Malkoč, K. Rakušić Cvrtak, A. Krolo Crvelin</i> The Role of Product Design in Creating Loyalty to New Technologies	S - 57
TR02_S09 <i>Goran Ćorluka, Mijana Matošević Radić</i> Analysis of Seasonality - Inbound Tourist Demand in Croatia	S - 69
TR02_S10 <i>Claudia Melinte, Claudia Tcaciuc</i> The Experience and the Opportunity of Implementation of the Research-Based Academic Education on Corporate Social Responsibility of Co-Operative Enterprises	S - 82
TR02_S11 <i>Ivona Jukić, Slađana Brajević, Antonija Babić</i> The Role of Clusters in the Development of Small and Medium-Sized Enterprises in the Republic of Croatia	S - 91
TR02_S14 <i>Victor Apopii, Larisa Savga</i> Development of Domestic Trade in a Globalized Economy	S - 101
<b>Track 3: New Achievements in Mechanical Engineering</b>	S - 109
TR03_S03 <i>Petra Mesarić, Bruno Palašek</i> Supervisory Control and Data Acquisition for Energy Management Systems	S - 111
TR03_S04 <i>Siniša Zorica, Marko Vukšić, Ivan Zulim</i> Evaluation of DC-DC Resonant Converters for Solar Hydrogen Production Based on Load Current Characteristics	S - 121

<b>Track 4: Interdisciplinary Approach to Teaching and Learning Methodology</b>	S - 135
TR04_S01 <i>Pilar Alberola, Mercedes Aznar</i> Enhancing Employability From An Academic Perspective	S - 137
TR04_S02 <i>Divna Krpan, Marko Rosić, Saša Mladenović</i> Teaching Basic Programming Skills to Undergraduate Students	S - 147
TR04_S03 <i>Silvana Kosanović, Brinton Tench Coxé</i> Developing a CBI Curriculum: Challenges and Outcomes	S - 159
TR04_S05 <i>Gorana Duplančić Rogošić</i> Lexical Collocations as a Building Block in Teaching ESP	S - 171
TR04_S08 <i>Branko Sarić</i> On Impulse Response of Linear, Continuous-Time, Time-Invariant System	S - 181
TR04_S11 <i>Hrvoje Golčić, Ivana Skelić, Maja Štula</i> Accessibility Issues Faced By Blind and Visually Impaired Persons in the Field of Studying and Education	S - 187
TR04_S12 <i>Hrvoje Mladinić, Goran Zaharija, Saša Mladenović</i> Framework for Development of Physical Models and Simulations	S - 199
TR04_S15 <i>Goran Zaharija, Ana Grubač, Andrina Granić</i> LEaRN – LEgo Robot and Netlogo	S - 209
TR04_S16 <i>Monika Mladenović, Žana Žanko, Marko Rosić</i> Elementary Students' Attitude Towards Programming in the Republic of Croatia	S - 219
TR04_S17 <i>Toni Milun, Magdalena Radočaj, Petra Hanić</i> The Influence of Gender on Academic Achievement	S - 227
TR04_S18 <i>Jasmina Rogulj, Ivana Čizmić</i> Importance of Individual Differences in ESP Context	S - 237
TR04_S19 <i>Nikolina Bubica, Ivica Boljat</i> Strategies for Teaching Programming to Meet New Challenges: State of the Art	S - 248
TR04_S21 <i>Serap Firat</i> Importance of Human Resources Training in an Information Age	S - 259
TR04_S22 <i>Anica Hunjet, Goran Kozina</i> The Satisfaction of Polytechnics' Students with the Higher Education System in Croatia	S - 264



# CIET 2018

CONTEMPORARY ISSUES IN ECONOMY & TECHNOLOGY

**HOME THE CONFERENCE PREVIOUS CONFERENCES CONTACT**

- Home
- ▼ The Conference
  - Call for Papers
    - ▶ Organisers
    - Editorial Board
    - Committees
    - Conference programme
    - Conference Proceedings
    - Paper Tracks
    - ▶ Venue and Accommodation
    - Important Dates
    - Instructions and Templates
    - Publishing
    - Indexing and Abstracting
    - Conference Tours
    - Participation Fee
    - Sponsors and Donors
    - Gallery
  - ▼ Previous conferences
    - ▶ 2014
    - ▶ 2016
  - Contact

»» SUBMISSIONS

Home » The Conference » Indexing and Abstracting

## INDEXING AND ABSTRACTING

- Conference Proceedings - Contemporary Issues in Economy&Technology - CIET 2014:
  - EconLit, EBSCO, ResearchBible
- Conference Proceedings - Contemporary Issues in Economy&Technology - CIET 2016:
  - EconLit, EBSCO, ResearchBible
- Conference Proceedings - Contemporary Issues In Economy&Technology - CIET 2018:
  - EconBiz, EBSCO, ResearchBible

## PARTNERS



P.PORTO

INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE CONTABILIDADE  
E ADMINISTRAÇÃO  
DO PORTO



# Sezonalnost zapošljavanja u turizmu – poslovni slučaj Grad Split

*Goran Ćorluka*

Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel za stručne studije, Split, Hrvatska  
[gcorluka@oss.unist.hr](mailto:gcorluka@oss.unist.hr)

