

Ljubljana, 27.1. 2012

LISTA ZAHTEV IN PREDLOGOV ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA DELAVCEV MIGRANTOV

V okviru projekta »Integracijski paket za brezposelne migrante, prosilce za azil in begunce«, katerega partnerji so Zveza svobodnih sindikatov Slovenije ter Slovenska filantropija, smo z majem 2011 pričeli z intenzivnim zagovorniškim delom na terenu, v oktobru pa so se nam še pridružili zagovorniki prostovoljci, ki so se udeležili izobraževanja za zagovornike. Z obiski delavskih domov na območju celotne Slovenije, tj. od Kopra do Maribora, ter neposrednimi pogovori smo preko mreže slabih 40 zagovornikov in zagovornic pravic migrantov do konca leta 2011 opravili okoli 1.400 informiranj ter 600 osebnih svetovanj, spremljanj ali zagovorov.

Na osnovi vseh zbranih pogovorov smo skupaj z zagovorniki pravic migrantov, prosilcev za azil in beguncev ugotovili kar nekaj vzorcev kršitev delovnih in socialnih pravic, kot tudi kar nekaj zakonskih lukenj, katere je treba nujno pokrpati.

Na osnovi tega smo sestavili sklop šestih zahtev, katere predstavljamo v nadaljevanju.

1. Neučinkovitost pristojnih institucij – inšpektorat za delo.....2
2. Zdravstveno zavarovanje2
3. Delavci brez nadomestila plače v času čakanja na delo, neplačevanje prispevkov in problemi nerezidentov.....3
4. Zaposlovanje pri agencijah, veriženje pogodb, »bianco« sporazumi o prenehanju pogodb o zaposlitvi4
5. Zagotavljanje osnovnih informacij delavcem migrantom v Sloveniji kot tudi tistim, ki se nameravajo zaposliti v Sloveniji.....5
6. Bivanjske razmere delavcev migrantov6

1. Neučinkovitost pristojnih institucij – inšpektorat za delo

Opažamo, da so institucije, ki naj bi nudile pomoč in podporo delavcem migrantom pogosto neučinkovite pri opozarjanju na kršitve in reševanju njihovih težav. Pri tem zlasti izpostavljamo delo Inšpektorata RS za delo, ki največkrat predstavlja organ, na katerega se delavci prvi obrnejo in ki bi naj predstavljal prvo »bojno črto« obrambe pravic delavcev.

- Ugotavljamo, da je zaposlenih na inšpektoratu veliko premalo in da so njihova pooblastila zlasti v primeru finančne nediscipline prešibka. Zato bi bilo nujno potrebno zaposliti več inšpektorjev za delo.
 - Nujno je tudi sprejeti zakonske spremembe na področju pooblastil inšpektorjev za delo predvsem, ko gre za finančno nedisciplino delodajalcev. Le-ti sedanjo situacijo s pridom izkoriščajo, ker se zavedajo, da jim inšpektorji ne pridejo do živega, delavci pa se le redko odločajo, da prigarana plačila in druge pravice terjajo po sodni poti.
- Ugotavljamo tudi, da inšpektorji praviloma napovejo inšpekcijski nadzor, zaradi česar pogosto ne zaznajo ključnih kršitev, ki so jim podvrženi delavci migranti, saj delodajalci do obiska inšpektorja listinsko uredijo zadeve na način, da kršitev ni moč ugotoviti. Zato bi bilo smiselno, da se inšpektorjem v večji meri omogoči možnost nenapovedanega nadzora in po drugi strani omeji možnost napovedanega nadzora. Nadzor naj se v povečanem obsegu izvaja tudi izven rednega delovnega časa oz. ob vikendih.
- Ugotavljamo, da različni inšpektorji ne ukrepajo, ko pri nadzoru naletijo na kršitve predpisov, ki niso v njihovi neposredni pristojnosti (inšpektor za varnost in zdravje pri delu presliši pritožbe delavcev oz. ne obvesti inšpektorja za delo, da delavci delajo več kot 12 ur na dan). Zato je nujno potrebno boljše sodelovanje med inšpekcijami ter dosledno spoštovanje 3. odstavka 32. člena Zakona o inšpekcijskem nadzoru.
- Poleg tega ugotavljamo, da so uradne ure Območnih enot IRSD zelo omejene (le 4 ure tedensko). Ukrep podaljšanja uradnih ur bi zato bil smiseln. Tudi delovni čas inšpektorata bi moral biti prilagojen delovnemu času delavcev.

