

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

TEŽAVE DELAVCEV  
MIGRANTOV V SLOVENIJI

URŠKA POŽAR

KOPER, 2010



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

TEŽAVE DELAVCEV  
MIGRANTOV V SLOVENIJI

Urška Požar

Koper, 2010

Mentor: viš. pred. mag. Suzana Sedmak



## **POVZETEK**

V projektni nalogi sem predstavila problematiko zaposlovanja tujih delavcev v Sloveniji. Teoretični del zajema postopke in pravila zaposlovanja tujcev, v empiričnem delu pa so predstavljene glavne težave, s katerimi se tujci soočajo v postopkih iskanja zaposlitve in zaposlovanja. Predstavila sem možne rešitve, s katerimi bi tujcem omogočili lažje življenje in delo. Do ključnih ugotovitev sem prišla s pomočjo osebnih razgovorov z vpletenimi v postopek zaposlovanja tujcev, s tujci ter s pomočjo že objavljenih člankov, ki že vrsto let obravnavajo ta problem.

*Ključne besede:* migracije, delavci migranti, delodajalec, zaposlitev, sindikat, delovno razmerje, delovno dovoljenje, kršenje pravic

## **SUMMARY**

In my project, I present the problems that appear in the process of employing foreign workers to Slovenia. The theoretical part includes procedures and rules related to employment of foreigners, while the empirical part presents the main problems that foreigners are faced with when trying to find a job or during employment procedures. I also presented some possible solutions which would improve the life of foreigners living in Slovenia. The main conclusions were drawn during interviews held with some people involved in the employment procedures of foreigners, with some foreigners and by reading and analyzing the already published articles which have been dealing with this problem for a few years now.

*Key words:* migration, migrant workers, employers, employment, labor union, rights of workers, working permit, violating of rights

**UDK: 331.5-054.6(043.2)**



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Zaposlovanje tujcev v sloveniji.....</b>	<b>3</b>
2.1	Vrste delovnih dovoljenj .....	3
2.1.1	Osebno delovno dovoljenje.....	3
2.1.2	Dovoljenje za zaposlitev .....	4
2.1.3	Dovoljenje za delo .....	5
2.2	Dovoljenje za prebivanje.....	5
<b>3</b>	<b>Mednarodne norme, s katerimi je urejen status tujih delavcev .....</b>	<b>7</b>
3.1	Norme Sveta Evrope .....	7
3.2	Norme OZN.....	7
3.3	Norme Mednarodne organizacije dela .....	8
3.4	Direktive Evropske unije.....	9
<b>4</b>	<b>Postopek zbiranja podatkov o težavah tujcev .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Težave delavcev migrantov .....</b>	<b>13</b>
5.1	Zmanjšanje kvote delovnih dovoljenj .....	13
5.2	Kršenje pravic tujim delavcem glede zaposlovanja .....	14
5.3	Slabi stanovanjski pogoji .....	15
5.4	Slabe delovne razmere .....	17
<b>6</b>	<b>Pomoč tujcem v sloveniji.....</b>	<b>19</b>
6.1	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.....	19
6.2	Inšpektorat Republike Slovenije za delo .....	20
6.3	Delodajalec.....	21
6.4	Sindikati .....	22
6.5	IWW – Nevidni delavci sveta .....	23
<b>7</b>	<b>Sklep.....</b>	<b>25</b>
	<b>Literatura in viri.....</b>	<b>27</b>





## **PONAZORILA**

Slika 5.1 Samski dom v Ljubljani .....16

Tabela 2.1 Število izdanih delovnih dovoljenj po posameznih krajih med letoma  
2000 in 2008 .....6

## KRAJŠAVE

EU	Evropska unija
EGP	Evropski gospodarski prostor
OZN	Organizacija združenih narodov
MOD	Mednarodna organizacija dela
ZZDT	Zakon o zaposlovanju in delu tujcev
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
ID RS	Inšpektorat RS za delo
RS	Republika Slovenija
BiH	Bosna in Hercegovina
IWW	Nevidni delavci sveta

## 1 UVOD

Slovenija deluje na globalnem trgu dela in delovne sile, kjer se vsa podjetja soočajo z nenehnim bojem za obstanek, rast in preživetje. Mnogim pri tem zmanjka ustrezne delovne sile, ki je ključen element pri ustvarjanju uspešnega podjetja. V Sloveniji, pa tudi drugod po Evropi, se vse bolj čutijo demografski vplivi oz. staranje prebivalstva, kar posledično povzroči pomanjkanje mladih, sposobnih delavcev. Ravno zaradi tega bodo postale migracije tujih delavcev stalen pojav, ki se bo z leti le še povečeval.

Med glavne razloge za zaposlovanje delavcev iz tujine spadajo trenutno predvsem strukturna neskladja na trgu delovne sile. Najbolj se občuti pomanjkanje osebja z deficitarnimi poklici, predvsem na področju zdravstva, matematike, fizike, računalništva, primanjkuje pa tudi kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev, predvsem v gradbeni ter strojni industriji.

Ko se delodajalci odločajo o zaposlovanju tujih delavcev so v večini primerov v ospredju zgolj njihovi interesi, kako bi na najlažji način prišli do poceni delovne sile. Tudi delavci zelo redko opozorijo na storjene krivice, saj so pripravljene marsikaj potrpeti, samo da obdržijo delovno mesto. Veliko jih dela in živi v nemogočih razmerah, ob skromni malici, pogosto tudi brez vsakršnih pravic, čeprav jim le-te pripadajo, tako kot vsem ostalim delavcem v Sloveniji. Tujci, ki so hvaležni za vsakršno priložnost, ki se jim ponudi v Sloveniji, so včasih pripravljene sprejeti delo tudi v takšnih pogojih, v katerih marsikateri drugi delavci niso pripravljene delati. »V posameznih primerih se zgodi, da delavci sploh ne vedo, kakšno pogodbo o zaposlitvi so podpisali, ravno tako ne, ali imajo plačane davke in prispevke za socialno varstvo,« je pojasnil sindikalist Ljubomir Ocvirk, ko sva se pogovarjala o zaposlovanju tujcev pri nas.

Kljub temu, da se na katastrofalne razmere tujih delavcev v zadnjem času precej opozarja, pristojne ustanove še vedno premalo pozornosti namenjajo tej problematiki. To je bilo ugotovljeno že pri zbiranju in iskanju informacij za pripravo te naloge, saj vsi trdijo, da naredijo vse, kar lahko, delavci pa v Sloveniji, članici EU, pogosto živijo v nemogočih pogojih za delo in življenje.



## **2 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V SLOVENIJI**

Postopek zaposlovanja tujcev je odvisen od tega, ali tujec prihaja v Slovenijo iz držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije ali iz tretjih držav.<sup>1</sup>

Z vstopom Slovenije v EU se je le-ta obvezala, da bo omogočila prost dostop do dela tujim državljanom držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije. Državljeni teh držav za delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja, niti dovoljenja za prebivanje, ampak le pogodbo o sklenitvi delovnega razmerja ter prijavo v zdravstveno zavarovanje.

Postopek zaposlovanja državljanov tretjih držav poteka na podlagi izdaje delovnega dovoljenja, za katero zaprosi delodajalec, ko podjetje začuti potrebo po dodatni delovni sili in jo zaradi pomanjkanja na domačem trgu išče v tujini. Postopek zaposlovanja delavcev s tega področja je bistveno zahtevnejši, tako časovno kot tudi administrativno, saj je treba urediti veliko dokumentacije.

### **2.1 Vrste delovnih dovoljenj**

Delovno dovoljenje omogoča delo in zaposlitev. Je podlaga za pridobitev dovoljenja za prebivanje. Delovno dovoljenje se izda na zahtevo delodajalca, ko podjetje začuti pomanjkanje ustrezne domače delovne sile. V posebnih primerih lahko tujci tudi sami zaprosijo za delovno dovoljenje, izdaja le-tega pa je odvisna od statusa tujca in njegove narave dela (Zavod RS za zaposlovanje 2009).

Zakon o delu in zaposlovanju tujcev opredeljuje naslednje vrste delovnih dovoljenj:

- osebno delovno dovoljenje,
- dovoljenje za zaposlitev,
- dovoljenje za delo.

#### **2.1.1 Osebno delovno dovoljenje**

Osebno delovno dovoljenje se izdaja za določen ali nedoločen čas. Veljavnost dovoljenj za določen čas obsega obdobje enega ali treh let. Osebno dovoljenje za nedoločen čas pa se izda le tujcu, ki ima dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji.

Izdaja osebnega delovnega dovoljenja je neodvisna od stanja in razmer na trgu dela. Tujcu omogoča dostop do dela in ga izenačuje z domačimi delavci (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev 2007, 10. člen).

Zakon o delu tujcev loči naslednje vrste osebnih delovnih dovoljenj:

---

<sup>1</sup>Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 76/07) opredeljuje tretje države kot države, ki niso članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije.

- osebno delovno dovoljenje za samozaposlitev tujca,
- osebno delovno dovoljenje do treh let,
- osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas,
- osebno delovno dovoljenje za čas, določen s posebnim zakonom,
- osebno delovno dovoljenje na podlagi mednarodne pogodbe.

Tujec lahko pridobi osebno delovno dovoljenje za samozaposlitev tujca za obdobje enega leta, če izpolnjuje naslednje pogoje (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev 2007, 10. člen):

- veljavno dovoljenje za prebivanje,
- najmanj enoletno neprekinjeno bivanje v Republiki Sloveniji na podlagi dovoljenja za prebivanje,
- izkaz lastnih finančnih sredstev v višini najmanj 10.000 evrov,
- lastništvo poslovnega prostora ali najemna pogodba za prostor, kjer se dejavnost opravlja.