*Vlatka Karabatić*

Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel za stručne studije, Split, Hrvatska  
[karabaticv@hotmail.com](mailto:karabaticv@hotmail.com)

*Stanko Geić*

Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel za stručne studije, Split, Hrvatska  
[sgeic@oss.unist.hr](mailto:sgeic@oss.unist.hr)

**Sažetak.** Sezonalnost turizma, kao temeljno obilježje turizma, čimbenik je koji utječe na sve aspekte suvremene turističke industrije. Sezonske fluktuacije turističke potražnje uzrokuju nepovoljne uvjete poslovanja. Sezonalnost poslovanja vodi ka podiskorištenosti ili pak prekomjernoj iskorištenosti resursa, nestabilnosti poslovanja i nesigurnosti povrat na ulaganja, pri čemu se godišnji fiksni troškovi pokrivaju sezonskim generiranjem prihoda. Ovo istraživanje proučava utjecaj sezonalnosti turizma na zapošljavanje sa problemima i ključnim obilježjima sezonskog zapošljavanja u turizmu. Turizam je neprivilačna industrija za poslodavca ali i zaposlenika. Sporadična potražnja za radnom snagom koči proces zapošljavanja, manjak sezonskih radnika dovodi do regrutiranja radnika izvan lokalnih sredina, ograničena je mogućnost zadržavanja radnika, razvoja zaposlenika i razvoja karijere, dolazi do gubitka vještina i iskustva radnika, smanjena je kvaliteta usluge a time i zadovoljstvo gosta, nastupa nedostatak predanosti od strane radnika. Cilj ovog rada je analizirati učinak sezonalnosti poslovanja na zapošljavanje u turizmu. Nadalje, ispitati sezonsku strukturu zaposlenosti u gradu Splitu s obzirom na ukupan broj sezonskih zaposlenika, razinu obrazovanja zaposlenika, turističku djelatnost zapošljavanja. Finalno, dati pregled državnih potpora za sezonski rad u turizmu.

**Ključne riječi:** turizam, zapošljavanje, tržište rada, sezonalnost, fluktuacije.

## 1. Uvod

Turizam doživljava kontinuirani rast te postaje jedna od najbrže rastućih industrija u svijetu, jedan od glavnih sudionika u međunarodnoj trgovini, te predstavlja u isto vrijeme jedan od glavnih izvora prihoda za mnoge zemlje ([www.unwto.org](http://www.unwto.org)). Turizam u Hrvatskoj predstavlja jednu od vodećih industrija, te generator je nacionalnog i regionalnog razvitka. Prema podacima Hrvatske narodne banke, u 2012. godini prihodi od turizma iznosili su 6,83 milijarde eura, odnosno 3,2 % više nego u 2011. godini, dok je udio turizma u hrvatskom BDP-u 2012. godine iznosio je 15,4 posto, što predstavlja blagi rast udjela u odnosu na godinu ranije. Hrvatsku je u 2012. godini posjetilo 11.834.975,00 turista od čega 88 % stranih i 12 % domaćih turista. U istoj godini ostvareno je 62.743.057 noćenja. Iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u 2012. g. ukupno je zaposlenih 30.084 od čega je 18.289 zaposlenih u turizmu ([www.mint.hr](http://www.mint.hr); [www.dzs.hr](http://www.dzs.hr)).

Usprkos njegovoj relevantnosti u nacionalnoj ekonomiji daljnji rast i razvoj turizma ograničava njegova ključna karakteristika – sezonalnost poslovanja. Pojam sezonalnosti je u



akademske literature definirane s više aspekata, no kao najznačajnije definicije ističu se sljedeće:

*„Turističku sezonalnost je moguće definirati kao sustavne, ali ne nužno i pravilne godišnje varijacije u intenzitetu turističke potražnje, uzrokovane prirodnim i institucionalnim čimbenicima“ (Hylleberg, 1972).*

*„U slučaju turizma, sezonalnost može biti definirana kao vremenska neravnoteža fenomena turizma koja se može izraziti u smislu dimenzija elemenata kao što su broj posjetitelja, troškovi posjetitelja, promet na autocestama i ostali oblici transporta i zaposlenost“ (Butler, 1994).*

Sezonalnost u turizmu nije karakteristična isključivo za pojedinu destinaciju ili zemlju, već se pojavljuje u gotovo svim zemljama i destinacijama svijeta (Cuccia i Rizzo, 2011). Gotovo sva turistička poduzeća i regije su u manjoj ili većoj mjeri pogođene sezonalnošću. Neke destinacije zbog fluktuacije broja posjetitelja u određenom periodu imaju više turista i posjetitelja nego što mogu prihvatiti dok van sezone imaju premalo turista i posjetitelja te kapaciteti ostaju neiskorišteni (Lee et al., 2008).

