

Univerza v Ljubljani
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA
POLOŽAJ DELAVCEV MIGRANTOV V SLOVENIJI

Mentorica: Doc. dr. Jelka Zorn

Avtorica: Jana Bedrač

Ljubljana 2011

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Jana Bedrač

Naslov naloge: Položaj delavcev migrantov v Sloveniji

Kraj: Ljubljana

Leto: 2011

Št. strani:

Št. tabel: 1

Št. prilog: 4

Mentorica: Doc. dr. Jelka Zorn

Ključne besede: delavci migranti, migracije, delovno pravno razmerje, »nevidni«, kršitve

Povzetek: V diplomski nalogi z naslovom *Položaj delavcev migrantov v Sloveniji* smo s pomočjo kvalitativne analize intervjujev raziskovali položaj delavcev migrantov.

V teoretičnem delu smo najprej predstavili migracije v širšem kontekstu in nato napeljali na teme, ki se dotikajo položaja delavcev, in sicer schengensko območje, »meje«, državljanstvo, zakonodajo in diskriminacijo, ves čas smo izhajali iz praktičnih primerov in jih vnašali v obstoječo literaturo.

Empirični del je narejen na podlagi intervjujev z delavci migranti. Podatke smo obdelali s pomočjo kvalitativne metode tako, da smo analizirali intervjuje. Rezultate smo podrobneje predstavili v razpravi skozi več različnih vidikov položaja delavcev migrantov, in sicer: primerjava statističnih podatkov delavcev migrantov z mnenjem večinskega prebivalstva, položaj delavca migranta kot stanovalca v samskem domu ali podnajemniškem stanovanju, položaj delavcev migrantov kot delavcev v Sloveniji (delovno pravno razmerje), položaj delavca migranta kot tujca, zdravstveno stanje delavcev in prehrana delavcev, pri čemer smo ves čas primerjali na eni strani obstoječo teorijo s prakso, na drugi strani pa prakso podkrepili s teorijo; velik del naloge zajema tudi delovno pravno razmerje, kjer je poudarek na zakonodaji in njenem izvajanju oz. neizvajanju.

Title: Migrant workers' status in Slovenia

Key words: migrant workers, migrations, labor relations, invisible people, violations

Abstract: In the thesis we studied migrant workers' status in Slovenia based on qualitative analysis of interviews.

In the first part of theoretical section migrations are presented in general and then lead up to the topics dealing with migrant workers' status, which are: Schengen area, »borders«, citizenship, legislation and discrimination. Comparison of our case study with existing literature is the emphasis of this section.

Empirical section is based on a qualitative analysis of interviews with migrant workers. Results are detailed in the discussion through different viewpoints of migrant workers' status: comparison of statistic data about migrant workers with the prevailing public opinion, situation of a migrant workers residing in a workers home or in a rented flat, migrant worker's situation as workers in Slovenia (labour relations), migrant workers as foreigners, their health condition and eating habits. In this section a comparison is made between existing theories and empirical data on one hand, and between the case study and theory on the other; Significant portion of the thesis is dedicated to legal aspects of work affiliation, wherein legislation and its facilitating are emphasized.

Univerza v Ljubljani
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA
POLOŽAJ DELAVCEV MIGRANTOV V SLOVENIJI

Mentorica: Doc. dr. Jelka Zorn
Bedrač

Avtorica: Jana

Ljubljana 2011

Vsem delavcem migrantom.

Povabili smo delavce, prišli so ljudje.
(Socialdemokratska stranka na Danskem)

PREDGOVOR

Migracije so stare vsaj približno toliko kot človeštvo. Človek je zmeraj stremel po boljšem in lažjem načinu življenja. Delo je že od nekdaj zelo pomembna vrednota, in če smo lahko še nedolgo nazaj govorili, da je vsako delo tudi častno, to danes postaja zastarela fraza. Obstajajo poklici, ki se jih vsi sramujejo in jih zavračajo. Po teh poklicih pa masovno posegajo delavci migranti, ki s ponosom opravljajo tudi ta dela in še zmeraj verjamejo v prej omenjeno frazo.

Povodov za mojo diplomsko nalogo je bilo več. Zelo so me nagovorile izpovedi delavcev, ki so se pojavljale po televiziji in krivice, ki so se jim zgodile. Še posebej sem bila ogorčena nad dejanji lastnikov nekaterih slovenskih gradbenih podjetij in nato nad neodzivnostjo države. V medijih so se začele pojavljati javne razprave in prikazi bivanjskih prostorov delavcev migrantov, večmesečno neplačilo za delo. Glavni vzrok za pisanje o tej temi pa so bili sodelavci, ki sem jih spoznala med opravljanjem študentskega dela v enem izmed večjih nakupovalnih središč v Ljubljani. V službo sem prihajala ob 5. uri. Moji sodelavci so pred menoj že opravili nekaj ur. Spoznala sem gospoda iz Bosne, ki dela na smetnjaku, namreč celo leto je zunaj in prelaga smeti. Za 500 evrov, kolikor znaša njegova mesečna plača, se vsak dan zbudi med 2. in 3. uro in se odpravi na delo. Odločila sem se, da bom to področje podrobneje raziskala in opozorila, da živijo med nami ljudje, ki imajo t.i. status »nevidnih«, za katere je bolje, da ne vemo, da obstajajo, saj so »napačne« veroizpovedi, prihajajo iz »nerazvitih« držav in so »nevarni« za slovensko prebivalstvo. Odločila sem se, da se odpravim na teren. Zaradi lažjega pridobivanja informacij sem se podala kar v samski dom in začela z zbiranjem gradiva. Izključila sem ženske migracije in se posvetila zgolj delavcem migrantom, ki potrebujejo za delo v Sloveniji pridobitev delovnega dovoljenja.

V diplomski nalogi bom tako najprej predstavila obstoječo literaturo in zakonodajo, nato pa naredila kvalitativno analizo empiričnega gradiva in rezultate povzela v obliki poskusne teorije.

Rada bi se zahvalila svoji mentorici Jelki Zorn za vso podporo, nasvete in strokovno usmerjanje, vsem delavcem, ki so bili pripravljeni sodelovati v intervjujih, in lektorju Davidu Bedraču, prof. slov.

KAZALO

1 TEORETIČNI UVOD	10
1.1 MIGRACIJE	10
1.1.1 Opredelitev pojmov	11
1.1.4 Ekonomske migracije - migracije kot vprašanje političnih interesov ali odraz stanja na trgu dela	15
1.2 PRAVNA UREDITEV (ZAKONODAJA)	17
1.2.1 Slovenska zakonodaja	18
1.2.2 USTAVA RS – primeri kršenja ustave Republike Slovenije	19
1.2.3 Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT)	21
1.2.4 Zakon o urejanju trga dela	33
1.2.5 Zakon o tujcih (ZTuj)	34
1.2.6 Zakon o varstvu in zdravju pri delu	35
1.2.7 Zakon o lokalnih volitvah	35
1.3 EU IN MEJE	36
1.3.1 »MEJE« in druge oblike nadzora	36
1.3.2 Različne oblike izvajanja nadzora nad migracijami	37
1.3.3 SCHENGENSKI SPORAZUM	38
1.3.4 Slovenija v EU	41
1.3.4 Diskriminacija	42
1.2 MIGRACIJSKA POLITIKA EU IN SLOVENIJE	44
1.2.1 MODELI INTEGRACIJE	46
1.4 KONCEPT DRŽAVLJANSTVA	52
2 PROBLEM	56
3 METODOLGIJA	58
3.1 VRSTA RAZISKAVE	58
3.2 MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV	59
3.3. POPULACIJA IN VZORČENJE	59
3.4 ZBIRANJE PODATKOV	59
3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV	61
4 REZULTATI	67