2. Zdravstveno zavarovanje

Opažamo, da v zadnjem času vse več delodajalcev odjavlja delavce iz socialnega zavarovanja brez predhodnega postopka za prekinitvev oz. prenehanje delovnega razmerja. Poleg izključevanja iz socialnega zavarovanja zna biti to za delavce migrante še posebej problematično, saj je posledica tega neizpolnjevanje pogoja za pridobitev osebnega delovnega dovoljenja. Potrebno je okrepiti nadzor, ki bi lahko že na začetku preprečil številne kršitve pravic delavcev migrantov in jim privarčeval veliko težav zaradi nezakonitega odjavljanja (tudi 45 dni za nazaj) ter iskanje pravice na sodiščih, ki pa bi na ta način bila razbremenjena.

- Ugotavljamo tudi, da so delavci popolnoma nezaščiteni v primeru odjavljanja iz zdravstvenega zavarovanja, saj ZZZS predpostavlja, da je delodajalec pred odjavo delavca iz zavarovanja izpeljal pravilen postopek odpovedi oz. prenehanja delovnega razmerja. Čeprav zakonska podlaga za odjavo od zdravstvenega zavarovanja v primeru delavca migranta z delovnim dovoljenjem oz. dovoljenjem za delo obstaja in zahteva, da delodajalec ob odjavi predloži ustrezno dokazilo o prenehanju delovnega razmerja, pa v praksi delodajalci samovoljno odjavljajo delavce migrante iz zdravstvenega zavarovanja brez zakonsko zahtevane predložitve takega dokazila.¹
 - Na podlagi teh dejstev je nujno potreben izboljšani nadzor pri odjavljanju delavcev iz zdravstvenega zavarovanja, tako da se bo v vsakem primeru, in ne samo pri delavcih migrantih z delovnim dovoljenjem, zahtevalo dokazila o prenehanju

¹ Dve zagovornici sta recimo naleteli na primer delavca, za katerega delodajalec ves čas delovnega razmerja ni plačeval socialnih prispevkov, ne da bi delavec o tem karkoli vedel.

delovnega razmerja. Pri tem pa mora Zavod za zdravstveno zavarovanje dosledno upoštevati vse možnosti, ki mu jih pri preverjanju prijave in odjave delavcev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja dajeta 15. in 16. člen Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja, v skladu s katerimi lahko ZZZS od delodajalca kadarkoli zahteva predložitev listin (dokazil), ki so pomembne za ugotavljanje pogojev za obvezno zavarovanje. Nujno je potreben tudi boljši nadzor pri odjavljanju delavcev in zahtevanje dokazila o prenehanju delovnega razmerja.

- Predlagamo, da se vsakemu delavcu, ki ga delodajalec odjavi pošlje takojšnje obvestilo bodisi preko SMS bodisi kako drugače, da je odjavljen iz zavarovanja. To bi omogočilo delavcu, da v primeru zlorabe odjavljanja pravočasno ukrepa.
- **Ugotavljamo**, da se pri urejanju dovoljenja za prvo prebivanje v Sloveniji od družinskih članov zaposlenih delavcev migrantov iz držav, kjer so na podlagi socialnih sporazumov s Slovenijo tudi zdravstveno zavarovani, zahteva na oddelkih za tujce sklenitev komercialnega zdravstvenega zavarovanja.
 - Sprašujemo se glede razlogov za tovrstno zahtevo in predlagamo, da se naj družinskim članom delavcev migrantov pri urejanju dovoljenja za prvo prebivanje v Sloveniji zagotovi oz. upošteva obstoj zdravstvenega zavarovanja po zaposlenem družinskem članu.
- Poleg odjavljanja **obstaja tudi problem** ne odjavljanja delavca iz zavarovanja v primeru, ko je le-ta pravilno izpeljal postopek izredne odpovedi in ta že učinkuje. Delodajalec na ta način še naprej krši pravice delavcu, ker mu preprečuje prijavo na ZRSZ ali zaposlitev oz. prijavo pri drugemu delodajalcu.
 - Delavcu bi se tako kot delodajalcu moralo omogočiti odjavljanje na ZZZS, če ta poda ustrezna dokazila o prenehanju delovnega razmerja. Delavec se sicer lahko odjavi preko ZPIZ, vendar ta postopek traja več kot dva tedna (delodajalec za enako stvar potrebuje le pet minut).
- **Ugotavljamo**, da je veliki problem neplačevanje nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni oz. poklicne bolezni ali poškodbe pri delu. To se dogaja zlasti v primerih, ko delodajalci delavcem ne izplačujejo nadomestila plač, posledično čemur tudi ne zahtevajo refundacije od zavoda. Zaradi neplačevanja nadomestila za plačo so delavci kljub bolezni prisiljeni delati in s tem odlašajo z nujno potrebnim zdravljenjem. Sedaj je vse prepuščeno delodajalcem, ki nimajo interesa, da se to področje uredi in delavce odkrito opozorijo, da bolniške ne plačujejo, ter delavcem, na katere se prelaga tako odgovornost kot tudi posledica nedelovanja sistema. ZZZS omenja le pogoje za pridobitev nadomestila in ne pogojev za refundacijo le-tega.
 - Nujno bi bilo, da se nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela zaradi bolezni oz. poklicne bolezni ali poškodbe pri delu izplačuje neposredno zavarovancu, ki je na bolniški več kot 30 dni.