U kontekstu turizma, sezonalnost se dijeli u dvije kategorije: prirodna i institucionalna. Prirodni tip sezonalnosti je povezan sa pravilnim i periodičnim promjenama prirodnog fenomena na određenoj destinaciji što je obično povezano sa klimom (temperatura zraka, temperatura vode, sunčeva svjetlost, oborine, vjetrovi i sl.) (Koc i Altinay, 2007). Prirodni faktori mogu učiniti destinaciju neatraktivnom u jednom dijelu godine te s druge strane biti atrakcija i privući potražnju u drugom dijelu godine. Pretežno ljetne turističke destinacije s otvorenim prostorima, orijentirani na vodu i more doživljavaju izražen utjecaj prirodne sezonalnosti u svom turističkom poslovanju (Paraschivescu, 2013). Institucionalni tip sezonalnosti rezultat je religijskih, kulturnih, etičkih i socijalnih čimbenika. Najvažniji oblik institucionalnog tipa sezonalnosti su ljetni školski i industrijski praznici (Koc i Altinay, 2007). Kako su školski praznici uglavnom ljeti, obitelji sa djecom se odlučuju da im glavno putovanje bude u tom razdoblju (Chung, 2009). Butler (1994) navodi da postoje tri dodatna uzroka sezonalnosti a to su: socijalni pritisak ili moda, zimski sportovi i inertnost od strane izletnika koji imaju odmor u specifičnom razdoblju godine premda nisu više ograničeni određenim periodom.

Sezonalnost turizma u Hrvatskoj uzrokovana je geografskim obilježjima turističkih receptivnih prostora koji su najatraktivniji a time i najposjećeniji. Jedno od tih obilježja su klimatski čimbenici koji izravno diktiraju pogodnost korištenja turističkih resursa (npr. Jadransko more), dok je s druge strane jedan od presudnih čimbenika u korištenju tih resursa ustaljeni trend u korištenju godišnjih odmora u pojedinim europskim zemljama iz koji se generira najveća turistička potražnja za turizmom u Hrvatskoj (Cicvarić, 1980).

## **2. Utjecaj sezonalnosti poslovanja na zaposlenost u turizmu**

Posljedice i implikacije sezonalnosti su istraženi i na strani ponude (turistički operatori, zaposlenici i stanovnici turističke destinacije) i na strani potražnje (turisti). Porastom masovnog turizma rasle su i negativne implikacije sezonalnosti poslovanja, posebno zbog trajne koncentracije turističke potražnje na samo nekoliko ljetnih tjedana. Zbog toga se broj poduzeća koji su ovisni o turizmu povećao pokušavajući privući maksimalan broj turista.

Utjecaji sezonalnosti znatno se razlikuju među destinacijama i samoj lokaciji turističkih poduzeća unutar destinacije. U pogledu ponude i turističke destinacije, implikacije su kategorizirane u 3 područja: ekonomski utjecaji, ekološki utjecaji i društveno kulturni utjecaji (Paraschivescu, 2013). Ekonomski utjecaji povezuju sezonalnost uglavnom sa problemima izvan sezone, naročito gubitak profita zbog neučinkovitog korištenja resursa i sadržaja (Manning i Powers, 1984; Sutcliffe i Sinclair, 1980; Williams i Shaw, 1991). Ekološki aspekt

sezonalnosti očituje se u negativnim učincima koncentracije velikog broja ljudi na malom prostoru u obliku zagađenja, dok se socio-kulturni utjecaji najviše iskazuju kroz probleme porasta populacije i opterećenja infrastrukture (promet, parkiranje, rast cijena, značajno povećanje troškova usluga u lokalnoj zajednici, rast kriminala, povećane potrebe za uslužnim djelatnostima i dr).

Fenomen sezonalnosti u turističkoj industriji dramatično utječe i na zapošljavanje u ovom sektoru, uzrokujući visoku zaposlenost u špici sezone te smanjenom zaposlenosti izvan sezone. Sezonsko zapošljavanje utječe na ekonomiju, zaposlenike i lokalnu zajednicu i zbog toga se smatra odvojenim od ostalih utjecaja sezonalnosti.

Radno mjesto u turizmu se obično smatra kao privremeno zaposlenje sa niskim plaćama i nepopularnim radnim vremenom, pri čemu sezonalnost čini ovu vrstu posla još i nestabilnijom, stoga su zaposlenici iscrpljeni u špici sezone i primorani su tražiti alternativne izvore prihoda izvan sezone (Kolomiets, 2010). Najveći problem pri sezonskom zapošljavanju jest poteškoća u regrutiranju i zadržavanju osoblja (Yacoumis, 1980). Murphy (1985) naglašava da su odnosi osoblja i vještina minimalni, budući da se za privremene zaposlenike predviđaju manji treninzi. Zbog toga je osobito teško održavati standarde i kvalitetu proizvoda (Baum, 1999). Sezonski rad se također doživljava kao „manje značajan“ i sklon je privlačiti one koji su na periferiji tržišta rada, koji su manje obrazovani, polukvalificirani ili nekvalificirani (Mathieson & Wall, 1982; Mill & Morrison, 1998). No, Murphy (1985) smatra da „sezonalnost nije nužno loša za svakoga“. Neki ljudi odabiru sezonska zanimanja da bi mogli odrađivati druge aktivnosti izvan sezone, naprimjer studenti, umjetnici ili kućanice (Koenig i Bischoff, 2006).