4.1 SPLOŠNI PODATKI DELAVCEV MIGRANTOV	67
4.2 ZDRAVSTVENO STANJE	68
4.2.1 Nimam zdravstvenih težav	68
4.2.2 Imam zdravstvene težave	69
4.2.3 Delovna invalidnost.....	69
4.3 DRUŽINA	69
4.3.1 Družina je finančno odvisna od delavca.....	69
4.3.2 Pogostost obiskov doma	70
4.4 PLAČA	70
4.4.1 Višina plače	70
4.4.2 Dodatki	71
4.4.3 Prispevki	71
4.4.4 Zadovoljstvo s plačo.....	72
4.4.5 Rednost/nerednost plače	72
4.5 BIVANJE V SAMSKEM DOMU ALI PODNAJEMNIŠKEM STANOVANJU.....	73
4.5.1 Čas bivanja	73
4.5.2 Razlogi.....	73
4.5.4 »Samski dom je moj dom!«.....	74
4.6 PROSTI ČAS.....	75
4.6.1 Nimam prostega časa.....	75
4.6.2 Nimam denarja za prosti čas.....	75
4.6.3 Dojemanje prostega časa	75
4.7 BIVANJE V SLOVENIJI.....	75
4.7.1 Zadovoljstvo z življenjem	75
4.7.2 Vzroki za nezadovoljstvo	76
4.7.3 Razlog za prihod v Sloveniji	76
4.7.4 Svoboda veroizpovedi	77
4.8 MEDSEBOJNI ODNOSI MED ZAPOSLENIMI IN STANOVALCI V SAMSKEM DOMU	77
4.8.1 Pravica stanovalcev do zasebnosti – trkanje zaposlenih in stanovalcev ob vstopu v sobo.....	77
4.8.2 Obnašanje in odnos zaposlenih do stanovalcev.....	78

4.8.3 Nadzor zaposlenih nad stanovalci	78
4.9 MEDSEBOJNI ODNOS MED STANOVALCI	78
4.9.1 Druženje med stanovalci	78
4.9.2 Medsebojno razumevanje/nerazumevanje.....	79
4.10 HIŠNI RED	79
4.10.1 Seznanjenost s hišnim redom in pravili.....	79
4.10.2 Posledice neupoštevanja hišnega reda.....	80
4.11 MOŽNOST VPLIVA IN IZRAŽANJE KRITIKE PRI DELAVCIH.....	80
4.11.1 Izražanje pritožb, pripomb, mnenj.....	80
4.12 RAZUMEVANJE Z DELODAJALCEM	80
4.13 JEZIK	81
4.14 DELOVNO MESTO	81
4.14.1 Delovni čas	81
4.14.2 Malica na delovnem mestu	82
4.15 OVIRE, TEŽAVE, SKRBI.....	82
4.15.1 Nov pokojninski zakon.....	83
4.15.2 Izguba službe	83
4.16 STIK S SLOVENCMI	83
4.16.1 Nimam stika s Slovenci	83
4.16.2 Imam stik s Slovenci	83
4.17. INFORMIRANOST	84
4.17.1 Stopnja informiranosti	84
4.17.2 Kje dobijo informacije.....	84
4.18 IZKUŠNJE Z ADMINISTRACIJO	84
4.19 KRŠITVE NA PODROČJU DELOVNO PRAVNE ZAKONODAJE.....	85
4.20 INDIVIDUALNE OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI IN OBČUTJA DELAVCEV MIGRANTOV.....	86
5. RAZPRAVA.....	88
5.1 STATISTIČNI PODATKI DELAVCEV MIGRANTOV	89
5.2 POLOŽAJ DELAVCA MIGRANTA KOT STANOVALCA V SAMSKEM DOMU ALI PODNAJEMNIŠKEM STANOVANJE.....	93

5.2.1 Primerjava delovnih prostor; direktoričina oz. direktorjeva pisarna in pisarne upravnikov	94
5.2.2 Opis samskega doma (sob in skupnih prostorov)	94
5.2.3 Življenje v samskem domu/podnajemniškem stanovanju(sobi).....	95
5.3 POLOŽAJ DELAVCEV MIGRANTOV KOT DELAVCEV V SLOVENIJI	
(delovno pravno razmerje)	99
5.3.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI.....	99
5.3.2 PRENEHANJE PODGODBE O ZAPOSLOTVI	100
5.3.3 PLAČILO ZA DELO	100
5.3.4 DELOVNI ČAS.....	102
5.3.5 ODMORI IN POČITKI.....	104
5.3.6 ZAPOSLOVANJE IN DELO TUJCEV	105
5.3.7 POSREDOVANJE ZAPOSLOTVE OZIROMA DELA.....	106
5.4 ZDRAVSTVENO STANJE	107
5.5 HRANA.....	108
5.6 POLOŽAJ DELAVCA MIGRANTA KOT TUJCA	109
6 VLOGA IN POMEN SOCIALNEGA DELA	113
7 SKLEPI	117
8 PREDLOGI.....	123
9 VIRI IN LITERATURA	125
10 POVZETEK.....	129

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 MIGRACIJE

Ljudje so se selili skozi vso zgodovino (Pajnik 2003, Medica 2010, Jazbec 2010 in drugi) in iskali boljše pogoje za življenje. Do 20. stoletja preseljevanja nihče ni dojemal kot problem, ampak je bilo to nekaj samoumevnega, celo zaželenega, saj je na ta način v države prihajala poceni delovna sila. Naenkrat se je zgodil premik in o migracijah smo začeli govoriti kot o nečem prepovedanem, nezaželenem. Tovarne so začele propadati. V Evropi je prihajalo do velikih odpuščanj in posledično do brezposelnosti. Evropa se je tega problema lotila regresivno, tako da je začela voditi nadzor nad migracijami in preseljevanje na različne načine omejevati. Uvažati je začela ljudi, za lastne potrebe trga. Priseljence, ki so že bivali v posameznih državah in niso ustrezali potrebam trga, so se države začela na vse možne načine izogibati in ljudi transportirani nazaj v izvirne države. Na eni strani je prišlo do t.i. zapiranja zunanjih meja EU in odpiranja meja znotraj EU. Prav tako so v istem obdobju močno vzniknili globalizacijski tokovi, ki so bili zagotovo eden večjih paradoksov. Učinek globalizacije je večja pretočnost med državami, a le-ta je omejena predvsem na države članice EU. Širiti so se začeli miti o »umazancih«, ljudeh, ki nam kradejo službo, o »drugačni« kulturi ipd. S tem je tudi javno mnenje prebivalstva začelo podpirati obstoječe stanje restriktivnega priseljevanja in ponotranjilo negativen diskurz do migrantov. Kot pravi Bešterjeva, se v Evropi širi strah pred tujci, ki naj bi Evropejcem odvzemali delovna mesta, zasedali stanovanja, živeli na »njihov račun«, ogrožali njihovo kulturo z vnašanjem tujih vrednot in navad, zviševali stopnjo kriminala ipd. (Bešter 2003: 83) Današnji trend posameznih družb je na eni strani povečevanje kulturne oziroma etnične raznovrstnosti, na drugi strani pa želja skupnosti po ohranjanju svojih specifičnih kulturnih oziroma etničnih značilnosti. Medvešek v svojem delu opozori, da ni dovolj, da je razvoj večkulturnosti konsenz na politični ravni, ampak da je bolj kot to pomembno in potrebno, da je večkulturna etnična raznolikost obravnavana kot vrednota ter prednostni potencial družbe v vsakdanjem življenju oziroma med ljudmi (Medvešek 2007: 188).