Za osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo do treh let lahko zaprosi (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev 2007, 10. člen):

- ožji družinski član slovenskega državljanca, ki ima veljavno dovoljenje za začasno prebivanje, zaradi združitve družine,
- ožji družinski član tujca z osebnim delovnim dovoljenjem za nedoločen čas, ki ima veljavno dovoljenje za začasno prebivanje, zaradi združitve družine, če je pred tem najmanj dve leti živel v Republiki Sloveniji na podlagi dovoljenja za začasno prebivanje,
- slovenski izseljenec ali njegov potomec do tretjega kolena v ravni črti, ki nima slovenskega državljanstva,
- samozaposleni tujec, ki je v RS dve leti neprekinjeno samozaposlen in je vpisan v poslovni register,
- ožji družinski član tujca s statusom raziskovalca,
- oseba s subsidiarno zaščito.

### ***2.1.2 Dovoljenje za zaposlitev***

Dovoljenje za zaposlitev se izda za čas, ki ga delodajalec opredeli v vlogi, vendar ta ne sme biti daljši od enega leta. Ločiti je treba med prvo in novo zaposlitvijo. Prva zaposlitev tujca je zaposlitev v času, ko nima urejenega dovoljenja za prebivanje v RS. Nova zaposlitev pa je prva zaposlitev ali zaposlitev tujca, ki že ima dovoljenje za prebivanje in se prvič zaposli pri določenem delodajalcu (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev 2007, 11. člen).

Dovoljenje za zaposlitev se izda na vlogo delodajalca v primeru pomanjkanja ustrezne domače delovne sile, če delodajalec izpolnjuje naslednje pogoje:

- delodajalec mora biti ustrezno registriran ali vpisan v poslovni register,
- prijava prostega delovnega mesta,
- neizkoriščena kvota za to obliko zaposlovanja,
- tujec mora izpolnjevati pogoje delodajalca,
- podpisana pogodba o zaposlitvi, ki jo predloži delodajalec,
- delodajalec in tujec ne smeta imeti prepovedi novega zaposlovanja ali dela.

Slovenskemu ali tujem delodajalcu se lahko za obdobje enega, dveh ali treh let prepove novo zaposlovanje ali delo, če mu je bila pravnomočno izrečena kazen globe za prekršek po kazenskih določbah Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (2007), Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno ali Zakona o delovnih razmerjih.

### **2.1.3 Dovoljenje za delo**

Dovoljenje za delo je oblika delovnega dovoljenja z vnaprej določeno časovno omejitvijo, na podlagi katerega se tujec lahko začasno zaposli ali dela v RS. Dovoljenje za delo se izdaja v okviru kvote, določene za posamezni namen, neodvisno do razmer in stanja na trgu dela. Za dovoljenje za delo lahko zaprosijo:

- napoteni delavci iz tujine,
- tujci na usposabljanju in izpopolnjevanju,
- tujci na sezonskem delu,
- tuji zastopniki,
- tujci, ki opravljajo individualne storitve.

## **2.2 Dovoljenje za prebivanje**

»Dovoljenje za prebivanje pomeni dovoljenje za vstop v Republiko Slovenijo in prebivanje za določen čas in za določen namen ali za prebivanje za nedoločen čas« (Zakon o tujcih 2002, 25. člen).

Dovoljenje za prebivanje omogoča tujcem začasno daljše prebivanje v RS, kot je to mogoče na podlagi vizuma ali če želi tujec prebivati v naši državi z drugačnim namenom, kot je to mogoče na podlagi vizuma. Dovoljenje za prebivanje se izdaja na zahtevo tujca ali na zahtevo druge pravne ali fizične osebe, izdajajo pa ga upravne enote, kjer bo imel tujec svoje začasno prebivališče.

Zakon o tujcih loči dve vrsti dovoljenj za prebivanje (Uradni list RS, št. 108/02):

- dovoljenje za začasno prebivanje, ki se izda za določen čas in določen namen;
- dovoljenje za stalno prebivanje, ki se izda brez omejitev glede trajanja in namena bivanja v RS.

Delovno dovoljenje in dovoljenje za prebivanje sta medsebojno povezana, saj predstavljata podlago za zakonito delo ter prebivanje v naši državi. Dovoljenje za prebivanje se izda na podlagi delovnega dovoljenja, vendar pa prenehanje delovnega dovoljenja pomeni tudi odvzem dovoljenja za prebivanje (Zavod RS za zaposlovanje 2009).

**Tabela 2.1** Število izdanih delovnih dovoljenj po posameznih krajih med letoma 2000 in 2008

Kraj	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ce	3.596	2.583	2.372	2.692	2.881	2.823	3.911	6.951	8.512
Kp	3.364	3.000	2.337	2.230	2.034	1.917	2.237	3.961	5.579
Kr		2.129	1.147	1.969	1.190	963	1.054	2.277	3.330
Lj	17.097	17.507	10.242	11.383	9.067	8.731	11.076	16.955	27.836
Trb		354	190	71	64	39	88	232	497
Mb	2.410	3.150	1.740	2.058	1.954	2.139	3.207	6.132	8.266
Ms	378	305	141	145	115	69	166	527	715
Ng	2.419	2.438	1.493	1.522	1.227	1.236	1.439	2.541	3.611
Nm	165	1.715	1.090	1.091	1.082	812	1.048	2.365	2.932
Pt	229	236	224	268	362	312	445	957	2.097
Se	1.520	1.483	1.578	1.813	1.104	1.354	1.571	1.930	3.295
Ve	2.082	2.251	1.424	1.773	1.878	2.641	3.048	4.028	5.405
Skupaj	33.260	37.151	23.978	27.015	22.958	23.036	29.290	48.856	72.075

Vir: Zavod RS za zaposlovanje 2009.

Kvota delovnih dovoljenj se iz leta v leto povečuje, kar pomeni vsako leto več tujcev, za katere morajo delodajalci s pomočjo ustreznih državnih organov ustrezno poskrbeti. Povečevanje kvote pomeni za delavce dodatno delo, vendar pa po drugi strani še slabše življenjske in delovne razmere, saj večje število tujcev poslabša nadzor ustreznih organov nad kršenjem njihovih pravic. Delavci bodo še bolj prikrivali svoje probleme in izkoriščanja, saj se zavedajo, da večje število delavcev pomeni lažjo ter hitro zamenjavo delovne sile in s tem prekinitev delovnega razmerja za ostale.

Vendar pa se tudi na področju izdajanja kvot delovnih dovoljenj obetajo spremembe, saj je kvota za leto 2008 znašala 32.000 dovoljenj, za leto 2009 pa je bilo predvidenih samo 24.000 dovoljenj, kar predstavlja četrtno manj dovoljenj. Poleg tega pa je vlada 11. junija 2009 na pobudo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve prepovedala izdajo delovnih dovoljenj za sezonska dela, razen za dela v kmetijstvu in gozdarstvu.



### **3 MEDNARODNE NORME, S KATERIMI JE UREJEN STATUS TUJIH DELAVCEV**

Mednarodna organizacija dela, OZN, Svet Evrope in druge svetovne organizacije so sprejele številne mednarodno veljavne norme, s katerimi poskušajo zaščititi delavce iz tujih držav. S sprejemom in izvajanjem teh norm v praksi omogočajo tujcem lažje delo ter življenje v tuji državi in jim nudijo enake pravice kot domačim delavcem.

#### **3.1 Norme Sveta Evrope**

Svet Evrope je bil ustanovljen 5. maja 1949 z Londonskim sporazumom. Organizacijo sestavlja 47 evropskih držav, ki so dolžne sprejeti načelo vladavine prava ter jamčiti temeljne človekove pravice in svoboščine vsem, ki so pod njihovo oblastjo (Wikipedia 2010).

Ena pomembnejših norm Sveta Evrope je Evropska socialna listina (Uradni list RS št. 24/99 in 7/99), ki opredeljuje osnovne socialne pravice delavcev, kot so socialna varnost, zdravstvena pomoč, varstvo otrok in mladine ter pravica do enakih zaposlitvenih in poklicnih možnosti. Republika Slovenija je leta 1999 ratificirala Evropsko socialno listino in se s tem zavezala, da bo prevzela vse obveznosti, ki jih listina določa. Z prevzemom obveznosti je RS dolžna poročati Svetu Evrope o izvajanju le-teh.

Evropska socialna listina zajema naslednje elemente:

- Evropska konvencija o socialni varnosti temelji na enakem obravnavanju vseh delavcev, enotnosti veljavne zakonodaje, ohranjanju pravic ter plačevanju dajatev v tujino.
- Evropska konvencija o socialni in zdravniški pomoči temelji na načelu enakega obravnavanja tako domačih kot tujih državljanov, ki so upravičeni do enake socialne ter zdravstvene pomoči.
- Evropska konvencija o pravnem položaju priseljenih delavcev temelji na načelu enakega obravnavanja tujih in domačih delavcev ter zagotavlja pravico do združevanja družin (Informacijski urad sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2009).

#### **3.2 Norme OZN**

Organizacija združenih narodov (OZN) je bila ustanovljena 24. oktobra 1945 in je najpomembnejša mednarodna organizacija, ki s svojimi predpisi posega na področja varnosti, socialno-ekonomskega razvoja, človekovih pravic itd. (Ministrstvo za zunanje zadeve 2010).