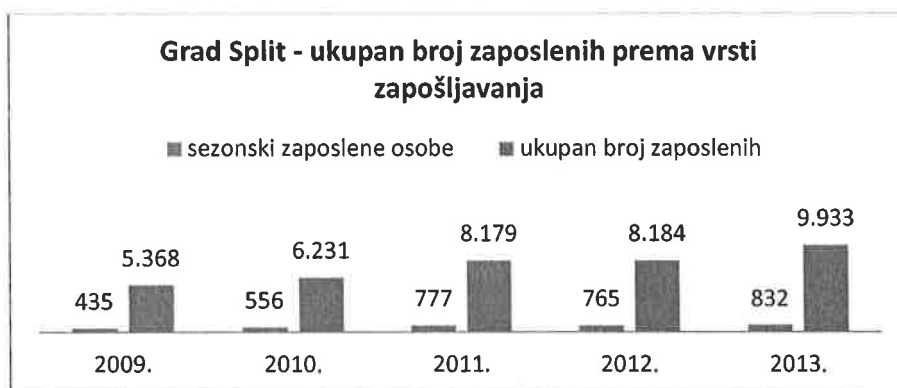
Sezonske turističke kompanije suočene su s nizom izazova, suprotno poduzećima koja rade kontinuirano tijekom cijele godine, jer trebaju produktivne i obučene kadrove ali isto tako sezonski i privremeno zaposlene. Izabiranje i zapošljavanje adekvatnog broja radnika te trošenje manjih iznosa na obučavanje je značajan pokazatelj na izazov ljudskih resursa. Ono što čini ovu tematiku još izazovnijom je da takve kompanije moraju zadržati učinkovite i profesionalne zaposlenike a isto tako se osloniti i na one sa manje iskustva i manje vješte zaposlenike. Sezonski radnici imaju manje vremena da se prilagode radnoj okolini ali ipak moraju dati svoj maksimum u špici sezone. Ono što bi bilo poželjno za ove kompanije jest pokušati vratiti iste, već obučene radnike godinu za godinom i na taj način smanjiti troškove obuke i povećati korisnost za krajnjeg potrošača. S druge strane radnici imaju korist jer se vraćaju na isti posao, sezonu za sezonom, te već poznaju okolinu i sam posao te je stoga stres sveden na minimum. Dok, povrat sezonskih radnika opetovano na isto radno mjesto je obostrano korisno i za radnika i za poslodavca (Kolomiets, 2010).

Hrvatski turizam još je uvijek pod velikim utjecajem sezonalnosti, posebice što se tiče sezonalne fluktuacije radne snage. Javlja se i problem da sezonski radnici najčešće dolaze iz redova nezaposlenih, te imaju manjak radnog iskustva na poslovima za koja se uzimaju u radni odnos, te nemaju ni dovoljno sklonosti za rad u turizmu. Ovo može u značajnoj mjeri smanjiti zadovoljstvo gostiju pruženom uslugom. Još jedno obilježje sezonalnosti je privremenost takvog radnog mjesta, odnosno rad po ugovoru na određeno vrijeme. S jedne strane, to je pozitivno jer zapošljava ljude bar na neko vrijeme, no ovi rijetko dobivaju priliku biti primljeni za rad na neodređeno, te se nakon sezone opet vraćaju u redove nezaposlenih. Najbolji način za rješavanje problema sezonalnosti radne snage jest preobražaj Hrvatske u zemlju u kojoj se turizam odvija kroz cijelu godinu, a ne samo sezonalno. Prilika za rješavanje problema sezonalnosti se može očitati u novim turističkim trendovima na međunarodnom tržištu. Ti se trendovi posebno odnose na stariju klijentelu koja ima veću platežnu moć i veću sklonost putovanjima. Također, ova vrsta klijentele se obično odlučuje na češće godišnje odmore i to tokom cijele godine, budući da ima više slobodnog vremena. Ukoliko bi se

Hrvatska svojom turističkom ponudom orijentirala na stariju klijentelu, bilo bi moguće razvijati turizam tokom cijele godine i to ne samo u primorskim krajevima. Na ovaj način turistički promet bi se više-manje, jednoliko rasporedio tokom cijele godine, a i potreba za sezonskom radnom snagom više ne bi bila toliko izražena, budući da bi ljudi radili tokom cijele godine.