Mednarodne migracije so še posebej reguliran proces, saj imajo suverene države pravico odločanja o tem, kdo se lahko priseli na njihovo ozemlje in kdo ne. Tudi akcijski program, sprejet na Mednarodni konferenci o prebivalstvu in razvoju v Kairu leta 1994, pravi, da

ima oseba pravico, da si izbere državo svojega bivanja, vendar je ta pravica omejena le na države, ki so osebo, migranta, pripravljene sprejeti (UN, 1994, poglavje 10). Torej sploh ne moremo govoriti, da si lahko posameznica oz. posameznik sam-a izbere državo, v katero se bodisi začasno bodisi za stalno želi preseliti, ampak je to odločitev in izbira, celo pravica, zgolj in samo držav, ki same določijo, kdo je zanje dovolj zaželen, da se preseli v njihovo državo in kdo ne. Tako je nesmiselno govoriti, da izbira obstaja, oz. še več, da je pravica vsakega posameznikova, da si izbere državo bivanja. Na ta način je zagotovo kršena ustavna pravica, saj ima večina držav (tudi Slovenija) pravico do preseljevanja zapisano že v sami ustavi (več o prostem pretoku ljudi kot temeljni svoboščini sledi v nadaljevanju besedila).

1.1.1 Opredelitev pojmov

Pri prebiranju literature sem naletela na široko paleto diskusij o terminih migracija in migrant in ugotovila, da sem naletela na »spolzka tla«. Z definiranjem migracij sta povezana vsaj dva problema, in sicer ni enotne definicije za pojem migracija in migrant in pa so te zelo pomanjkljive. Zato bom v naslednjem koraku predstavila različne opredelitve migracij, kasneje pa še podrobneje opisala zgoraj nakazano problematiko.

V splošnem lahko rečemo, da so migracije ali selitve prostorske spremembe ljudi. Poznamo več različnih vrst migracij (več o tipologijah migracij v naslednjem podpoglavju). Osnovna delitev migracij so notranje (potekajo znotraj posamezne države) in zunanje ali mednarodne migracije. V svoji diplomski nalogi bom pozornost usmerila na mednarodne migracije, kar pomeni, da bom v besedilu pod pojmom migracije razumela besedno zvezo mednarodne migracije. Pri mednarodnih migracijah govorimo o zunanjih¹ migracijah, pri čemer v primeru EU za zunanje migracije štejemo tiste iz tretjih držav (torej nečlanic skupnosti), medtem ko (sicer prav tako mednarodne) migracije med članicami ne štejejo za zunanje, pač pa notranje migracije. (Bevc in dr. 2000: 74)

Že zgoraj sem nakazala, da se v literaturi pojavlja veliko različnih definicij mednarodnih migracij, ki so med seboj zelo različne ali celo nasprotujoče. Avtorji se problema migracij

¹ Te se po mnogih značilnostih pomembno razlikujejo od notranjih, ki potekajo znotraj meje neke država ali pa tudi znotraj večnacionalne skupnosti, kot je EU.

ne dotaknejo v celoti, ampak zgolj in samo z enega vidika, kar prispeva k pomanjkljivim definicijam. Že sama odsotnost enotne definicije mednarodnih migracij nakazuje na to, da je to področje precej neraziskano oz. površinsko raziskano.

Kako lahko sploh prihaja do tako različnih opredelitev? Dejstvo je, da se uradni statistični podatki tako na nacionalni kot na mednarodni ravni (npr. podatki Eurostat-a, Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj – OECD, Združenih narodov – OZN) ne ujemajo med seboj, kaj šele dopolnjujejo. Problem je tudi v tem, da različni raziskovalci uporabljajo različno metodologijo zbiranja podatkov, kar vodi v popolnoma drugačne rezultate. Na ta način prihaja do prehitrih ali celo napačnih interpretacij. Kot navaja Eurostat se kljub mednarodno priporočenim definicijam podatki med posameznimi članicami EU razlikujejo tako po definicijah in kriterijih (npr. čas bivanja v tuji državi) kot tudi po načinu zbiranja podatkov. Poleg tega nekatere države o dolžini bivanja odločajo glede na migrantov osebno izražen namen trajnejše naselitve, druge pa glede na dejanski čas njegovega bivanja v gostujoči državi (Eurostat 1997: VII).

Vsa ta neskladja včasih celo onemogočajo primerjalne analize, zato si Eurostat prizadeva vzpostaviti standarde, ki jih priporočajo Združeni narodi. Le-ti v svojih Priporočilih za statistike o mednarodnih migracijah za migrante smatrajo osebe, ki se v državi, ki ni država njihovega običajnega bivališča, naselijo za obdobje vsaj 12 mesecev. Časovna dimenzija je vključena zaradi visokokvalificiranih oseb (poslovni potniki), ki so službeno pogosto v tujini, a vedno le za krajše obdobje, in zato ne veljajo za migrante. OECD mednarodne migracije na splošno definira kot dogodke, selitve med nacionalnimi enotami, (mednarodni) migrant pa je oseba, ki živi v državi, v kateri ni rojena (OECD 1999: I). Vendar med državami OECD obstajajo različne definicije migrantov – evropske države za migrante štejejo osebe s tujim državljanstvom, medtem ko tradicionalne priseljske države, kot so ZDA, Kanada, Avstralija in Nova Zelandija, mednje prištevajo osebe, rojene v tujini – kar lahko vključuje tudi že naturalizirane posameznike (OECD 2002: 72).

Vrnimo se k definicijam migracij; ne samo da ni enotne definicije, ampak v teoriji prihaja še do ene zmede. Pojavljata se namreč dva povezana, a vsebinsko različna pojma migracij, in sicer imigracija ali priseljevanje in emigracija ali odseljevanje, ki povzročita novo

diferenciacijo. Imigracije so bolj legalne kot emigracije. Emigracija oziroma odseljevanje je bolj legalno, kot imigracija oziroma priseljevanje. »Emigracija je priznana kot človekova pravica, medtem ko imigracija ni.« (prevod avtorice; Pecoud 2007) Emigracija je široko sprejeta zadeva človekovih pravic, imigracijo pa se razume v povezavi z nacionalno suverenostjo, kar pomeni, da je izključno država priseljevanja tista, ki postavlja pogoje. Na ta način se izgubi prvotno razumevanje migracije kot človekove pravice in se na zakonit način ustvarja (prikrita) segregacija ljudi v smislu, kdo se sme seliti in kdo ne. S tem se preusmerja pozornost drugam in se ustvarja problematičnost tam, kjer je dejansko sploh ni ali je zgolj navidezna. Nekateri avtorji (Soysal 1994) celo trdijo, da je tak način preusmerjanja pozornosti proizvod nacionalnih držav, ki so vse te pojme konstruirale v lastne namene nadzorovanja priseljevanja.