Za delavce, ki opravljajo delo v tuji državi, so pomembne zlasti naslednje norme, ki urejajo njihov status:

- Splošna deklaracija o človekovih pravicah, v kateri so predstavljene najpomembnejše določbe glede urejanja statusa tujcev; pomembni sta predvsem načelo o enakih pravicah in dostojanstvu ter načelo, ki govori, da ima vsak pravico v tuji državi iskati in uživati pribežališče (Varuh človekovih pravic, 2009).
- Deklaracija o človekovih pravicah, ki niso državljani države, v kateri živijo, opredeljuje pojem tujca,<sup>2</sup> njihove pravice in dolžnosti, svobodo misli ter govora, politično in versko pripadnost ter pravico do zaslužka in prihrankov (prav tam).
- Mednarodni pakt o socialnih, ekonomskih in kulturnih pravicah, pri katerem je pomemben 24. člen, ki prepoveduje kršenje določb Ustavne listine Združenih narodov in ustav specializiranih ustanov ter na ta način ščiti delavce migrante in njihove družine (Varuh človekovih pravic 2009).
- Mednarodni pakt o državljskih ter političnih pravicah, ki zavezuje članice pakta k spoštovanju pravic vseh prebivalcev države, neodvisno od spola, rase, jezika, vere, porekla, socialnega in političnega prepričanja ali druge okoliščine (Ministrstvo za zunanje zadeve 1976).
- Mednarodna konvencija o varstvu pravic vseh delavcev in migrantov ter njihovih družinskih članov, ki ščiti delavce ne glede na raso, spol, vero, barvo kože, politično mnenje. Konvencija opredeljuje tudi pravico do svobodnega zapuščanja države, do enakega obravnavanja tujih delavcev v primerjavi z domačimi, pravico do plače, dopusta, delovnega časa in nadurnega dela. Konvencija določa tudi nekatere omejitve, npr. dostop do določenih vrst zaposlitve.

### **3.3 Norme Mednarodne organizacije dela**

Mednarodna organizacija dela (MOD) spada pod okrilje OZN. Njena glavna naloga je izboljšanje socialne pravičnosti in statusa delavcev po svetu. Ima tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev enakopravno zastopani v upravnih organih MOD. MOD postavlja standarde, s katerimi so urejena področja osnovnih delovnih pravic, svobode združevanja, kolektivne pogodbe, enake možnosti zaposlitve (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010).

Najpomembnejše konvencije MOD so naslednje (prav tam):

- Konvencija MOD št. 19 o enakem obravnavanju tujih in domačih delavcev glede zavarovanja za nesreče pri delu,
- Konvencija MOD št. 97 o migracijah z namenom zaposlitve,

---

<sup>2</sup> Deklaracija o človekovih pravicah (Uradni list RS, št. 7-41/94) opredeljuje tujca kot posameznika ali posameznico, ki ni državljan ali državljanica države, v kateri se nahaja.

- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih,
- Konvencija MOD št. 48 o mednarodni ureditvi varovanja pravic iz invalidskega, starostnega in družinskega zavarovanja.

### **3.4 Direktive Evropske unije**

Proces približevanja Slovenije Evropski uniji sega v leto 1993, ko je bil med Slovenijo in EU sklenjen sporazum o sodelovanju. Leta 1996 je Slovenija zaprosila za članstvo v EU, naslednje leto pa je Evropska komisija izrazila pozitivno mnenje o Sloveniji kot bodoči kandidatki za članstvo v EU.

Pristopna pogodba med EU in Slovenijo je bila podpisana v Atenah leta 2003, 1. maja 2004 pa je Slovenija postala polnopravna članica Evropske unije. S članstvom Slovenije v EU je le-ta dolžna sprejeti in spoštovati vse zakone ter predpise, ki veljajo za članice EU. Na področju tujcev in tujih delavcev so bile v EU sprejete naslednje direktive:

- Direktiva 2004/38/ES Evropskega parlamenta in Sveta Evrope z dne 29. aprila, ki obravnava pravice državljanov Unije ter njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic, ki sicer niso njihova matična domovina (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2004).
- Direktiva Sveta 2003/86/ES, sprejeta 22. septembra 2003, o pravici združevanja družin (Združenje delodajalcev Slovenije 2003).
- Direktiva Sveta 2003/109/ES, sprejeta 25. novembra 2003, o statusu državljanov tretjih držav, ki so rezidenti za daljši čas (ZDS 2003).
- Direktiva Sveta 2004/81/ES, sprejeta 29. aprila 2004, o dovoljenju za prebivanje za državljane tretjih držav, ki so žrtve trgovine z ljudmi, ali so jim pomagali pri nezakoniti preselitvi in sodelujejo s pristojnimi organi (Uradni list RS, št. 261/04).
- Direktiva Sveta 2004/114/ES, sprejeta 13. decembra 2004, o pogojih za sprejem državljanov tretjih držav za namene študija, izmenjav študentov, neplačnega usposabljanja ali prostovoljnega dela (Združenje delodajalcev Slovenije 2004).
- Direktiva Sveta 2005/71/ES, sprejeta 12. oktobra 2005, o posebnem postopku za dovolitev vstopa državljanov tretjih držav za namene znanstvenega raziskovanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005).
- Direktiva Sveta 2003/9/ES, sprejeta 27. januarja 2003, o minimalnih standardih za sprejem prosilcev za azil (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2003).
- Direktiva Sveta 2004/83/ES, sprejeta 29. aprila 2004, o minimalnih standardih glede pogojev, ki jih morajo izpolnjevati državljani tretjih držav ali osebe brez državljanstva, da se jim prizna status begunca ali osebe, ki iz drugih razlogov

*Mednarodne norme, s katerimi je urejen status tujih delavcev*

potrebuje mednarodno zaščito (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2004).

#### 4 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV O TEŽAVAH TUJCEV

Delovne migracije postajajo reden pojav v sodobni ekonomiji. Razlogov, zakaj se delavci odločajo zapustiti svojo državo in iskati priložnost drugje, je več. Med pomembnejše dejavnike spadata predvsem izobrazba in življenjski standard posameznika. Migranti z visoko izobrazbo iščejo delo v tujini predvsem zaradi boljšega plačila, kot ga za isto vrsto dela dobijo doma. Nekvalificirani delavci oz. delavci brez izobrazbe pa so prisiljeni iskati delo v tujini, saj nekaterim delavcem v njihovi domovini življenjske in gospodarske razmere ne dopuščajo preživetja (Ocvirk 2009).

Ne glede na izobrazbo in status posameznika pomeni prihod v novo okolje določeno stresno oz. nelagodno situacijo, kjer posameznik ne pozna ljudi, življenjskih in delovnih razmer ter se prilagaja novemu načinu življenja.

Visoko izobraženi delavci se hitreje prilagodijo novim razmeram, saj v večini primerov zaradi znanja vsaj enega tujega jezika nimajo težav s komunikacijo, imajo lažje delovne pogoje, višje dohodke in posledično boljše življenjske razmere. Težje je za delavce, ki opravljajo zahtevna fizična dela, predvsem v gradbeni in kovinski industriji, saj velikokrat delajo 10 ali več ur dnevno, imajo nižje dohodke ter pogosto živijo v slabih stanovanjskih pogojih.

V praktičnem delu naloge bom predstavila najpogostejše težave, s katerimi se soočajo delavci, ki pridejo v Slovenijo iz tujih držav. Obravnavanju tega problema sem namenila precej časa, saj je bilo treba pridobljene podatke preveriti z več sogovorniki, ki so vpeti v življenje in delo tujcev pri nas.

Najiskrenejše in resnične podatke sem pridobila med pogovorom s štirimi zaposlenimi tujci, starimi med 25 in 50 let, ki delo opravljajo v gradbeni industriji, v dveh primorskih gradbenih podjetjih. Dva sta opozorila na izkoriščanje, ki se kaže predvsem v celodnevem delu, slabem plačilu in minimalno opremljenem bivališču. Ravno nasprotni pa so bili podatki ostalih dveh, ki sta z razmerami v Sloveniji zadovoljna, imata redno in dobro plačilo glede na njuno izobrazbo ter živita v zadovoljivih stanovanjskih pogojih. Razloge za tako nasprotujoča si mnenja glede razmer, v katerih delajo, gre iskati med drugim tudi v starostni razliki delavcev oz. časom prihoda v Slovenijo. Zadovoljstvo nad razmerami sta izrazila starejša delavca, ki sta v Slovenijo iz BiH prišla pred dvanajstimi leti, ko so bile razmere za delo tujcev boljše in je bilo prisotnega manj izkoriščanja, saj pohlep po kapitalu še ni bil tako izrazit. Eden izmed njiju je povedal, da je pred leti že doživel podobno izkušnjo ostalih dveh sogovornikov, zato je poudaril, da je to, kako živijo delavci, v veliki meri odvisno prav od delodajalca. Mlajša delavca, stara 25 in 27 let, sta v Slovenijo prišla pred dvema letoma, prek agencije, ki išče tujce in jih pripelje k nam. Za delodajalce oz. agencijo pomenijo 'orodje', ki ga po uporabi zamenjajo z novim, zato večina delavcev tudi ni

pripravljena govoriti o svojih stiskah, saj jih je strah, da bodo ostali brez zaposlitve, saj se zavedajo, da so hitro zamenljivi.