3. Delavci brez nadomestila plače v času čakanja na delo, neplačevanje prispevkov in problemi nerezidentov

- Ugotavljamo, da delodajalci pogosto pošiljajo delavce migrante na čakanje na delo, ne da bi jim ob tem zagotovil pravice iz 137. člena Zakona o delovnih razmerjih, po katerem mora delodajalec v tem primeru delavcu dajati nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače za poln delovni čas iz zadnjih treh mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih treh mesecih.
 - Zahtevamo, da Davčna uprava RS takoj uskladi podatke o delodajalcih z neplačanimi socialnimi prispevki z Zavodom RS zaposlovanje, kar tudi posredno nalaga tretji odstavek 123. člena Zakona o urejanju trga dela. Ta določa, da evidenca podatkov delodajalcev z negativnimi referencami, ki jo vodi ZRSZ, med drugim vsebuje tudi podatek o izplačanih plačah in poravnanih obveznih prispevkih za socialno varnost s strani delodajalca (da/ne).
 - Opozarjamo tudi na posredovanje delavcev finančno in drugače nediscipliniranim delodajalcem s strani Zavoda RS za zaposlovanje.

- Ugotavljamo množično neplačevanje prispevkov, zlasti v gradbenem sektorju, kjer je zaposlenih največ migrantov. Prispevki se ne plačujejo več pavšalno temveč posamično za vsakega zaposlenega. Neplačevanje prispevkov vpliva tudi na socialno varnost delavca in na njegovo pokojninsko osnovo.
 - Predlagamo, da se v novem informacijskem sistemu DURS poišče način, ki ne le delodajalce, temveč tudi delavce opozori oz. obvesti o neplačevanju prispevkov za njihovo socialno varnost.
 - Smiselno bi bilo da se delavcu omogoči ukrepanje zoper neplačevanje prispevkov podobno kot v primeru neplačevanja plač – izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.
- Ugotavljamo, da delavci vozniki v mednarodnem cestnem prometu, ki so zaposleni v slovenskih podjetjih in prijavljeni v Sloveniji in ki imajo dovoljenje za začasno bivanje, v večini primerov ne morejo pridobiti statusa rezidenta v RS, ker v DURS običajno presodijo, da so le-ti odsotni iz Slovenije več kot 183 dni na leto. S tem se takim migrantom odreka pravica do davčne olajšave in zmanjšanja davčne osnove, obenem so pa zavezanci za dohodnino za prihodke v Sloveniji.
 - S tem v zvezi je nujna sprememba davčne zakonodaje, odprava diskriminacije in pravičnejša obravnava delavcev migrantov – voznikov v mednarodnem cestnem prometu.