V Slovenji priseljenci sestavljajo tri oz. štiri skupine z različnim statusom. Prvo skupino predstavljajo tisti, ki imajo slovensko državljanstvo, drugo tisti, ki državljanstva nimajo. Druga skupina priseljencev ni enotna, ampak znotraj nje obstajata še dve oz. tri podskupine; priseljenci, ki imajo v Republiki Sloveniji stalno prebivališče, priseljenci, ki imajo samo začasno prebivališče ter priseljenci brez dovoljenja za prebivanje. Tisti, ki imajo slovensko državljanstvo, so v pravicah in dolžnostih popolnoma izenačeni z ostalimi državljani Republike Slovenije.

V diplomski nalogi se bodo pojavljali naslednji termini:

- Delavec migrant,
- tuji delavec,
- kooperant² in
- mednarodni migrant³. (Kovač 2003: 55)

² Kooperant je delavec migrant, ki opravlja dela kot napoteni delavec migrant (npr. zaposlen je pri agenciji za posredovanje delavcev in dela za različna druga podjetja, ki jim primanjkuje delavcev; plačuje ga agencija, ki dobi plačilo zanj od podjetja, za katerega je delavec izvajal delo).

³ Mednarodni migranti so osebe, ki prehajajo meje nacionalne države, spreminjajo sedež svojega stalnega prebivališča in imajo tuje državljanstvo, ko stopijo v državo gostiteljico.

Delavec migrant in tuji delavec sta dva termina istega pomena, le da je termin odraz antropoloških teorij, drugi pa pravnih. V diplomski nalogi uporabljamo delavec migrant ali kar samo delavec, saj se nam zdi pravna definicija bolj diskriminatorna, saj ohranja koncept »tujca«.

Mednarodne migracije lahko delimo na zakonite (legalne), nezakonite (ilegalne) in prisilne.

(Iredale 2001: 16-20)

V svoji diplomski nalogi sem se omejila zgolj na ekonomske migracije, ki so po večini zakonite.

1.1.3 Teorije mednarodnih migracij

Teorije migracij so razmeroma mlade, nastale so v zadnji polovici prejšnjega stoletja, zato je toliko težje govoriti o neki splošni, vseobsegajoči teoriji migracij.

Osnovna teorija migracij je teorija »push« in »pull« dejavnikov. »Push« vzroki migrante potiskajo iz njihovih matičnih držav v tujino (npr. brezposelnost, neperspektivnost, nizke plače, naravne in druge nesreče, vojne, diskriminacija ipd.). »Pull« so vzroki v ciljnih državah, ki migrante pritegnejo v določeno državo (npr. možnost zaposlitve, višje plače, ugodnejši delovni pogoji).

Obstaja še veliko drugih teorij migracij, ki za namene te diplomske naloge niso pomembne uporabne.

Teorije migracij so pomanjkljive, saj so preveč usmerjene v vprašanja, zakaj se ljudje selijo, kaj določa smer ipd., vendar ob tem zanemarijo, zakaj migrira relativno majhen delež ljudi in kateri so tisti dejavniki, ki omejujejo in zavirajo mednarodne migracije. Arango (2002: 293) opozori še na en manjko teorij, in sicer da na ta način teorije izpuščajo oz. pozabljajo na družbene in kulturne dejavnike. Večinoma so teorije usmerjene v ekonomske vzroke delovnih migracij. Klinar je mnenja, da se je potrebno lotiti raziskovanja migracij tako, da najprej preučimo teorijo statusne neskladnosti, ki jo

razširimo na več dimenzij družbene strukture migracijskih pojavov. Neskladnost družbene strukture migracijskih pojavov razume kot hkraten obstoj strukturnih sestavin, ki si nasprotujejo in vzbujaajo pri migrantih procese konfliktov in nasprotovanj. Pravi, da gre za srečevanje s pojavi razredne in slojevske neskladnosti, z neskladnostjo med etničnokulturnim položajem in razrednoslojevskim položajem, z neskladnostjo položajev, ki jih doživljajo migranti v različnih migracijskih cikliih. (povzeto po Klinar 1985: 13)

Velik paradoks teorij je tudi v tem, da ne obravnavajo vloge držav in politik, čeprav so ravno države tiste, ki bodisi uravnavajo bodisi sprožajo migracijske tokove, postavljajo pogoje za omejitve in pogoje za vstop ter vplivajo na selekcijo priseljencev. Poglavitne posebnosti migracij ostajajo nepojasnjene, kot npr. pomen razvoja posameznikove kariere, vloga internih trgov dela v multinacionalnih podjetjih, vloga delodajalcev in kadroviskih agencij, zlasti pa, kot poudarjata Cheng in Yang (1998: 629), medsebojna ekonomska odvisnost med državami in internacionalizacija izobraževanja. Slednji spodbujata predvsem migracije iz manj v bolj razvite države.

1.1.4 Ekonomske migracije – migracije kot vprašanje političnih interesov ali odraz stanja na trgu dela

V zadnjem obdobju se posebej poudarja, da so se migracije skoncentrirale zgolj in samo na ekonomske vzroke. Naenkrat je postal problem, ker ljudje iščejo boljše pogoje za življenje, to je postalo nekaj nevsakdanjega, celo prepovedanega. Nihče več ne more v državo priti »kar tako« in v njej ostati brez posebnega razloga in za neomejeno obdobje. Imeti mora jasen namen, kaj in kako, kar je podprto z obsežnim birokratskim aparatom. Avtorji (Kovač 2003, Christensen 2002 idr.) opozarjajo, da se na ta način pozablja, da so migracije nujne in da vsaka država potrebuje določen odstotek tuje delovne sile, saj obstajata /v/saj dva razloga, kot pravi Christensen, v prid politike potencialnega in selektivnega odpiranja Slovenije za priseljence: staranje prebivalstva in posledično zmanjševanje aktivnega dela prebivalcev ter nefleksibilnost trga delovne sile. Tako bo »uvažanje« delovne sile nujnost, ne glede na razmeroma visoko stopnjo brezposelnosti v Sloveniji v primerjavi z večino držav EU. /.../ Dejstvo je, da večina držav želi imigracije omejiti na samo in izključno tiste potrebe na trgu delovne sile, ki jih ne more zapolniti z lastnimi kadri. (Christensen 2002: 46).

Janez Malačič opozorja, da je sistem v bivši Jugoslaviji spodbujal gibanje delavcev iz manj razvitih republik v bolj razvite (Malačič 2010). Franci Jazbec to tezo še razširi in pravi, da pri migracijah velja /p/osebej upoštevati procese oblikovanja narodov, vzpostavljanja in spreminjanja nacionalnih držav, njihovih uprav oziroma birokratskega aparata, uveljavljanje republikanskega načela delitve oblasti itd. (Jazbec 2010: 206). Velik problem je v tem, da se ne upoštevajo zgodovinski in kulturni razlogi za nastanek posameznega naroda ali celo države. Ravno to se je zgodilo in se še dogaja v RS, kjer se je od ljudi, »čez noč«, pričakovalo, da bodo spremenili svoje navade in razmišljanje. Prejšnji sistem je težil k popolnoma drugačnim ciljem, kot jih je pričakovala in zahtevala EU. Še posebej zanimivo je to, ko opazujemo južno mejo s Hrvaško, saj smo jo »čez noč« preprosto želeli zapreti in se znebiti vseh »Južnjakov« in narediti visoko civilizirano zahodnjaško družbo. Ob tem smo pozabili na dolgoletna partnerstva in ljudi, ki so že prebivali v RS, ki se bodisi tedensko bodisi zgolj v času dopustov vračajo v svoje izvirne države in na ta način ohranjajo prvoten način »druženja« z Balkanom. Politika zahodnih držav stremi k prizadevanju ustaviti oziroma preprečiti nezakonite migracije in omejiti delovne migracije oziroma jih uravnavati glede na lastne potrebe. Tudi Slovenija je postala ena takih držav, ki teži k tem ciljem. S sedanjim načinom uravnavanja in preprečevanja nelegalnih migracij so države dosegle obraten učinek, število nelegalnih migracij narašča in ne upada. To je samo še dokaz več, da migracij preprosto ne gre omejiti. Z zapiranjem meja ljudi prisilimo, da posegajo po prepovedanih načinih vstopa v državo in da se poslužujejo dela na črno. Kovač (2003) opozarja, da Slovenija potrebuje posebej opredeljeno strategijo in politiko usmerjanja demografskih in migracijskih tokov, saj nima jasnih razvojnih demografskih in migracijskih ciljev, zato tudi nima posebej opredeljenih strategij, politik in nabora ukrepov za doseganje teh ciljev. (Kovač 2003: 75) V okviru svojega letnega poročila o razvoju vlada RS demografskih in migracijskih problemov sploh ne obravnava, čeprav so eden najresnejših razvojnih problemov države (poročilo 2003).