Pogovor o zaposlovanju tujcev sem opravila tudi s pristojnimi, zaposlenimi v Zavodu RS za zaposlovanje, kjer sem pridobila predvsem podatke o postopku izdaje delovnih dovoljenj, vrsti delovnih dovoljenj, kvotah delovnih dovoljenj za posamezna leta ter podatke o mednarodnih normah, ki urejajo delo, bivanje in pravice migrantov v tuji državi.

Več informacij o stiskah in življenjskih razmerah tujcev sem dobila v Obalno-sindikalni organizaciji v Kopru, kjer mi je Ljubo Ocvirk pomagal s številnimi informacijami, vendar obenem priznal, da se premalo tujcev zaveda svojih pravic ter se preredko vključujejo v sindikate.

Oba predstavnika podjetij, ki zaposlujeta tujce, in sem z njima opravila pogovor, sta hotela ostati neimenovana. Zatrdila sta, da so tujci v njihovih podjetjih izenačeni z domačimi delavci, tako glede pravic, plač, dopusta ipd., kar je bilo pričakovano, saj v podjetjih o morebitnih pomanjkljivostih neradi govorijo.

Veliko koristnih informacij, ki so mi pomagale pri oblikovanju projektne naloge, pa mi je posredovala še Karmen Medica s Fakultete za humanistične študije v Kopru. Med najinim pogovorom sem pridobila predvsem podatke o stanovanjskih razmerah tujcev, saj ta že več let spremlja stanovanjske in življenjske pogoje tujcev pri nas ter je podrobno seznanjena z vsemi težavami glede stanovanjske problematike tujcev pri nas. Glede dela Inšpektorata RS za delo ter njegovih pristojnosti in dolžnosti mi je informacije posredovala njihova predstavnica, mag. Sonja Konestabo, ki me je tudi seznanila s statistiko kršitev, ki jih obravnavajo na inšpektoratu ter mi priporočila še druge vire, kjer sem pridobila podatke za pripravo naloge.

Pri pripravi projektne naloge sem uporabila tudi podatke, ki so objavljeni na spletnih straneh, v tiskanih medijih (časopisi, revije) ter knjižničnem gradivu (zakoni in predpisi o zaposlovanju ter delu tujcev).

## 5 TEŽAVE DELAVCEV MIGRANTOV

Slovenska podjetja največkrat zaposlujejo tuje delavce zaradi pomanjkanja domače delovne sile. Največ tujcev prihaja v Slovenijo iz držav nekdanje Jugoslavije, saj pri nas vidijo boljše možnosti zaposlitve kot v svoji državi ter priložnost za boljši zaslužek. V veliko primerov se izkaže, da so to le želje migrantov, ki so daleč od realnosti. Čeprav je Slovenija postala članica EU, položaj ekonomskih migrantov sili v skrajnosti, katerih od evropske članice ne bi smeli pričakovati. Tuji delavci so po prihodu v Slovenijo večkrat razočarani, saj jih pričakajo drugačne razmere, kot so si to predstavljali. Med pogovorom z bosanskim delavcem, mi je ta pojasnil, da pogosto delajo v nemogočih pogojih, tudi po 10 ur in več dnevno, preživijo ob skromnem dnevnem obroku hrane, stiskajo se v majhnih stanovanjih ali posameznih sobah ter delajo za drobiž, ki zmanjka še preden ga dobijo. Vendar pa delavci le redko govorijo o svojih težavah in kršenju svojih pravic zaradi bojazni izgube dela in s tem rednega, pa čeprav zelo nizkega zaslužka. Seveda bi bilo narobe, če bi razmere tujcev posploševali, saj marsikateri slovenski delodajalec zgledno skrbi za delavce migrante in jim omogoča dobre razmere za delo ter življenje.

### 5.1 Zmanjšanje kvote delovnih dovoljenj

Konec leta 2008 je Direktorat za trg dela in zaposlovanje (MDDSZ) predlagal Vladi RS zmanjšanje kvot delovnih dovoljenj v letu 2009 za tuje delavce. Tako naj bi kvota delovnih dovoljenj padla z 32.000 na zgolj 24.000 delovnih dovoljenj.

Temu predlogu je nasprotovalo večje število organizacij, med njimi najmočnejše prav IWW (Nevidni delavci sveta), kjer ocenjujejo, da bi se zaradi zmanjšanja letne kvote delovnih dovoljenj poslabšale delovne in življenjske razmere tujih delavcev. Uresničitev tega predloga je imela velike disciplinarne učinke na tuje delavce, saj delodajalci zmanjšano število delovnih dovoljenj lahko uporabijo za izsiljevanje delavcev, poslabšal pa se je tudi odnos med delavci, ki so čutili večjo tekmovalnost in konkurenčnost drug do drugega (Siol 2008).

Zmanjšanje kvot delovnih dovoljenj je povzročilo večje odpuščanje delavcev in delodajalci ne podaljšujejo pogodb o zaposlitvi za določen delovni čas. Ko delodajalec zaprosi za podaljšanje delovnega dovoljenja, mora dokazati, da je poravnal vse obveznosti, ki jih ima do delavcev. Ker v primeru zmanjšanja kvot delodajalci ne zaprosijo za podaljšanje delovnih dovoljenj, se pojavljajo številne kršitve na področju plačevanja prispevkov za tuje delavce, saj je izginil eden izmed nadzornih dejavnikov, ki preprečuje kršitve obveznosti delodajalcev.

Čeprav se je število delovnih dovoljenj za leto 2009 zmanjšalo skoraj za četrtno, je vlada z 11. junija 2009 tuje delavce še dodatno prikrajšala za možnost boljšega zaslužka v Sloveniji. Sprejela je namreč spremembo uredbe o omejitvah in prepovedih

zaposlovanja ter dela tujcev. Prepoved izdaje dovoljenj velja za vsa sezonska delovna dovoljenja, razen za dela v kmetijstvu in gozdarstvu. Kot največja razloga za tovrsten ukrep je minister, pristojen za delo, družino in socialne zadeve, navedel naraščajočo brezposelnost med domačimi delavci ter izkoriščanje delovnih dovoljenj za prehod tujcev v ostale države schengenskega območja ter dela na črno v tamkajšnjih državah (STA 2009).

Ta ukrep bo najbolj prizadel gradbeništvo in turizem, kjer že zdaj primanjkuje ustrezne domače delovne sile. Predstavnica turističnega podjetja, ki med drugim zaposluje tuje delavce, mi je v pogovoru pojasnila: »Kolikor je le mogoče, se v podjetju trudimo zaposlovati domače delavce, vendar včasih to enostavno ni mogoče, predvsem zaradi pomanjkanja le-teh.« Dejala je tudi, da so doslej uspešno reševali probleme pomanjkanja delovne sile tudi z sezonskimi delavci iz tujine in se jim bo ukinitve sezonskih delovnih dovoljenj vsekakor poznala.

## **5.2 Kršenje pravic tujim delavcem glede zaposlovanja**

Vsak delodajalec, ki zaposluje tujce, je po 29. členu Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT) dolžan delo tujcev prijaviti. Prijava in odjava tujca se opravi na Zavodu RS za zaposlovanje, ki izda potrdilo o prijavi oz. odjavi delavca. S postopkom prijave dela tujcev se delodajalec zaveže, da bo tujim delavcem zagotavljal in izpolnjeval enake pravice iz delovnega razmerja, kot pripadajo domačim delavcem. Delodajalec je dolžan prijaviti delavca v zdravstveno zavarovanje, plačevati zanj prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, mu omogočiti varne delovne razmere, zagotoviti prehrano ter ustrezno plačilo za opravljeno delo, ki ne sme biti nižje, kot ga za enako delo prejema domači delavci (Inšpektorat RS za delo 2009).

Čeprav je Slovenija razvita evropska država in polnopravna članica EU, so razmere, v katerih delajo nekateri tujci, nedopustne za sodobno državo, v kateri so socialne vrednote postavljene na prvo mesto. Veliko delodajalcev delavce izkorišča v osnovnih pravicah iz delovnega razmerja, nepopolna zakonodaja pa to izkoriščanje dodatno omogoča oz. ga ne prepreči. Najpogostejše kršitve so po besedah sindikalistov in statistike Inšpektorata RS za delo naslednje:

- Neprijava v sistem zdravstvenega zavarovanja je kršitev, ki jo delodajalci zlahka prikrijejo, saj veliko delavcev ne pozna pravice o vročitvi potrdila o prijavi s strani delodajalca. Ta kršitev opere krivdo delodajalca v primeru delovnih nesreč, saj veliko delodajalcev ne pelje delavcev k zdravniku, ampak jim plača na roko, da si sami poiščejo pomoč. Na ta način se mnoga podjetja izognejo odškodninski odgovornosti, ki bi nastala v primeru odkritja nesreče.
- Neprijava delavcev v sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja, kar se večkrat ugotovi šele čez leta, ko delavec in več zaposlen v Sloveniji.



- Minimalno plačilo za opravljanje težkega fizičnega dela, kjer delavci dobijo za svoje delo nizke plače, od katerih jim nekateri delodajalci odtegnejo še dodaten znesek za plačilo najemnine. Ta socialni dumping pa znižuje ceno delovne sile tudi domačim delavcem.
- Dnevna prekoračitev delovnega časa, kar pomeni, da delavci delajo tudi po 12 do 18 ur dnevno in veliko jih ne dobi niti plačanih nadur. Vendar pa obstajajo tudi izjeme. Med pogovorom z enim izmed tujih delavcev mi je ta priznal, da vsak dan dela po 10 ur in več, vendar ima poštenega delodajalca, ki tako njemu kot njegovi skupini plača vse nadure, v primeru dela v slabih vremenskih pogojih pa dobijo še kakšen dodatek 'na roko'. Pojasnil mi je, da je pomembno, pri kom si zaposlen. Obstajajo namreč razlike med zaposlitvijo pri delodajalcu in zaposlitvijo pri kooperantih, ki delavce posojajo podjetjem, s katerimi imajo sklenjene pogodbe. Sogovornik je tudi priznal, da je pri delavcih kooperantov navzočega več izkoriščanja in zatiranja.
- Težave z bolniškim dopustom, letnim dopustom in regresom, kjer veliko delodajalcev ne izplačuje delavcem regresa, delavci ne koristijo dopusta oz. niti ne vedo, da jim ta pripada, v primeru bolniške pa delavci pogosto ostanejo brez dela.