4. Zaposlovanje pri agencijah, veriženje pogodb, »bianco« sporazumi o prenehanju pogodb o zaposlitvi

- Ugotavljamo, da je agencijsko delo pogosto povezano z mnogimi hudimi kršitvami pravic delavcev migrantov. Agencije se v sodelovanju z uporabniki izogibajo določilu o dveletni zakonski omejitvi sklepanja pogodbe za določen čas tako, da si delavce po poteku tega časa izmenjujejo, delavci pa še naprej ostanejo pri istem uporabniku in na istem delovnem mestu. Poleg tega se od delavcev zahteva, da pri podpisu pogodbe o zaposlitvi, ki je redko daljša od treh mesecev, podpišejo še »bianco« sporazum o prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Naleteli smo tudi na primer, ko agencija že deset mesecev podaljšuje enomesečno pogodbo o zaposlitvi delavcu migrantu. Delavec na osnovi te pogodbe vsak mesec podaljšuje dovoljenje za bivanje iz razloga dela., prav tako tudi njegova žena, ki ima vizo na osnovi združitve družine z možem. Slednja pa zaradi prekratkega trajanja pogodb nima urejenega zdravstvenega zavarovanja, ki ji pripada po možu (pogodba o zaposlitvi mora biti podpisana vsaj za obdobje treh mesecev.
- Nujno je potrebno izoblikovati sistem varovanja agencijskih delavcev, tako preko ustrezne pristojne zakonodaje kot tudi preko kolektivnih pogodb.²

² Pomemben primer socialnega dialoga na podjetniški ravni je primer sporazuma med sindikatom SIPTU in podjetjem TESCO o delu agencijskih delavcev v distribucijskem centru TESCO v Dublinu. V tem sporazumu je napisano, da uživajo agencijski delavci isto plačilo in delovne pogoje kot redno zaposleni; da so po 26 tednih dela upravičeni do vnosa v zaposlitveno bazo podjetja TESCO in da je kvota agencijskih delavcev v podjetju do 10%, razen v viških sezona (TESCO je trgovinsko podjetje).

5. Zagotavljanje osnovnih informacij delavcem migrantom v Sloveniji kot tudi tistim, ki se nameravajo zaposliti v Sloveniji

- Ugotavljamo, da so mnogi delavci (tako delavci migranti kot ostali) ob podpisu pogodbe o zaposlitvi slabo obveščeni o njihovih pravicah in dolžnostih iz delovnega razmerja.
 - Predlagamo, da se uvede individualno ali skupinsko obvezno informiranje delavcev pred sklenitvijo delovnega razmerja ali v določenem roku po sklenitvi. Na podoben način je določeno obvezno usposabljanje za varnost in zdravje pri delu.
- Ugotavljamo, da so delavci migranti pred prihodom v Slovenijo zelo podhranjeni z informacijami, pogosto pa tudi dezinformirani o slovenskem trgu dela in o tem kaj jim slovenski sistem ter zakonodaja omogočata in so v tem smislu popolnoma nezaščiteni.
 - Predlagamo, da se po zgledu drugih evropskih držav te informacije zagotovijo tudi delavcem v tujini (predvsem v BiH), ki se nameravajo zaposliti v Sloveniji. Predlagamo, da Zavod za zaposlovanje RS in v tujini (v BiH in drugod) skupaj zagotovijo koordinirano obveščanje migrantov, ki se nameravajo zaposliti v Sloveniji.
- Ugotavljamo, da tudi institucije, na katere se delavci migranti obračajo, ne nudijo zadostnih informacij. Pojavljajo se jezikovne ovire, prav tako so institucije pogosto nefleksibilne in podajajo zgolj informacije po katerih delavci povprašujejo (ne pa tudi tistega, kar bi bilo zanje posredno pomembno). Pogosto odgovornost predlagajo na organe v državah izvora.,
 - V ustanovah, kjer imajo zaposleni več stika z delavci migranti, bi bilo smiselno poskrbeti za ustrezno usposabljanje zaposlenih. S tem bi v določenem obsegu zagotovili migrantom »prijaznejši« postopek, zaposlenim pa olajšali delo.
 - Delavcem je potrebno pomagati pri premagovanju jezikovnih ovir.³⁴ Smiselno bi bilo vzpostaviti »one stop shop«, ki bi na enem mestu tujcem nudil svetovalno pomoč na vseh ključnih področjih, hkrati pa zagotavljal tudi določene programe za integracijo (učenje jezika, programi za druge družinske člane ...). Takšne vrte servis bi lahko zagotavljale že obstoječe organizacije, ki delujejo na tem področju, vendar bi jih bilo nujno povezovati in jih spodbuditi k tesnem sodelovanju.

³ PRIMER DOBRE PRAKSE: Kosovska organizacija APPK je nevladna organizacija za pomoč pri zaposlovanju. Njene naloge so:

- o integrirati ljudi v ekonomsko situacijo,
- o jih priučiti določenih socialnih in profesionalnih veščin, s katerimi pripomorejo, da se lažje vključijo v ekonomsko situacijo,
- o spodbujanje samozaposlovanja,
- o jezikovne priprave (certificiranje za angleščino in nemščino) in
- o proces reintegracije.