Migracijski procesi morajo postati razvojna priložnost ne pa socialni strošek. Zato je tudi na slovenskih tleh nujno potrebno na migracije pogledati še z druge plati jih podpreti ter se zavedati, da so nuja in da glede na trenutne demografske kazalce brez migracij tudi »našega« gospodarstva ne bo. Na ta preobrat je opozarjalo več avtorjev že preden je

Slovenija postala del EU, med drugimi tudi Bogomir Kovač (2003), ki pravi: »Od tega, kako bo slovenska vlada reševala migracijske probleme, kako bo skupaj z drugimi nevladnimi organizacijami migrante vključevala v slovensko kulturno, politično in gospodarsko stvarnost, pa bo odvisno, ali bodo migracije postale tudi priložnost za razvoj slovenskega gospodarstva.« Zato ne moremo enoznačno trditi, da migranti, prebežniki ali azilanti zgolj obremenjujejo slovensko državo. Nasprotno, obremenjujejo jo toliko, kolikor so slovenske vladne in nevladne institucije nesposobne, da bi s pomočjo razvojne strategije in drugih politik migracijske tokove iz stroškovnih postavk spremenile v svojo razvojno priložnost. (Kovač 2003: 77)

Če smo še nedolgo nazaj lahko z gotovostjo trdili, da so migracije zgolj in samo stvar ekonomije, tega danes več ne moremo. Še posebej zanimivo je, da so migracije v današnjem času predvsem zadeva politike in pa vprašanje človekovih pravic. Evropa je razdeljena na »zaželene« in »nezaželene« državljane. »Nezaželenim« so pogosto kršene človekove pravice in doživljajo diskriminacijo na več ravneh svojega življenja. Seveda se pojavljajo podobne zadeve tudi med »zaželenimi«, a v manjši meri in na drugi ravni, saj imajo zagotovo en privilegij več, kot »nezaželeni«, in sicer državljanstvo EU, in jim ni potrebno svojih razlogov migracije pojasnjevati.

Tudi Kovač (2003) opozarja, da je globalizacija migracij predvsem vprašanje političnih interesov in etničnega nacionalizma, ne pa toliko spontanega demografskega razvoja in svobodnega zapolnjevanja priložnosti, ki jih zahtevajo potrebe trga dela na svetovni ravni.

1.2 PRAVNA UREDITEV (ZAKONODAJA)

V tem delu diplomske naloge bom podrobneje predstavila zakonodajo, ki je povezana z delavci migranti v Sloveniji, in sicer skozi posamezne zakone in njihove člene, ki so ključnega pomena za to področje. Njihovo izvajanje v praksi bom ponazorila s primeri s terena.

1.2.1 Slovenska zakonodaja

Zakonodaja je bila na področju delovnih migrantov dolga leta zelo skromna. V prvem letu, ko se je Slovenija osamosvojila, sploh ni imela nobene zakonodaje, ki bi se ukvarjala s tem področjem. Tako so v tem letu lahko vsi, ki so imeli v Sloveniji prijavljeno stalno prebivališče pridobili slovensko državljanstvo, kar pa se je v kasnejših letih prav tako izkazalo za problematično temo. Šele leta 1992 je nastal prvi zakon, ki je uredil status tujcev na trgu dela, in sicer Zakon o zaposlovanju tujcev (ZZT), ki je veljal do leta 2000. Nov, Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT) je podrobneje uredil samo problematiko tujih delavcev v Sloveniji, saj je le-to naraščalo kljub veliki brezposelnosti v Sloveniji. Kot na to opozori tudi Janez Malačič, ki podrobneje obravnava omenjeno problematiko, je bilo nujno spremeniti zakonodajo in urediti to področje. Ne samo da je bila zakonodaja slaba, ampak je imela Slovenija tudi apetite po priključitvi k Evropski Uniji, ki pa je od države Slovenije zahtevala, da to področje zakonsko podrobneje uredi. Tako je nov zakon iz leta 2000 uvedel novo delitev delovnih dovoljenj in pa predvideval članstvo Slovenije v EU. Prejšnjo dvodelno delitev, in sicer osebno delovno dovoljenje (ODD), ki je bilo stalno in pa dovoljenje na zahtevo delodajalcev, ki je veljalo za krajši čas in jih je bilo potrebno obnavljati, je zamenjala nova, tridelna delitev. Ločila je med osebnim delovnim dovoljenjem (ODD), dovoljenjem za zaposlitev (DZ) in dovoljenjem za delo (DD). Ta delitev se je uveljavila tudi v kasnejših dopolnjenih zakonih in velja še danes, le da se je z vstopom v EU pojavila še ena delitev. Zakonodaja od leta 2004, ko je Slovenija postala država članica EU, je tuje delavce v Sloveniji razdelila v dve skupini, in sicer razlikuje med državljani držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije, ki ne potrebujejo pridobitve delovnega dovoljenja in so na ta način izenačeni z vsemi delavci državljani RS. Na drugi strani pa imamo t.i. državljane tretjih držav, ki pa imajo bistveno zmanjšane pravice iz naslov delovnega prava, manjšo varnost, predvsem pa se razlikujejo po tem, da morajo pridobiti delovno dovoljenje. Nov zakon (ZZDT) je vpeljal še eno veliko novost, in sicer določil je kvoto tujih delavcev v Sloveniji in na ta način omejil zaposlitve tujcev v Sloveniji. »Zakon obvezuje vlado, da v skladu z migracijsko politiko in razmerami na trgu dela letno določi kvoto dovoljenj, s katero omeji število tujcev na našem trgu dela (Malačič 2010: 87).«

Na podlagi zgoraj omenjene delitve na dve različni kategoriji tujih delavcev v Sloveniji lahko trdimo, da je zakon diskriminatoren, saj ne samo, da delavcev ne obravnava zgolj in samo kot delavcev, ampak jih še razdeli ter obravnava glede na njihov nacionalni izvor. Prav tako zakonodaja nikjer izključno ne govori o delavcih migrantih (izjema je 11. člen), ampak je njihov položaj v zakonodaji izenačen s položajem tujcev in ga sam zakon skozi vsebino tudi tako imenuje. Obenem je na tem mestu nujno potrebno omeniti še eno delitev, ki se je uveljavila, in sicer tujih delavcev se ne obravnava kot delavcev, ampak se o njih govori, kot o neki »drugi« skupini ljudi, o »tujcih«. Torej njihov status že v osnovi ni opredeljen na podlagi dela, ampak na podlagi tujstva. Zakonodaja je diskriminatorna in glavni izvor neenakega obravnavanja delavcev na trgu dela. Gre za enega izmed pomembnih razlogov, zakaj velja teza, ki jo poudarjajo avtorji (Bešter,...), da so migracije politična stvar in ne zgolj stvar trga. Jasno je, da je v ozadju nekaj več kot samo zapolniti potrebe trga, saj v tem primeru ne bi potrebovali vedeti izvirne države delavca. Ključna zadeva je delo, ki ga je delavec opravil in mora zanj biti enako plačan, ne glede na to, od kod prihaja.