Slovenija je pred leti ratificirala Evropsko socialno listino, vendar znotraj nje ni ratificirala dveh pomembnih členov, ki dajeta več pravic delavcem migrantom. Diskriminacija delavcev se kaže v dveh sporazumih o socialnem zavarovanju, ki jih je Slovenija leta 2000 sklenila z Makedonijo in leta 2008 z Bosno in Hercegovino. V obeh sporazumih je sporen člen o nadomestilu za primer brezposelnosti, ki tujemu delavcu ne daje pravice do uveljavljanja nadomestila, če v Sloveniji nima prijavljenega stalnega prebivališča, četudi pri nas najmanj eno leto plačuje zavarovanje. Slovenija bo v kratkem prisiljena sporazuma dopolniti oz. spremeniti, saj jo na to krivico vztrajno opozarja tudi Svet Evrope.

### **5.3 Slabi stanovanjski pogoji**

Leta 1971 je bil sprejet družbeni dogovor o minimalnih standardih za življenje in delovne pogoje gradbenih in drugih delavcev, ki je med drugim določal, da so v posameznih sobah nameščene največ štiri postelje ter da mora osebni prostor posameznika znašati najmanj 4,5m<sup>2</sup>. Dogovor je določal tudi obvezno bolniško sobo na vsak samski dom. Kasneje se je ta dogovor pričel opuščati in njegovo neizvajanje je privedlo do katastrofalnih razmer za nekatere tuje delavce (Valenčič 2009).

Danes slovenska zakonodaja ne zajema nobenih predpisov in standardov, s katerimi bi bili urejeni bivalni pogoji za tujce, prav tako delodajalci niso dolžni poskrbeti za namestitve tujcev, ki pridejo delati v Slovenijo. Vendar večina delodajalcev in agencij,

ki najema tujo delovno silo, poskrbi za namestitev delavcev, saj so s tem sami deležni največ koristi. Agencije od delavcev pobirajo predvsem visoke zneske najemnin za borna stanovanja, v katerih večkrat ni niti osnovne opreme ali ustreznih higienskih razmer. Inšpektorat RS za delo ter Zdravstveni inšpektorat vsako leto odkrijeta več primerov, ki se nanašajo na kršitev minimalnih bivanjskih in higienskih razmer, v katerih živijo tujci. Najpogostejše kršitve po statističnih podatkih obeh inšpektoratov so:

- na enem naslovu je prijavljenih več deset delavcev,
- preveliko število delavcev, nastanjenih v eni bivalni enoti (do deset delavcev v eni sobi),
- visoke najemnine za neustrezno opremljena stanovanja,
- premalo sanitarnih prostorov, glede na število delavcev, ki stanujejo v stanovanju,
- namestitev delavcev v neustrezne in nevarne zgradbe (razbita okna, prepih, majave strehe, na pol podrte zgradbe, pomanjkanje tople vode za osnovne higienske potrebe).

Kljub temu pa razmer ne smemo posploševati, čemur pritrjujejo tudi v inšpektoratu, podobno menijo tudi delavci, s katerimi sem se pogovarjala. Med delodajalci obstajajo namreč tudi takšni, ki z gledno skrbijo za svoje delavce. Nudijo jim ustrezne bivanjske razmere, kjer razpolagajo z dovolj osebnega prostora, imajo urejene sanitarne in higienske razmere, na voljo imajo kuhinjo, kjer si lahko s sodobnimi gospodinjskimi pripomočki pripravijo topel obrok, ter ustrezen spalni prostor, kjer so v prostorni sobi nameščeni največ po trije delavci. Sindikalist Ljubomir Ocvirk ugotavlja, da velika podjetja bolje skrbijo za svoje delavce, najslabše pa se godi delavcem, ki pridejo v Slovenijo s pomočjo različnih agencij in kooperantov, saj jih ti na vseh področjih bolj izkoriščajo.

**Slika 5.1** Samski dom v Ljubljani



Vir: Leskovšek 2009.

#### **5.4 Slabe delovne razmere**

Tuji delavci spadajo med najranljivejše skupine zaposlenih, saj so pogosteje izpostavljeni kršitvam delovnih pravic. Inšpektorat RS za delo letno ugotovi do 500 kršitev, ki se nanašajo predvsem na razmere, v katerih delajo in živijo migranti ter na kršenje pravic iz delovnega razmerja (Inšpektorat RS za delo 2009).

Sporno je podaljševanje pogodb za določen delovni čas in njihovo »veriženje«,<sup>3</sup> med drugim tudi s tistimi tujci, ki imajo osebna delovna dovoljenja za nedoločen čas. Veliko delodajalcev svojim delavcem ne zagotavlja ustrezne varnostne opreme. »To je lahko zelo nevarno za delavce, ki delajo preko polnega delovnega časa in nimajo zagotovljenega 11-urnega počitka v obdobju 24 ur. Izčrpani in nezavarovani delavci večkrat delajo od jutra do poznega večera. Zaradi izčrpanosti in nerednega prehranjevanja se večkrat zgodijo delovne nezgode, za katere so po besedah delodajalcev odgovorni delavci zaradi malomarnosti, s čimer se delodajalci izognejo odškodninski odgovornosti«, mi je v pogovoru povedal Ljubo Ocvirk, izvršni sekretar Obalne sindikalne organizacije.

Kdor pozna razmere delavcev migrantov pri nas ve, da so večjim nevarnostim izpostavljeni delavci kooperantov. Ljubo Ocvirk je v prilogi 7. Val, 1. avgusta 2008, navedel primer takšne nevarnosti. Dejal je: »Denimo med gradnjo viadukta Črni Kal je Primorje imelo na gradbišču svojega kontrolorja, ki je med drugim sporočal hitrost vetra, saj je varnost dela na takšnih višinah pogojena tudi s tem. Če je bil veter premočan so gradbinci Primorja ostali v Ajdovščini. Na gradbišču pa se je kljub temu delalo – to so bili delavci kooperantov.«

Zaradi rokov, ki jih določajo investitorji za dokončanje raznih projektov, predvsem v gradbeništvu, pa tudi drugje, so delavci prisiljeni delati v težkih razmerah. Delajo v dežju, snegu, mrazu ter poleti sredi najhujše vročine, velikokrat brez potrebne zaščitne opreme. Med hujšimi kršitvami delovnih razmer je treba omeniti še nelegalno posojanje delavcev med različnimi agencijami ali posameznimi kooperanti, kjer vodilni delajo usluge eden drugemu na račun delavcev, ki včasih delajo na več gradbiščih hkrati, čeprav so zadolženi samo za delo na enem gradbišču. Pri takšnem delu imajo koristi predvsem vodilni, plačilo delavcev pa je odvisno od dobre volje 'bossov',<sup>4</sup> saj delavci za ta dela nimajo sklenjenih nobenih pogodb, kar pomeni, da gre za delo na črno.

---

<sup>3</sup> Veriženje pogodb za določen čas pomeni, da delodajalec sklene z istim delavcem za isto delo več zaporednih pogodb za določen čas, ki pa ne smejo preseči obdobja, daljšega od dveh let. Po dveh letih sklepanja pogodb za določen čas mora delodajalec delavca zaposliti za nedoločen čas oz. mu prekiniti delovno razmerje, če ne ustreza delodajalčevih zahtevam.

<sup>4</sup> Izraz 'boss' je pri zaposlovanju in delu tujcev precej uporabljan izraz, z njim pa naslavljajo posameznike, ki pripeljejo tujce v državo oz. jim priskrbijo delo ter na račun delavcev bogatijo. Delavci besedo 'boss' izgovarjajo s strahospoštovanjem, saj t. i. 'bossi' poskrbijo, da so delavci največkrat povsem odvisni od njih, vsaka napačna beseda ali napačno dejanje pa pomeni izgubo dela.

### *Težave delavcev migrantov*

Ljubo Ocvirk je ob tem povedal, da obstajajo tudi podjetja, ki imajo razmere glede tujih delavcev urejene, delavci so redno in razmeroma dobro plačani ter imajo ustrezne bivanjske razmere. Gre predvsem za večja podjetja, kot so Stavbenik, Primorje, Makro 5 in Grafist.

## **6 POMOČ TUJCEM V SLOVENIJI**

Slovenija spada med tiste evropske države, ki se že soočajo s pomanjkanjem ustrezne delovne sile, kot posledice staranja delovno aktivnega prebivalstva.<sup>5</sup> Pomanjkanje delovne sile bo negativno vplivalo na rast gospodarstva in javnih financ, zato je treba v Sloveniji izdelati dolgoročen načrt o trgu delovne sile v prihodnosti. Kljub predlogu zmanjšanja kvot delovnih dovoljenj, ki ga je Vlada RS potrdila v začetku leta 2009, bo treba pomanjkanje delovne sile na slovenskem trgu dela še naprej zapolnjevati s tujimi delavci, ki pri nas iščejo boljše pogoje za delo in življenje.