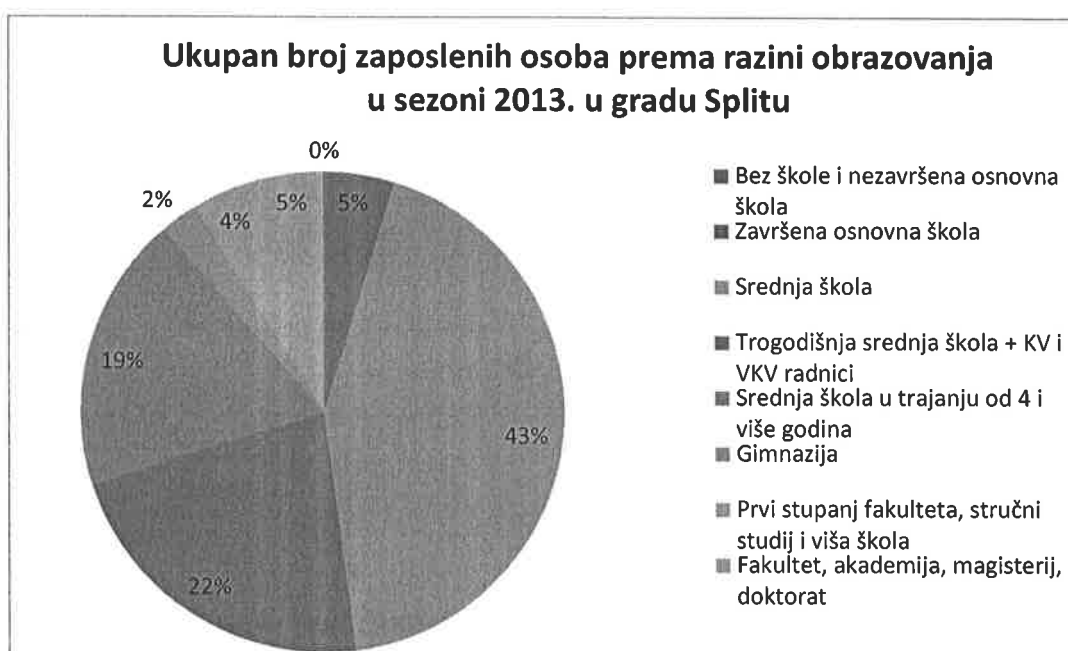
### 3. Struktura sezonskog zapošljavanja u gradu Splitu

Split je drugi grad u Republici Hrvatskoj i najsnažnije regionalno središte na istočnoj obali Jadrana. Prema posljednjem popisu stanovništva, provedenom od 1. do 28. travnja 2011. godine Split ima 178.192 stanovnika. U njemu živi skoro 40% žitelja Splitsko dalmatinske županije (455.242 stanovnika), odnosno nešto više od 4 posto ukupnog broja stanovnika Republike Hrvatske. Sezonsko zapošljavanje u gradu Splitu raste iz godine u godinu, pa upravo u 2013. godini bilježimo najveći broj zapošljavanja osoba s evidencije Zavoda kao i najveći broj prijavljenih potreba za sezonskim radnicima (Prikaz 1)



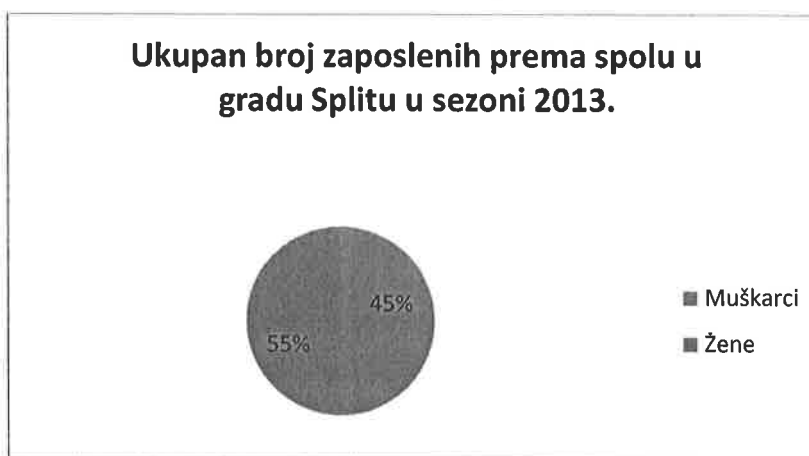
**Prikaz 1** Grad Split, ukupan broj zaposlenih prema vrsti zapošljavanja (Izvor: Izrada autora prema podacima Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje Split od 22.01.2014.)

Prikaz 2 ukazuje na ukupan broj zaposlenih sezonaca prema razini obrazovanja te je evidentno da je prema obrazovnoj strukturi najviše zaposlenih sa srednjom školom (43%) dok je samo 5% osoba sa završenom visokom školom.



**Prikaz 2** Ukupan broj zaposlenih sezonaca prema razini obrazovanja u gradu Splitu u 2012. g. (Izvor: Izrada autora prema podacima Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje Split od 22.01.2014.)

Obzirom na spol, u prikazu 3 je razvidno da je u 2013. godini bila veća zastupljenost žena (55%) od muškaraca (45%) u sezonskom zapošljavanju.