1.2.2 USTAVA RS – primeri kršenja ustave Republike Slovenije

Ustava RS kot temeljni pravni akt postavlja izhodišče za vse zakone, ki veljajo v Republiki Sloveniji, zato jo obravnavamo na samem začetku.

Za področje delavcev migrantov so zlasti pomembni naslednji členi:

➤ 2. člen: *»Slovenija je pravna in socialna država.«* (Ustava RS 2008: 16) S tem členom država vsakemu posamezniku zagotovi pravno obravnavanje in socialno zaščito. To pomeni, da ni mogoče obravnavati (dokazovati) svari zunaj pravnega postopka. Na terenu sem spoznala veliko ljudi, ki niso dobili nobene socialne ali pravne zaščite, čeprav je šlo za očitno kršitev. Na primer, skupina delavcev je več mesecev delala na gradbišču in na koncu ni dobila plače, niti ni prejela nobene denarne socialne pomoči ali druge zaščite. Po preteku 6 mesecev se zadeva še zmeraj ni uredila, ljudje ne morejo domov, ker si ne

morejo plačati prevoza, večino dni so lačni, ker nimajo denarja za hrano. Čeprav so v Sloveniji že 7 let in imajo 10 let delovne dobe, jim ne pripada nobena denarna socialna pomoč, še več, na uradih jih pošiljajo sem ter tja in vsakič znova odgovorijo: *»Kaj bi še radi? Če vam kaj ne paše lahko greste tja,, od koder ste prišli.«*

➤ 13. člen: *Tujci imajo v Sloveniji v skladu z mednarodnimi pogodbami vse pravice, zagotovljene s to ustavo in z zakoni, razen tistih, ki jih imajo po ustavi ali po zakonu samo državljani Slovenije.* Država je tujce omenila že v sami Ustavi in jim s posebnim členom zagotovila enakovreden položaj, kot ga imajo drugi državljani, v primerih, ki jih določa zakon. Je pa ta člen izredno pomemben, ker je z njim ustavodajalec podelil človekove pravice in temeljne svoboščine tudi njim.

➤ 14. člen: *(enakost pred zakonom) V Sloveniji so vsakomur zagotovljene človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. Pred zakonom so vsi enaki.* Gre za enega ključnih členov ustave, ki v prvem delu prepoveduje diskriminacijo in omogoča enakovredno obravnavanje vsakogar, ne glede na osebnostno ali katero koli drugo okoliščino. V drugem delu pa vsakomur zagotavlja enako obravnavanje pred zakonom. Kar pomeni, da se enake oz. podobne stvari obravnavajo enako oz. podobno in da jih ni mogoče obravnavati različno. V praksi prihaja do velikih kršitev tega člena.

➤ 36. člen: *nedotakljivost stanovanja:* Ljudje, ki živijo v različnih institucijah, kamor štejem tudi samski dom, te pravice nimajo ali pa je ta omejena. V samskem domu ima na primer upravnik ključe vsake sobe. Na enem izmed terenskih obiskov mi je upravnik razkazal sobe, brez vednosti delavcev. Prav tako jim sobe čistijo čistilke. V podnajemniških stanovanjih so delavci prav tako deležni velikega nadzora. Najemniki vodijo dnevno evidenco o porabi vode in ogrevanja ter nenajavljeni prihajajo v stanovanja. Na terenu sem spoznala gospoda, ki je v Sloveniji 20 let in ves čas dela na terenu, tako je v svojem življenju zamenjal že veliko različnih nastanitev. *»Raje sem stanoval v barakah, kjer je bilo 15 ali celo več delavcev skupaj v enem prostoru in nismo imeli tople vode, kot pa to, da te lastnik kontrolira in preverja, kaj počneš tako dolgo pod tušem.«*

➤ 61. člen: *izražanje narodne pripadnosti (Vsakdo ima pravico, da svobodno izraža pripadnost svojemu narodu ali narodni skupnosti, da goji in izraža svojo kulturo in uporablja svoj jezik in pisavo.)* Delavci migranti se dnevno srečujejo s situacijami, ko

morajo bodisi prikriti svojo narodno ali kulturno pripadnost bodisi so zaradi izražanja le-te izključeni in stigmatizirani. Eden najpogostejših razlogov, ki jih navaja večinsko prebivalstvo v razmerju do delavcev migrantov je širjenje njihove kulture. Delavci so zelo pogosto, zaradi svoje pripadnosti slabše plačani za delo, opravljajo slabša in fizično zelo naporna dela, delodajalci pa pogosto delavce ustrahujejo na podlagi pripadnosti. Le redko kateri delavec, ki je predstavnik muslimanske ali pravoslavne vere, lahko praznuje svoje praznike ali celo dobi dela prost dan. V samskem domu na primer je molitev na javnem prostoru prepovedana in tudi v sobi moraš za dovoljenje vprašati svoje sostanovalce, če se strinjajo.

➤ 63. člen: *prepoved spodbujanja k neenakopravnosti in nestrpnosti ter prepoved spodbujanja k nasilju in vojni*. To je 2. antidiskriminatorni člen ustave. V praksi prihaja do velikih kršitev, ki ostanejo prikrite in posledično nekaznovane. Ne obstaja noben pravno zavezujoč člen ali zakon, ki bi sankcioniral posameznike ali skupine ljudi, ki bi se ravnale v nasprotju z omenjenim členom. Tako osebe, ki napeljujejo k nestrpnosti ali jo celo izvajajo, ostanejo nekaznovane.

Po pregledu posameznih členov Ustave RS je razvidno, da pravice iz naslova človekovih pravic in temeljnih svoboščin za delavce migrante v Sloveniji ne veljajo (14.-65. člen URS). Na papirju so odlično razdelane in zagotovljene vsakomur, ne glede na njegovo pripadnost, a praksa je daleč od tega. Čeprav ustavodajalec nikjer ne omeji in specifično določi, kdo se šteje pod »vsakdo« in kdo ne, je v praksi stvar zelo jasna. Ljudje, ki spadajo v kategorijo »nezaželenih«, jim pravice ne pripadajo. Ustavodajalec bi po tem takem moral omejiti človekove pravice samo na državljane, vendar na ta način ustava (formalno) ne bi bila v skladu z mednarodnimi deklaracijami. Države na ta način ustvarjajo simbolno enakost in ščitijo diskriminatorno zakonodajo. Posledično se ustvarja izolirane skupine ljudi, ki so brez pravic in pravne ter socialne zaščite.