Institucije, ki so posredno in neposredno vpete v postopek zaposlovanja tujcev, bodo morale učinkoviteje izpolnjevati svoje obveznosti ter dolžnosti, saj se kljub zakonom in določilom o enakih pravicah tujcev pojavlja preveč kršitev, ki so zaradi varovanja človekovih osebnih pravic in pravic iz delovnega razmerja nedopustne.

### **6.1 Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**

Delo in zaposlitev tujcev v Sloveniji je pravno urejeno z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev. S sprejetjem tega zakona je Zavod RS za zaposlovanje postal glavni izvajalec njegovih določb.

Zavod RS za zaposlovanje je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje za območje celotne Slovenije. Naloge zavoda v postopku zaposlovanja tujcev so naslednje:

- izdaja delovnih dovoljenj,
- potrjevanje in evidentiranje prijav začetka dela tujcev,
- potrjevanje in evidentiranje prijav prenehanja dela tujcev,
- preverjanje delodajalcev,
- vodenje evidenc kršitev,
- podaljševanje delovnih dovoljenj,
- omogočiti vpogled zainteresiranim v bazo podatkov o postopku prijave in odjave delavca,
- vodenje postopkov glede prenehanja veljavnosti in odvzema delovnih dovoljenj,
- vodenje evidenc tujcev, ki se zaposlijo ali delajo v RS,
- na podlagi pisnega soglasja tujca lahko zbira podatke o kaznovanosti tujca.

---

<sup>5</sup> Pojem delovno aktivnega prebivalstva zajema zaposlene in samozaposlene osebe, ki s svojim delom prispevajo k blaginji države. Delovno aktivno prebivalstvo se zmanjšuje s staranjem prebivalstva ter upokojevanjem zaposlenih.

Zavod RS za zaposlovanje je v procesu zaposlovanja tujcev dolžan sodelovati z drugimi organi, ki so prisotni v postopku zaposlovanja tujcev. Podatke o zaposlenih posreduje Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve ter Inšpektoratu RS za delo, ki je zavod dolžan obveščati o kršiteljih zakona. ZZRS sodeluje tudi z Zavodom za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki mu posreduje podatke o zavarovanih tujcih ter z Ministrstvom za notranje zadeve, ki ga obvešča o prenehanju dovoljenj za prebivanje.

Kljub temu, da je pri zaposlovanju tujcev prisotnega veliko medsebojnega sodelovanja različnih institucij, se še vedno pojavlja preveč kršitev, tako osebnih kot delavskih pravic. To dejstvo bi moralo prisiliti vpletene institucije k še tesnejšemu sodelovanju pri odkrivanju kršitev in ostrejšemu kaznovanju kršiteljev (Zavod RS za zaposlovanje 2009).

## **6.2 Inšpektorat Republike Slovenije za delo**

Inšpektorat RS za delo je ustanovljen kot organ v sestavi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, ki opravlja inšpekcijsko nadzorstvo v skladu s 1. členom Zakona o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 36/2000).

Pri problematiki zaposlovanja in dela tujcev Inšpektorat RS za delo izvaja inšpekcijske nadzore v okviru usmerjenih akcij nadzora, koordiniranih akcij, ki jih opravlja v sodelovanju z drugimi nadzornimi organi ter akcij, namenjenih odkrivanju in preprečevanju zlorab na področju zaposlovanja tujcev. Inšpektorji za delo nadzirajo delo in zaposlovanje dveh kategorij tujcev, in sicer zaposlovanje državljanov tretjih držav ter zaposlovanje državljanov držav članic Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švicarske konfederacije.

Za nadzorstvo nad izvajanjem Zakona o zaposlovanju in delu tujcev pri nas je v skladu s 30. členom tega zakona pristojen Inšpektorat RS za delo, ki se po potrebi povezuje s Tržnim inšpektoratom RS, Policijo, Zavodom RS za zaposlovanje ter drugimi pristojnimi organi. Pobudo za inšpekcijski nadzor lahko poda katera koli pravna ali fizična oseba, po uradni dolžnosti pa Zavod RS za zaposlovanje, če sumi na kršitev Zakona o zaposlovanju in delu tujcev.

V letu 2008 je bilo ugotovljenih skupno 318 kršitev, ki so se nanašale na zaposlovanje in delo tujcev. Od tega je bilo 229 kršitev po določilih Zakona o zaposlovanju in delu tujcev ter 89 kršitev Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno.<sup>6</sup> Najpogostejše kršitve Zakona o zaposlovanju in delu tujcev so kršitve delodajalca, ki se nanašajo na hrambo delovnega dovoljenja na sedežu podjetja ali

---

<sup>6</sup> Zaposlovanje in delo na črno je ugotovljeno tudi v primerih, ko pravna oseba ali zasebnik, ki sicer izpolnjuje pogoje za opravljanje dejavnosti, zaposli tujca brez državljanstva v nasprotju s predpisi o zaposlovanju tujcev. Največ kršitev se pojavlja v primerih, ko delodajalec za tujca ne pridobi delovnega dovoljenja niti z njim ne sklene pogodbe o zaposlitvi. Največ omenjenih primerov kršitev inšpektorji odkrijejo v gradbeni dejavnosti.

delovišča izven sedeža ter vrnitvijo delovnega dovoljenja ter kršitve glede opravljanja dela v nasprotju z delovnim dovoljenjem (Inšpektorat RS za delo 2009).

Inšpektorat RS za delo je posebej pozoren na zaposlovanje in delo tujcev predvsem v gradbeni dejavnosti, kjer se opaža največ kršitev. Največ kršitev se dogaja v primerih, ko samostojni podjetniki ali posamezne družbe od glavnega izvajalca del prevzamejo večji del posla in na delo napotijo delavce, zaposlene pri različnih delodajalcih. Glavnemu izvajalcu del tako pogosto ni znano, pri koliko različnih delodajalcih so zaposleni delavci na gradbišču. Omenjeni delodajalci z izvajalci sklepajo izvajalske, podizvajalske, kooperantske in podobne pogodbe, delavci pa imajo pridobljena delovna dovoljenja, ki se glasijo na povsem drugega delodajalca. V takšnih primerih je inšpekcijski nadzor otežen, saj se delavci selijo iz gradbišča na gradbišče, zato je nepravilnosti lažje prikriti.

V letu 2007 je inšpektorat zaznal znatno povečanje števila delavcev iz Slovaške, Bolgarije in Romunije. Glavni razlog za to je bila zapolnitev delovnih kvot, določenih za zaposlovanje in delo tujcev, delodajalci pa niso mogli pridobiti delovnih dovoljenj za državljane iz tretjih držav. V navedenem letu je trend povečevanja delavcev iz držav EU upadel, saj se delodajalci raje odločajo za zaposlovanje delavcev iz držav nekdanje Jugoslavije, predvsem zaradi lažje komunikacije o opravljanju dela.

Tujec in delodajalec sta dolžna sodelovati z inšpektoratom ter mu omogočiti vpogled v dokumentacijo o zaposlitvi in delu tujcev. Inšpektorat mora pri svojem delu delovati strokovno in neodvisno, predvsem pa mora varovati osebne podatke zaposlenih delavcev ter jih omogočiti enake pravice kot domačim delavcem. Inšpektorat ima dolžnost preprečiti kršitve in zlorabe pravic tako tujim kot domačim delavcem (povzeto po Inšpektorat RS za delo 2009).

### **6.3 Delodajalec**

Delodajalec se za zaposlitev tujih delavcev odloča predvsem v primeru pomanjkanja ustrezne delovne sile med domačimi delavci. Ko se delodajalec odloči zaposliti tuje delavce, mora od Zavoda RS za zaposlovanje pridobiti podatke o stanju na trgu dela in izkoriščenosti kvot za zaposlovanje tujcev. Delodajalec ne sme zaposlovati tuje delovne sile, če je na trgu dela dovolj ustreznih domačih delavcev.

Glavna dolžnost delodajalca ob odločitvi zaposlitve tujca je pridobitev delovnega dovoljenja in prijava dela tujca. Sam postopek od vložitve zahteve na Zavodu RS za zaposlovanje do pričetka dela je administrativno precej zamuden in traja približno dva meseca.

Večina slovenskih delodajalcev s tujimi delavci najprej sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas, katere ne smejo podaljševati več kot dve leti z istim delavcem za opravljanje istega dela. Ta način sklepanja pogodb je nekakšen preizkus dela zaposlenih oz. njihovih delovnih sposobnosti. Delodajalcem pa pogodbe za določen delovni čas

pogosto omogočajo najlažji način odpuščanja delavcev z izgovorom presežka delovne sile. Ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi je delodajalec dolžan delavca prijaviti v sistem socialnega, zdravstvenega, pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter zanj plačevati ustrezne davke in prispevke, tako kot za domače delavce. Večkrat se zgodi, da delodajalci izkoristijo sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen delovni čas za neplačevanje prej omenjenih prispevkov, saj po določenem času delavca odpustijo, pristojni organi za ugotavljanje nepravilnosti pa ne uspejo izslediti vseh kršitev pravočasno. Nekateri delavci šele čez leta ugotovijo, da jim nadrejeni niso plačevali pokojninskih prispevkov oz. zdravstvenega zavarovanja, ki ga potrebujejo v primeru zdravljenja ob morebitnih nesrečah ali drugih boleznih.