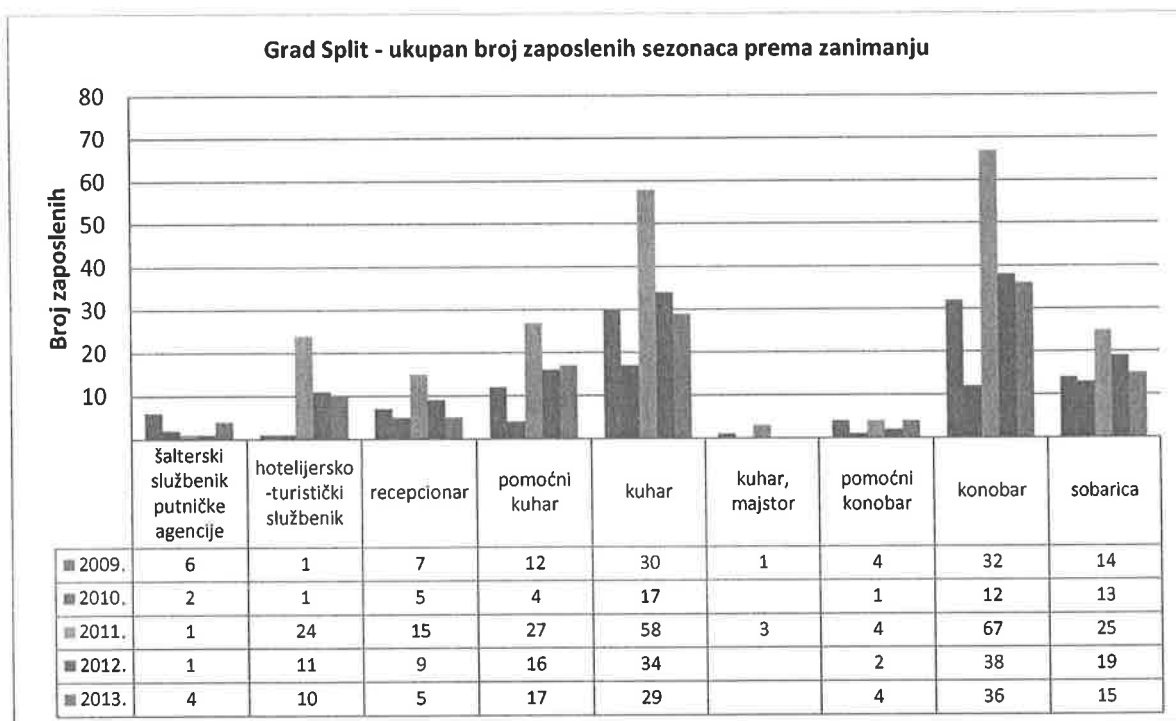
**Prikaz 3.** Ukupan broj zaposlenih prema spolu u gradu Splitu u sezoni 2013. (Izvor: Izrada autora prema podacima Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje Split od 22.01.2014.)

U djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane u razdoblju od 2009. – 2013. godine vidljiv je rast broja zaposlenih sezonaca sa 189 u 2009. godini na 357 u 2013. godini, što je povećanje od 88,89%.



**Prikaz 4.** Ukupan broj zaposlenih sezonaca u gradu Splitu od 2009.-2013.g prema djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane (Izvor: Izrada autora prema podacima Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje Split od 22.01.2014.)

U sljedećem prikazu 5 vidljivo je da su najtraženiji radnici u djelatnosti ugostiteljstva i to uglavnom konobari, pomoćni konobari, kuhari, pomoćni kuhari te sobarice. No, interesantna je činjenica da je nakon vrhunca razine sezonskog zapošljavanja u gradu Splitu 2011. godine došlo do značajnog pada broja sezonski zaposlenih radnika na promatranim radnim mjestima. S obzirom na stalni rast broj turističkih dolazaka i noćenja u promatranome razdoblju, postavlja se pitanje uzroka pada broja sezonskih radnika. Pretpostavka se veže uz zapošljavanje u stalni radni odnos, koje je uvjetovano većim brojem turističkih poduzeća sa cjelogodišnjim poslovanjem.



**Prikaz 5.** Ukupan broj zaposlenih sezonaca u Splitu prema zanimanjima (Izvor: Hrvatski Zavod za zapošljavanje Split od 22.01.2014.)

#### 4. Vladine potpore za sezonski rad u turizmu

Problem sezonskog zapošljavanja je izrazit. Poduzećima su potrebne mjere kako bi usprkos sezonskom regrutiranju radne snage osigurali kvalitetan kadar koji će pružiti kvalitetnu uslugu gostima. Postoje brojni alati kako privući radnike da se vrate sezonskom poslu. Relativno

jednostavne i jeftine metode koje mogu biti upotrjebljene od hotelijera je jednostavno ostati u kontaktu sa radnicima nakon što je sezona završila (šaljući čestitke, obavijesti o novostima u poduzeću i sl. ), čemu je preduvjet raspolaganje aktualnim podacima o radnicima da bi ih mogla kontaktirati i ponuditi im poslove za sljedeću sezonu. Da bi kvalitetno upravljala iskusnim i obučanim zaposlenicima, kompanija bi trebala obučiti „multi-tasker“ djelatnike (radnici sa širokim djelokrugom znanja i vještina). Takvi radnici će također imati bolje mogućnosti za napredovanje u karijeri u budućnosti unutar ali i izvan kompanije, a poslodavac se može osloniti na manji broj djelatnika i raspoređivati ih po potrebi u druge odjele u vrijeme van sezone kada djelatnici dobivaju manje plaće i samim time su frustriraniji. Ovakva praksa je jednostavna za provesti a učinkovito povećava dobar odnos zaposlenik-poslodavac te čini da se radnici vraćaju i žele graditi karijeru na ovome području. Ovakvu strategiju mogu primijeniti sve kompanije koje pristupaju sezonalnosti izazivajući je (Kolomiets, 2010).