1.2.3 Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT)

ZZDT je najpomembnejši zakon na področju zaposlovanja in dela tujih delavcev v Sloveniji. Zakon določa pogoje, pod katerimi se lahko tujec⁴ zaposli v RS. Velja za tuje delavce, ki so zaposleni v RS na podlagi delovnega dovoljenja. Gre za zelo ozek okrog ljudi, ki niso vključeni v Zakon o delovnih razmerjih, veljaven za preostale delavce, ki so državljani RS ali EU, EGP in Švicarske konvencije. Na ta način imamo dvojno zakonodajo, ki se uporablja za isto področje. Delavce, kot neko enotno skupino ljudi, se obravnava različno, in sicer glede na njihovo državljanstvo. Ta delitev in drugačna obravnava tujih delavcev diskriminatorna. Zadeva se tukaj ne konča. Največji paradoks se zgodi že znotraj samega zakona ZZDT, ki pa tuje delavce še dodatno razdelili v dve skupini. Tako imamo naenkrat znotraj zakona še delavce, ki prihajajo iz držav članic EU, EGP in Švicarske konvencije in pa državljane, ki prihajajo iz t.i. tretjerazrednih držav. Prvi imajo izenačene pravice z državljani RS, za druge pa v celoti velja omenjen zakon. Dejstvo je, da je njihov položaj bistveno slabši, na kar nakazuje že samo dejstvo, da zanje veljajo posebna pravila, poseben zakon ipd. Morda bi nan sedaj kdo očital, da je ta izjava pretirana in da poseben zakon še ne povzroča apriori poslabšanega položaja, in s tem se tudi sami delno strinjamo, a v tem primeru gre za načrtno omejevanje in krčenje pravic. Lahko bi celo rekli, da gre za legaliziranje diskriminacije.

V nadaljevanju besedila bomo podrobneje razdelali ZZDT.

Pogoji, pod katerimi se tujec lahko zaposli v RS

Kot smo že večkrat omenili je to odvisno, iz katerega dela sveta prihajaš, če si državljani EU, EGP ali Švice, za delo v RS ne potrebuješ pridobitve delovnega dovoljenja, v primeru, da si državljani držav tretjega sveta, moraš za svoje delo nujno pridobiti delovno dovoljenje. Za delovno dovoljenje mora zaprositi delodajalec. Tako so delavci, ki niso državljani RS ali EU, EGP ali Švicarske konfederacije, v začetnih mesecih popolnoma

⁴ Tujec je oseba, ki nima državljanstva Republike Slovenije. (2. člen ZZDT <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200776&stevilka=4036>) K tej definiciji bi bilo potrebno dodati tudi državljanstvo EU, saj zakonsko takemu državljanu prav tako pripadajo enake pravice kot državljanu RS. (pravna definicija)

odvisni od delodajalca, kar pomeni, da mu morajo zaupati, da bo res pravočasno vložil vlogo za pridobitev delovnega dovoljenja.

Stroški zaposlovanja

Zakon (4. člen) delavca razbremeni vseh finančnih bremen, ki bi jih imel, zaradi pridobitve delovnega dovoljenja oziroma urejanja delovnega razmerja, ki so določena kot strošek delodajalca. Ta člen se v praksi ne izvaja dosledno. Na terenu smo izvedeli, da se na koncu zmeraj izkaže, da morajo vsa bremena nositi delavci. Zakonodajalec očitno ni predvidel, da bo v praksi prihajalo do kršitev in ni vpeljal nobene sankcije v primeru kršitve. Najpogostejše delavci ta »dolg« odplačajo z nedoločeno količino nadur, ki jih ne dobijo plačanih ali pa jim ta znesek delodajalec direktno odšteje od plače. *»Karkoli mora plačati delodajalec, se kasneje izkaže, da je to naš strošek. Kdo pa mu upa reči kaj nazaj, pač plačaš in si tiho. Najhuje je, da nikoli ne veš, ali si še kaj dolžan in pač samo čakaš, kdaj se bo to nehalo.«* (gospod Semir) Podobno je povedal tudi gospod Tarik: *»Rekel nam je, da prve mesece ne bo plačanih nadur, saj je imel z nami prevelike stroške in če nam kaj ne paše lahko gremo.«*

Kvota delovnih dovoljenj in migracijska politika⁵

Z novim zakonom 2004 je zakonodajalec vpeljal omejitev števila tujcev na trgu dela, in sicer tako, da je določil kvoto delovnih dovoljenj. Vlada mora v skladu z migracijsko politiko in ob upoštevanju stanja in gibanja na trgu dela letno določiti kvoto delovnih dovoljenj, s katero omeji število tujcev na trgu dela. Na ta način država izvaja nadzor nad številom tujih delavcev in jih dovoljuje le toliko, kolikor je nujno za lastne potrebe trga. Slabost takega sistema je v tem, da ko je delavec nepotreben, ga lahko država zavrže. Na ta način je delavec še bolj negotov, saj nikoli ne ve, ali bo v prihodnjem letu državi še potreben ali ne. S tem se je tudi zmanjšala razlika med posameznimi delovnimi dovoljenji, saj ni več zagotovila, da boš delo obdržal tudi v prihodnje.

Vlada kvoto razdeli po vnaprej predpisanem hierarhičnem sistemu, in sicer:

⁵ Migracijska politika

- zaposlovanje tujcev v Republiki Sloveniji,
- napoteni tujci v Republiko Slovenijo,
- usposabljanje in izpopolnjevanje,
- sezonsko delo tujcev,
- individualne storitve tujcev.

Kvota letno ne sme presegati 5% aktivnega prebivalstva RS, po podatkih Urada za statistiko.

Kvota, ki pa jo vlada določi, pa se ponovno razdelili po določenem vrstnem redu, pri čemer imajo prednost tisti, ki že imajo veljavno delovno dovoljenje. Če ostane še kaj prostih mest, imajo možnost tudi tisti, ki šele vlagajo, in sicer osebe z novimi delovnimi dovoljenji⁶. Pri izdaji novih delovnih dovoljenj pa ponovno obstaja z zakonom določen prednostni vrstni red, in sicer:

- tujci, ki se jim delovno dovoljenje izda neodvisno od stanja in razmer na trgu dela,
- ožji družinski člani tujcev z osebnim delovnim dovoljenjem za nedoločen čas,
- tujci s strokovno izobrazbo na področju deficitarnih poklicev,
- delovni migranti iz sosednjih držav,
- rezidenti za daljši čas,
- ožji družinski člani tujca z dovoljenjem za začasno prebivanje.

Zaradi povečanja tuje delovne sile so leta 2009 uvedli Uredbo o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev. /.../ uredba določa omejitve in prepovedi novega zaposlovanja in dela tujcev po področjih dejavnosti, podjetjih, poklicih in iz določenih regionalnih območij, na podlagi katerih Zavod republike Slovenije za zaposlovanje /.../ ne sme izdajati delovnih dovoljenj. (UOPZDR: 1. člen) Glavni razlog za izdajo uredbe je naraščajoča brezposelnost in zloraba delovnih dovoljenj. Uredba pa je vpeljala tudi omejitve na področju posameznih držav, tako da se razdeli na naslednji način:

⁶ Novo delovno dovoljenje pridobi oseba, ki prvič vlaga vlogo za delovno dovoljenje.