Ko se tujec zaposli v Sloveniji mu pripadajo enake pravice iz delovnega razmerja kot domačim delavcem. Upravičen je do izplačila plače, dodatka za prehrano in prevoz, regresa, letnega dopusta, bolniškega staleža (Bečan 2008). Te pravice so sicer zakonsko določene, velikokrat pa se v resnici zgodi, da delavci prejemajo plačilo na roke, nimajo dopusta, v primeru bolezni zanje ni več dela, nadurno delo pa ni ustrezno ovrednoteno. Krivično bi bilo, če bi stvari posploševali, saj je po besedah sogovornikov v Sloveniji precej delodajalcev, ki v svojih podjetjih ne poznajo diskriminacije tujcev, jim zagotavljajo enake pravice kot domačim delavcem in jim nudijo dostojne bivalne pogoje, čeprav to ni zakonska dolžnost delodajalca. Kljub nekaterim pozitivnim zgledom, ki bi jih bilo v javnosti treba pogosteje izpostavljati, se v Sloveniji glede odnosa delodajalec - tujec pojavlja preveč kršitev, kot bi jih bilo mogoče pričakovati za sodobno razvito državo, članico EU. V prihodnosti bo treba pri odnosu delodajalec - tujec izboljšati veliko stvari, predvsem se bo moralo spremeniti mišljenje nekaterih delodajalcev, da so tujci zgolj poceni delovna sila, ki zlahka prenese različne oblike izkoriščanja in teptanja človekovih pravic. Takšno vrednotenje tuje delovne sile se odraža tudi v odnosu do domačih delavcev, saj znižuje ceno domače delovne sile in njihovih sposobnosti ter vzpodbuja nestrpnost med ljudmi. Delodajalec bo moral v očeh zaposlenih postati oseba, ki jim omogoča dostojno življenje, ki je vreden zaupanja, predvsem pa se bo moral znebiti naziva 'veliki boss', kar pri delavcih povzroča strah za lastno preživetje.

#### **6.4 Sindikati**

Sindikate opredeljujemo kot zastopnike delavcev in njihovih interesov, predvsem ko govorimo o spremembah plačilnega sistema in drugih delovnih pogojev. Članstvo oz. nečlanstvo v sindikate je prostovoljna odločitev posameznika, ki jo ta sprejme glede na koristi, ki jih bo pridobil s članstvom v sindikalni organizaciji. Sindikat je dolžan zastopati interese posameznikov ne glede na spol, raso, izobrazbo, etično pripadnost ali državljanstvo delavca (Ocvirk 2009).



Ob mednarodnem dnevu migrantov, ki ga obeležujemo 18. decembra vsako leto, so v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije opozorili na prepogosto kršenje delavskih pravic delavcev migrantov, predvsem iz tretjih držav, s strani delodajalcev. Kljub temu, da se Slovenija uvršča med socialno razvite države, za migrante v Sloveniji še vedno velja pravilo »uvozi – izrabi - zavrzi«, kar potrjuje tudi nepodpisana konvencija o zaščiti pravic migrantov.

Skupščina Združenih narodov je namreč 18. decembra 1990 sprejela Konvencijo o zaščiti pravic migrantov na delu in članov njihovih družin,<sup>7</sup> desetletje pozneje, leta 2000, pa je 18. december razglasila za mednarodni dan migrantov. Slovenija do leta 2009 konvencije še ni podpisala.

Na pogosto izkoriščanje tujih delavcev me je med pogovorom opozoril tudi Ljubo Ocvirk, predstavnik Obalne sindikalne organizacije. Opozoril je predvsem na kršitve glede delovnega časa in neplačevanje nadur, slabe stanovanjske pogoje, slabo prehrano ter neplačevanje prispevkov za zdravstveno in socialno zavarovanje. Sporne se mu zdijo tudi pogodbe o zaposlitvi, ki so v večini primerov sklenjene za določen čas. Njihova vsebina je napisana izključno v slovenskem jeziku, zato delavci velikokrat niti ne vedo, kaj podpisujejo. Ocvirk priznava, da se premalo delavcev vključuje v sindikate, kot razlog pa navaja predvsem bojazen pred izpostavljanjem posameznikov in posledično pred izgubo dela. Delavcem, ki pridejo v Slovenijo, je najpomembnejša plača, zato raje potrpijo in odmislijo ostale pravice, do katerih bi bili sicer upravičeni. Mnogi delodajalci pa to nevednost oz. bojazen izkoriščajo sebi v prid.

V prihodnosti si v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije želijo boljšega sodelovanja sindikatov in Inšpektorata RS za delo (2009), saj le-to po njihovem mnenju ni tako učinkovito, kot bi si oni to želeli.

## **6.5 IWW – Nevidni delavci sveta**

Gibanje Nevidnih delavcev sveta je edina nevladna organizacija v Sloveniji, ki se zavzema in bojuje za pravice delavcev migrantov pri nas. Skupaj s Socialnim centrom Rog sodelujejo pri raznih aktivnostih in kampanjah za pomoč tujcem pri nas. Zadnja, najodmevnejša, je bila podpora delavcem kočevskega podjetja Prenova, ki so se zaradi neizplačanih plač odločili za gladovno stavko.

Gibanje IWW je skupaj s Socialnim centrom Rog pripravilo seznam zahtev, nanašajoče se na delavce migrante, med katerimi so najpomembnejše naslednje (Mozetič 2009.51):

---

<sup>7</sup> Konvencija obravnava položaj priseljenih migrantov, predvsem na področju zdravstvene oskrbe, dovoljenj za prebivanje in delo, delovnih pogojev, združevanja z družino, socialne varnosti ter zaposlovanja. Konvencija delavcem zagotavlja uživanje človekovih pravic ne glede na njihov pravni status. Konvencija ščiti tako legalne kot ilegalne migrante s postavljanjem standardov človekovih pravic, ki jih države morajo zagotoviti (Lukič 2009).

- Preprečevanje izkoriščanja napotnih in sezonskih delavcev ter delavcev z začasnim delovnim dovoljenjem. Takšni delavci namreč omogočajo lažje izkoriščanje za delodajalce, saj jih delodajalci s svojimi zahtevami priklenejo nase, njihovo delo pa je odvisno zgolj od delodajalca. Kršene so jim temeljne človekove in delavske pravice, za katere se ti delavci niso pripravljene boriti zaradi bojzani izgube dela. Delavci si sami ne morejo izbirati delodajalca, dokler ne pridobijo osebnega delovnega dovoljenja, za kar je pogoj neprekinjeno dvoletno delo v Sloveniji, in to pri istem delodajalcu. Zaradi takšnega načina izkoriščanja delavcev IWW zahteva zakonsko preprečitev manipulacij z različnimi statusi tujcev ter izenačitev vseh delavcev v pravicah iz delovnega razmerja.
- Vrsta zahtev IWW se nanaša tudi na delovno razmerje. Gibanje zahteva spoštovanje delavskih pravic delavcev migrantov, pošteno plačilo za opravljeno delo, plačevanje nadur in zadržanih ur, plačilo dopusta, prevoza na delo, stroškov za malico, bolniškega staleža ter regresa za letni dopust. Ravno tako je njihova zahteva zagotovitev možnosti pregleda pogodb, ki jih podpisujejo delavci, saj ti v večini primerov ne poznajo vsebine le-te, kar je posledica nepoznavanja slovenskega jezika.
- Izboljšanje razmer v delavskih domovih. Razmere v njih so ponekod izjemno slabe. Delavcem v domovih so odvzete pravice do zasebnosti in združevanja, saj imajo prepoved obiskov ter prenočitve družinskih članov in sorodnikov. Zahteve IWW se nanašajo tudi na prenehanje prakse neprikazovanja stroškov za stanovanje na plačilnih listah, saj bi s tem delavcem omogočili svobodnejše razpolaganje s svojim denarjem. IWW med drugim zahteva takojšnjo prepoved nastanitve delavcev v kontejnerjih oz. drugih neustreznih bivanjskih pogojih.

## 7 SKLEP

Zaposlovanje tuje delovne sile v Sloveniji je nujno, saj dopolnjuje pomanjkanje domače delovne sile. Slovenija je že v preteklosti potrebovala delo tujcev, saj domači delavci v določenih panogah ne kažejo zanimanja za delo, predvsem ko gre za težja in slabo plačana dela. Vendar je pri tem pomembno, da država omogoči zaščito slovenskega trga dela in obenem vzpostavi nadzor nad zaposlovanjem tujcev.

V zadnjih letih v Sloveniji prevladujejo predvsem ekonomski migranti, ki v svoji državi nimajo možnosti zaposlitve oz. je dohodek znatno nižji kot pri nas. Predvsem gre za slabo izobražene delavce, ki opravljajo manjvredna dela, ki jih domača delovna sila zavrača. Največ tujcev je zaposlenih v gradbeništvu, kovinsko-predelovalni industriji, gostinstvu in turizmu. V Sloveniji poznamo dva načina zaposlovanja tujcev. Z vstopom v Evropsko unijo se je Slovenija zavezala, da bo državljanom EU, EGP in Švicarske konfederacije omogočila prost dostop do dela. Državljanom teh držav za delo pri nas potrebujejo le pogodbo o zaposlitvi ter prijavo v zdravstveno zavarovanje. Časovno in administrativno zahtevnejše pa je zaposlovanje državljanov iz t. i. tretjih držav (držav iz območja nekdanje Jugoslavije), saj ti za delo v Sloveniji potrebujejo delovno dovoljenje, na katerega je včasih treba čakati tudi do dveh mesecev ali več.