Očuvanje radnih mjesta i jačanje kvalitete usluga u turizmu bio je glavni cilj izrade dviju posebnih vladinih mjera RH - "Stalni sezonac" i "Rad i nakon ljeta" - nastalih na inicijativu Ministarstva rada i mirovinskog sustava u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje (HZZ). "Stalni sezonac" i "Rad i nakon ljeta" omogućit će olakšane uvjete i potporu za rad nezaposlenima koji rade u sezoni te poslodavcima koji zapošljavaju sezonske radnike u turizmu. Mjerom "Stalni sezonac" poslodavcu iz djelatnosti turizma i ugostiteljstva se do šest mjeseci godišnje sufinancira trošak doprinosa za produljeno mirovinsko osiguranje stalnim sezonskim radnicima u vremenu kada ne rade, tj. izvan sezone. U slučaju da djelatnik ne prihvati posao u sljedećoj turističkoj sezoni, dužan je vratiti uplaćene doprinose produljenog osiguranja. Uvjet za poslodavca je da, uz zadržavanje broja stalno zaposlenih djelatnika na neodređeno vrijeme, zaposli 20 posto stalnih sezonaca godišnje. Mjera "Rad i nakon ljeta" omogućava poslodavcima iz turističke djelatnosti korištenje svih potpora i mjera iz nadležnosti HZZ-a. Kako bi ostvario potporu, poslodavac koji želi zadržati radnika i nakon sezone, a za kojeg na početku sezone nije koristio potporu, može za njega bez prijave i povratka u evidenciju HZZ-a podnijeti zahtjev za korištenje potpore. Potpore za zapošljavanje dodjeljuju se u obliku državnih subvencija za plaće te iznose 50 posto godišnjeg troška bruto plaće za malog i srednjeg poslodavca, a 30 posto za velikog poslodavca. To se odnosi na osobe svih dobni skupina koje ispunjavaju uvjet za zapošljavanje uz potporu HZZ-a. Pritom poslodavci moraju uredno isplaćivati plaće i doprinose te ostale obveze prema državi.

Uz spomenute mjere, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, pripremlilo je i niz drugih mjera u koji se mogu uključiti poslodavci i radnici u turizmu. Tako se primjerice mjerom „Pola-pola“ sufinancira zapošljavanje na godinu dana svih osoba iz evidencije HZZ-a u turizmu bez obzira na dob, staž, stručnu spremu i prethodno radno iskustvo, mjerom „Pola-pola za uključivanje“ se sufinancira (s većim iznosom potpore do 75% bruto plaća na godišnjoj razini) zapošljavanje osoba s invaliditetom, a također se sufinancira i zapošljavanje osoba romske nacionalne manjine, kao i osoba iz posebno ranjivih skupina.

## 5. Zaključak

Problem sezonalnosti turizma je stvaran. Prirodni i institucionalni faktori utječu na sezonske fluktuacije turističke potražnje uzrokujući pri tome brojne negativne implikacije u receptivnoj destinaciji koje se odražavaju na ekonomiju, ekologiju, društvenu zajednicu pa i na zaposlenost. Sezonski rad obilježen je negativnim posljedicama na strani poslodavca i posloprimca. Poslodavac se susreće sa problemom zadržavanja sezonske radne snage, troškom obuke regrutiranih sezonskih radnika te zbog nelukrativnosti radnog mjesta ponuda radne snage ima manjak kompetencija. Posloprimac je izložen potražnji za radom koja pruža privremeno zaposlenje sa niskim plaćama i nepopularnim radnim vremenom, pri čemu je mogućnost razvoja karijere ograničena. No, u uvjetima visoke stope nezaposlenosti mnogima

posloprimcima preostaje jedini izvor zapošljavanja, a s druge strane poslodavcu se osigurava priljev radne snage u periodu godine kada poduzeće radi sa maksimalno iskorištenim kapacitetima. Analizom sezonskog zapošljavanja na području grada Splita razvidna je struktura kadrova. Veći udio u ukupno sezonski zaposlenoj radnoj snazi zauzimaju osobe srednje stručne spreme, ženskog spola. Dok su najčešća radna mjesta na koja se zapošljavaju sezonski radnici konobar, pomoćni konobar, kuhar, pomoćni kuhar te sobarica. Ukupan broj sezonskih radnika konstantno raste od 2009.-2013. godine, što uvjetuje razvoj turizma u gradu Splitu. Produljenje turističke sezone ili pak cjelogodišnje turističko poslovanje ublažilo bi negativne implikacije koje proizlaze iz sezonskog poslovanja, a time bi omogućilo poduzećima zapošljavanje radne snage u stalni radni odnos. Takav scenarij zvuči privlačno, ali njegova realizacija je pak za sada samo mašta turističkih djelatnika. Shodno čemu su neophodne vladine mjere i potpore kako bi sezonski rad učinili atraktivnijim izvorom zapošljavanja. Preporuke za daljnja istraživanja usmjerena su u tri područja. Doprinos ovome području istraživanja bile bi spoznaje o kvaliteti sezonskih radnika, o zadovoljstvu radnika sezonskim zapošljavanjem te značaju uloge provedenih vladinih mjera na poboljšanje uvjeta sezonskog zapošljavanja.