Gre tako rekoč za pripravo na odhod in selitev. Ponudijo jim informacije o državi, kamor odhajajo, predstavijo jim njihov sistem. Njihovi načrti za prihodnost pa so vezani na profesionalno pripravo, ki bo zagotavljala, da bodo ljudje, ki odhajajo, dobro pripravljeni na delo, da bodo zanimivo blago na trgu delovne sile. Vse to delajo preko svetovalnega dela. Zaposlene imajo svetovalce različnih profilov, ki so seznanjeni s situacijo v Nemčiji. Ta država je za kosovske državljane še posebej privlačna. Ljudje za to organizacijo izvejo na Ministrstvu za delo in socialne zadeve, s katerim se srečajo vsi, ki želijo v tujino. Prav tako jih promovirajo lokalne pisarne za informiranje brezposelnih, oglašujejo na radiu in televiziji. Financirajo se iz različnih razpisov za projekte. V projektih pripravljajo določene programe, npr. eden od njihovih programov nosi naslov Familienzusammenarbeit (jezikovno certificiranje, sodelovanje z Goethe Institutom), ki ga pripravijo za določeno ciljno skupino, v tem primeru za družinske člane moških, ki že delajo v Nemčiji (žene, otroci). Program je za udeležence, ki izpolnjujejo te pogoje brezplačen, za ostale je plačljiv.

⁴ PRIMER S TERENA: V samskem domu v Ajdovščini so nam delavci povedali, da bi si sami radi našli drugo zaposlitev, vendar je to za njih precej težko. Nimajo namreč dostopa do interneta, zato ne morejo ažurno spremljati spletnih strani, dan bi večkrat tedensko hodili gledat fizične objave na zavod, pa zahteva svoj čas. Tako smo se v sodelovanju z Info točko za tujce dogovorili, da bo ena izmed naših študentk, ki je vključena v izobraževanje zagovornikov in je doma v bližini, dvakrat tedensko prinašala nove objave, za katere ji bodo sporočili z Info točke.

6. Bivanjske razmere delavcev migrantov

- Eden od zaznanih problemov so tudi **bivanjske razmere**. Na terenskih obiskih smo obiskali delavce migrante v več samskih domovih po Sloveniji, v katerih pogosto vlada porazno stanje. Ker so lastniki samskih domov podjetja, ki zaposlujejo delavce, so delavci v popolnoma podrejenem položaju, čeprav naj bi bil odnos med delavcem in delodajalcem vzajemen – jaz tebi delo, ti meni pošteno plačilo⁵. Obtajajo tudi ponudniki namestitev, ki so neodvisni od delodajalca. Ocenjujemo, da je ta vrsta namestitve primernejša, saj delavci tako lažje opozorijo na nepravilnosti, ker se ne bojijo povračilnih ukrepov delodajalca.
 - Apeliramo na Inšpektorat RS za delo, ki je pristojen za nadzor nad izvajanjem Pravilnika o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji, da nemudoma vzpostavi mehanizme za proaktivno, samoiniciativno in učinkovito delovanje. S tem v zvezi bi bilo smiselno spremeniti tudi 6. člen tega pravilnika po katerem tudi lastnik objekta lahko nasprotuje oz. prepreči pregled prostorov. Menimo, da naj ne bi nihče drug razen uporabnikov lahko nasprotoval pregledu prostorov, v katerih bivajo oz. jih souporabljajo.

⁵ PRIMER S TERENA: Posebej smo se s to situacijo ukvarjali v samskem domu v Ajdovščini, kjer so nam delavci povedali, da za namestitev plačujejo 34 €, tisti, ki niso zaposleni v gradbenem podjetju Primorje pa 170 €. Naša akcija v Ajdovščini je bila usmerjena v zagotovitev ogrevanja prostorov, kar smo tudi dosegli. Treba pa je poudariti, da se na tem področju dogaja še več drugih nepravilnosti. Delavci sami v zvezi s tem ne ukrepajo. V teh kriznih časih, ko izguba delovnega mesta ves čas visi v zraku, se nihče ne želi izpostavljati in s tem na nek način še povečati tveganja za izgubo zaposlitve.