Splošno znano dejstvo je, da je kljub razvitosti Slovenije pri nas prisotnega še veliko izkoriščanja tuje delovne sile. Največ kršitev se pojavlja prav pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav. Ti pridejo v Slovenijo zaradi boljšega zaslužka oz. preživetja, zato so pripravljeni potrpeti marsikaj, samo da ohranijo delo in dobijo plačilo zanj. Kršenje delovnih in človekovih pravic se največkrat pojavlja na strani delodajalcev, saj le-ti izkoriščajo delavčevo nepoznavanje slovenskega jezika in svojih pravic iz delovnega razmerja, ki so po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev izenačene s pravicami domačih delavcev.

Glede na to, da bo v prihodnosti zaradi demografskih vplivov in slabšega ekonomskega položaja nekaterih držav prihajalo do postopnega naraščanja migracijskih tokov, bo treba povečati nadzor nad zaposlovanjem tujcev ter vzpostaviti učinkovitejši socialni dialog pri določanju dela in bivanja tujcev pri nas. Glavna prioriteta Slovenije kot pravne in socialne države pri zaposlovanju ter delu tujcev je vsekakor podpis Konvencije OZN o zaščiti pravic migrantov na delu in njihovih družinskih članov. Pristojne institucije bi se morale zavzemati tudi za sprejetje pravilnika, ki bi določal osnovne bivanjske pogoje za tuje delavce, ki se nahajajo v Sloveniji, saj nekateri izmed njih živijo v nečloveških razmerah, brez kakršnega koli nadzora pristojnih organov. Tudi delodajalci bodo morali v korist svojega podjetja spremeniti odnos do tuje delovne sile, predvsem sedaj, ko je prisotna velika brezposelnost. Slabo ravnanje s tujci in nizko plačilo za opravljeno delo, ki pogosto presega celo maksimalno določeni delovni čas,

### *Sklep*

znižuje ceno domači delovni sili, ki se zaveda svojih pravic ter se je zanje pripravljena bojevati.

## LITERATURA IN VIRI

- Bečan, Irena. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV.
- Deklaracija o človekovih pravicah, ki niso državljani države, v kateri živijo. *Uradni list RS*, št. 7-41/94.
- Direktiva Sveta 2004/81/ES o dovoljenju za prebivanje za državljane tretjih držav, ki so žrtve trgovine z ljudmi, ali so jim pomagali pri nezakoniti preselitvi in sodelujejo s pristojnimi organi. *Uradni list RS*, št. 261/04.
- Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 24/99 in 7/99.
- Informacijski urad sveta Evrope v Republiki Sloveniji. 2009. *Evropska konvencija o pravnem položaju priseljenih delavcev*. [Http://www.coe.si/sl/dejavnosti/socialna\\_usklajenost/socialna\\_varnost/](http://www.coe.si/sl/dejavnosti/socialna_usklajenost/socialna_varnost/) (27. 3. 2009).
- Inšpektorat RS za delo. 2009. *Pismo predstavniku inšpektorata*, 24.marec.
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. *Uradni list SFRJ*, št. 3/61.
- Konvencija MOD št. 19 o enakem obravnavanju tujih in domačih delavcev. *Uradni list SFRJ*, št. 5/68.
- Konvencija MOD št. 48 o mednarodni ureditvi varovanja pravic iz invalidskega, starostnega in družinskega zavarovanja. *Uradni list DFJ*, št. 92/45.
- Konvencija MOD št. 97 o migracijah z namenom zaposlitve. *Uradni list SFRJ*, št. 5/68.
- Konvencija o zaščiti pravic migrantov na delu in članov njihovih družin. (17.5.2010).
- Leskovšek, Matej. 2009. *Počasnost vladnih mlinov*. [Http://www.mladina.si/tehdnik/200934/pocasnost\\_vladnih\\_mlinov](http://www.mladina.si/tehdnik/200934/pocasnost_vladnih_mlinov) (12. 6. 2009).
- Lukič, Goran. 2009. *Dan migrantov: »Uvozi-izrabi-zavrži«*. [Http://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/dan-migrantov-uvozi-izrabi-zavrzi/219439](http://www.rtvsllo.si/gospodarstvo/dan-migrantov-uvozi-izrabi-zavrzi/219439) (12.1.2010).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2010. *Mednarodna organizacija dela*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mednarodno\\_sodelovanje\\_in\\_evropske\\_zadeve/mednarodne\\_organizacije/mod/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/mednarodne_organizacije/mod/) (15. 6. 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2003. *Direktiva Sveta 2003/9/ES o minimalnih standardih za sprejem prosilcev za azil*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/delovne\\_migracije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/) (17. 4. 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2004. *Direktiva Sveta 2004/83/ES o minimalnih standardih glede pogojev, ki jih morajo izpolnjevati državljani tretjih držav ali osebe brez državljanstva, da se jim prizna status begunca ali osebe, ki iz drugih razlogov potrebuje mednarodno zaščito*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/delovne\\_migracije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/) (17. 4. 2009)
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2004. *Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2004/38/ES, ki obravnava pravice državljanov Unije in njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja na ozemlju držav članic, ki sicer niso njihova matična domovina*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/el\\_md06\\_om2\\_ek\\_migracije.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/el_md06_om2_ek_migracije.pdf) (17. 4. 2009).

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2005. *Direktiva Sveta 2005/71/ES*. [Http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/el\\_md06\\_om2\\_ek\\_migracije.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/el_md06_om2_ek_migracije.pdf) (15. 3. 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2010. *Delovne migracije*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/trg\\_dela\\_in\\_zaposlovanje/delovne\\_migracije/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/) (1. 2. 2009).
- Ministrstvo za zunanje zadeve 2010. *Organizacija združenih narodov*. [Http://www.mzz.gov.si/si/zunanja\\_politika/organizacija\\_zdruzenih\\_narodov\\_ozn](http://www.mzz.gov.si/si/zunanja_politika/organizacija_zdruzenih_narodov_ozn) (11. 5. 2009).
- Ministrstvo za zunanje zadeve. 1976. *Mednarodni pakt o državljskih ter političnih pravicah*. [Http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja\\_politika/Mednarodnipakt\\_drzavljskih\\_politcnih\\_pravicah.pdf](http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodnipakt_drzavljskih_politcnih_pravicah.pdf) (2. 4. 2009).
- Mozetič, Polona. 2009. Horizont bojev: na Lateralah, mejah in marginah. *Časopis za kritiko znanosti*. 37 (238): 51-52.
- Ocvirk, Ljubo. 2009. 7. Val: Kooperanti – tovarne invalidov. *Priloga Primorskih novic*, št.177.
- Ocvirk, Ljubo. 2009. *Osebni razgovor*. Koper, 19. marec.
- Siol. 2008. "Nevidni delavci" proti znižanju kvot delovnih dovoljenj za tujcev. [Http://www.siol.net/gospodarstvo/2008/12/nevidni\\_delavci.aspx](http://www.siol.net/gospodarstvo/2008/12/nevidni_delavci.aspx) (15. 5. 2009).
- STA. 2009. *Vlada omejila sezonsko zaposlovanje tujcev*. [Http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042273622](http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042273622) (12. 6. 2009).
- Uredba o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev. *Uradni list RS*, št. 44/09.
- Valenčič, Erik. 2009. *Počasnost vladnih mlinov*. [Http://www.mladina.si/teednik/200934/pocasnost\\_vladnih\\_mlinov](http://www.mladina.si/teednik/200934/pocasnost_vladnih_mlinov) (15. 2. 2010).
- Varuh človekovih pravic. 2009. *Mednarodni pakt o socialnih, ekonomskih in kulturnih pravicah*. [Http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=103) (27. 3. 2009).
- Varuh človekovih pravic. 2009. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. [Http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102](http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102) (22.12.2009).
- Wikipedia. 2010. *Svet Evrope*. [Http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet\\_Evrope](http://sl.wikipedia.org/wiki/Svet_Evrope) (11.5. 2009).
- Zakon o inšpekciji dela. *Uradni list RS*, 36/2000.
- Zakon o tujcih. *Uradni list RS*, št. 108/2002.
- Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. *Uradni list RS*, št. 76/2007.
- Zakona o inšpekciji dela. *Uradni list RS*, št. 38/94, 32/97 in 36/00.
- Zavod RS za zaposlovanje. 2009. *Zaposlovanje in delo tujcev*. [Http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Tujci/Tujci.htm](http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Tujci/Tujci.htm) (1. 2. 2009).
- Združenje delodajalcev Slovenije. 2003. *Direktiva Sveta 2003/86/ES, o pravicah združevanja družin*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/zaposlovanje\\_tujcev/direktive\\_es/direktiva\\_2003\\_826086\\_8260es/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/zaposlovanje_tujcev/direktive_es/direktiva_2003_826086_8260es/) (17. 4. 2009).
- Združenje delodajalcev Slovenije. 2004. *Direktiva Sveta 2004/114/ES*. [Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/zaposlovanje\\_tujcev/direktive\\_es/direktiva\\_2004\\_8260114\\_8260es/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/zaposlovanje_tujcev/direktive_es/direktiva_2004_8260114_8260es/) (15. 3. 2009).
- Združenje delodajalcev Slovenije. 2003. *Direktiva Sveta 2003/109/ES o statusu državljanov tretjih držav, ki so rezidenti za daljši čas*.

[Http://www.zds.si/si/podrocja\\_delovanja/zaposlovanje\\_tujcev/direktive\\_es/direktiva\\_2003\\_8260109\\_8260es/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/zaposlovanje_tujcev/direktive_es/direktiva_2003_8260109_8260es/) (15. 3. 2009).