## Reference

- Baum, T. (1999). *Seasonality in tourism: understanding the challenges*, Tourism Economics, 5(1), 5-8
- Butler, R. (1994). *Seasonality in tourism: issues and problems*, In Seaton, A. V.(ed.), *Tourism: The state of the Art*, John Wiley & Sons Ltd, 332-9
- Chung, J. Chung., (2009). *Seasonality in tourism: A review*, RTR Review of Tourism Research, Texas A&M University, 7 (5)
- Cuccia, T., Rizzo, I., (2011). *Tourism seasonality in cultural destinations: Empirical evidence from Sicily*, Tourism Management, 32, 589-595
- Ćorluka, G., Matošević Radić, M., Geić, S., (2013). *Selective Forms of Tourism – the Way of Extending the Summer Season*, Economy Transdisciplinarity Cognition, 16, 88-96
- Hylleberg S. (1992). *General introduction. In Modelling Seasonality*, Hylleberg S (ed.). Oxford University Press, Oxford, 3–14
- Koc, E., Altınay, G., (2007). *An analysis of seasonality in monthly per person tourist spending in Turkish inbound tourism from a market segmentation perspective*, Tourism Management, 28, 227-237
- Koenig, N., Bischoff, E. E., (2005). *Seasonality research: The state of the Art*, European Business Management School, University of Wales Swansea, Swansea, United Kingdom
- Kolomiets, A., (2010). *Seasonality in tourism employment, Case: Grecotel Kos Imperial, Kos, Greece*.
- Lee, C., Bergin-Seers, S., Galloway, G., O'Mahony, B., McMurray, A., (2008). *Seasonality in the tourism industry. Impacts and strategies*, CRC Sustainable tourism Pty Ltd, Gold Coast, Queensland, Australia
- Machieson, A. and Wall, G. (1982). *Tourism: Economic, physical and social impacts*, Longman.
- Manning, R.E. and Powers, L. (1984). *Peak and Off Peak Use: Redistributing the Outdoor Recreation/Tourism Load*, Journal of Travel Research, 23(2), 25-31
- Murphy, P. E. (1985). *Tourism: a community approach*, Methuen, New York.
- Sabol Opačić, V., Bogdan, Lj., (2010). *Problematika zapošljavanja u ugostiteljstvu i turizmu*, Zbornik Međimurskog veleučilišta u Čakovcu, 1 (1)

Službena stranica Državnog zavoda za statistiku, [www.dzs.hr](http://www.dzs.hr)

Službena stranica Hrvatske vlade, [www.vlada.hr](http://www.vlada.hr)

Službena stranica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)

Službena stranica ministarstva turizma, [www.mint.hr](http://www.mint.hr)

Službena stranica UNWTO, <http://www.unwto.org/content/why-tourism>

Sutcliffe, C. M. S. and Sinclair, M. T. (1980). *The measurement of seasonality within the tourist industry: an application of tourist arrivals in Spain*, Applied Economics, 12(4), 429-441

Williams A. M., Shaw G. (1991). *Tourism and Economic Development — Western European Experience*, Wiley, Chichester

Yacoumis, J. (1980). *Tackling seasonality: the case of Sri Lanka*, Tourism Management, 1(2), 84-98

## Seasonality in Tourism Employment – Case City Split

*Goran Ćorluka*

University of Split, University Department of Professional Studies, Split, Croatia  
[gcorluka@oss.unist.hr](mailto:gcorluka@oss.unist.hr)

*Vlatka Karabatić*

University of Split, University Department of Professional Studies, Split, Croatia  
[karabaticv@hotmail.com](mailto:karabaticv@hotmail.com)

*Stanko Geić*

University of Split, University Department of Professional Studies, Split, Croatia  
[sgeic@oss.unist.hr](mailto:sgeic@oss.unist.hr)

**Abstract.** As a fundamental characteristic of tourism, seasonality is recognized as a factor affecting all aspects of contemporary tourism industry. Seasonal fluctuations of tourist demand cause unfavourable business conditions. Seasonal business leads to under or over utilisation of resources and instability in income and return on investment, whereby high-season income must cover annual fixed costs. This study examines problems and key features of seasonal employment in tourism. Tourism industry is an unattractive industry for employer but also employee. Sporadic demand for labour inhibits the recruitment process, shortages of seasonal workers led to seeking workers beyond local area and high recruitment costs reduce remuneration packages. Sporadic demand for labour affects the retention and development of employees results in loss of skill and experience, lack of training and career opportunities, service quality inconsistency and reduced customer satisfaction, lack of commitment by workers and unhealthy fluctuations. The objective of this paper is to understand the seasonality effect on labour, hiring and staffing. Furthermore, to analyse the seasonal employment structure of City Split regarding total number of seasonal employed, education level and tourism sector. Finally the paper provides a review of government support for seasonal work in tourism and potential techniques and procedures to handle seasonal challenges in human resource management.

**Keywords:** *employment, labour market, seasonality, fluctuation*