- 95% za tujce s prebivališčem na območju BIH, Republike Črne Gore, Republike Hrvaške, Republike Makedonije in Republike Srbije ter
- 5% za tujce s prebivališčem na območju drugih tretjih držav. (UOPZDR: 6. člen)

Delovna dovoljenja

Delovno dovoljenje je dokument, na podlagi katerega lahko domači ali tuji delodajalec sklene pogodbo o zaposlitvi ali pogodbo o delu, oziroma opravlja drugo delo s tujcem v skladu z določbami tega zakona. (8. člen 1. odstavek)

Delovno dovoljenje izda zavod za zaposlovanje, ki tudi ugotavlja utemeljenost za izdajo dovoljenja glede na stanje in razmere na trgu dela in razpoložljivo kvoto. V primeru dvoma o upravičenosti izdaje dovoljenja za delo zavod za zaposlovanje odloči na podlagi mnenja, ki ga pridobi od pristojne zbornice, poklicnega združenja oziroma ministrstva, pristojnega za področje dejavnosti, ali drugega organa, ki ga ministristvo pooblasti za izdajo mnenj. (23. člen)

Zakon loči med tremi vrstami delovnih dovoljenj:

1. OSEBNO DELOVNO DOVOLJENJE (10. člen)

Osebno delovno dovoljenje je obnovljiva ali stalna oblika delovnega dovoljenja, ki se izda za določen ali nedoločen čas, in sicer neodvisno od stanja in razmer na trgu dela. V preteklosti je ta oblika delovnega dovoljenja predstavljala najvarnejšo obliko zaposlitve za delavce migrante. Še zmeraj pa velja, da je v primerjavi z ostalima dvema najzanesljivejša in v praksi so delavci s tem delovnim dovoljenjem bolj zaščiteni .

Zakon loči med tremi vrstami osebnega delovnega dovoljenja:

- Osebnno delovno dovoljenje za samozaposlitev: Lahko ga pridobi tujec, ki ustanovi ali soustanovi osebno gospodarsko družbo in na podlagi ustanoviteljskih pravic zastopa družbo, ali se registrira kot samostojni podjetnik posameznik, če ima veljavno osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo enega leta, treh let ali osebno delovno dovoljenje za nedoločen čas. Za pridobitev te oblike osebnega delovnega dovoljenja mora delavec izpolnjevati še druge pogoje, ki jih določa zakon.
- Osebnno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let: je namenjeno družinskim članom (združitev družine); Zakon podrobneje definira kdo se lahko šteje pod družinskega člana.
- Osebnno delovno dovoljenje za nedoločen čas: zanj lahko zaprosi tujec ali begunec, ki ima dovoljenje za stalno prebivanje v RS.

V času veljavnosti tujcu omogoča prosti dostop do trga dela, razen če je osebno delovno dovoljenje izdano za samozaposlitev. Tujec z osebnim delovnim dovoljenjem z veljavnostjo treh let ali za nedoločen čas ter tujec z osebnim delovnim dovoljenjem, izdanim osebi z začasno zaščito oziroma prosilcu za mednarodno zaščito, se lahko vpiše v evidenco brezposelnih oseb.

Zakon določa tudi primere, ko osebno delovno dovoljenje izgubi veljavnost (s potekom časa, če niso izpolnjeni pogoji za ponovno izdajo, če se tujec odpove osebnemu delovnemu dovoljenju, če tujec pridobi državljanstvo Republike Slovenije, v primeru prenehanja dovoljenja za prebivanje in v primeru smrti tujca).

2. DOVOLJENJE ZA ZAPOSLOITEV (11. člen)

Ta oblika delovnega dovoljenja je vezana na stalne zaposlitvene potrebe delodajalcev na podlagi sistemiziranih delovnih mest. Z njo se sme tujec zaposliti le pri delodajalcu, ki je zaprosil za izdajo dovoljenja. Izda se za čas, ki ga je delodajalec opredelil v vlogi, ki pa ne more biti daljši od enega leta. Zakonodajalec pa tudi v tem primeru ločuje med prvo zaposlitvijo in pa novo zaposlitvijo. Prva zaposlitev je zaposlitev tujca, ki nima dovoljenja za prebivanje v Republiki Sloveniji. Pri delovnih migrantih se kot prva zaposlitev šteje, če

delovni migrant ob vložitvi vloge delodajalca nima dovoljena za prebivanje v RS (11. člen 3. odstavek ZZDT). Nova zaposlitev je prva zaposlitev ali zaposlitev tujca, ki že ima dovoljenje za prebivanje in se prvič zaposluje pri tem delodajalcu (11. člen 4. odstavek ZZDT).

2.1. Zaposlitev na podlagi upoštevanja kontrole trga

Za pridobitev prve ali nove zaposlitve pa morajo veljati določeni pogoji, ki jih določa zakon. Dovoljenje za zaposlitev se lahko izda pod pogojem, da v evidenci zavoda za zaposlovanje ni ustreznih domačih brezposelnih oseb oziroma oseb, ki so glede pravic do zaposlitve izenačene z državljani Republike Slovenije, ob upoštevanju prednosti, določenih v 6. členu tega zakona. Dovoljenje za zaposlitev se ob izpolnjenem pogoju, da ni domačih brezposelnih oseb oziroma oseb, ki so glede pravic do zaposlitve izenačene z državljani Republike Slovenije, lahko izda, če so izpolnjeni določeni pogoji, ki jih določa zakon (npr. da je delodajalec ustrezno registriran ali vpisan v poslovnem registru, da je delodajalec prijavil prosto delovno mesto itd.).

S to obliko delovnega dovoljenja je delavec popolnoma odvisen od delodajalca. Na terenu smo spoznali veliko ljudi, ki so zaradi malomarnosti delodajalcev več let čakali, da bodo lahko pridobili osebno delovno dovoljenje, saj jih je delodajalec bodisi predčasno odjavil bodisi je njegovo podjetje »propadlo«, še preden je pretekel rok enega leta, da bi lahko delavec zaprosil za drugo obliko delovnega dovoljenja zakon namreč predvideva 1 leto neprekinjenega dela pri enakem delodajalcu. Ne samo da je delavec popolnoma odvisen od delodajalca, ampak zaradi delodajalčevih napak, utrpi posledice, saj nihče ne ureja ali sankcionira tega področja tudi. Delavec se znajde v težavi tudi, kadar mu delodajalec več mesecev ni izplačal plače, saj nima nobene zaščite, obenem pa izgubi še delovno dovoljenje. Tako smo na terenu spoznali ljudi, ki so bili raje nekaj mesecev brez stalnega dohodka, samo da so prej lahko zaprosili za osebno delovno dovoljenje in da se niso rabili vrniti v državo izvora.

Zakon določa primere, ko se dovoljenje za zaposlitev lahko podaljša, in sicer:

- Pri prvi zaposlitvi se dovoljenje za zaposlitev na podlagi vloge istega delodajalca za istega tujca lahko podaljša za čas do skupno 12 mesecev, če je imel tujec v času veljavnosti prvega dovoljenja za zaposlitev dovoljenje za prebivanje in prijavljeno socialno zavarovanje ter je delodajalec prijavil začetek dela tujca.
- Dovoljenje za zaposlitev se lahko po enoletni zaposlitvi na podlagi vloge istega delodajalca za istega tujca podaljša za čas do enega leta, če so izpolnjeni pogoji in če tujec v času veljavnosti predhodnega dovoljenja za zaposlitev ni bil pravnomočno sankcioniran z globo za prekršek po tem zakonu ali po zakonu, ki ureja preprečevanje zaposlovanja in dela na črno. Kadar je pogodba o zaposlitvi podpisana za daljši čas, kakor je bila veljavnost predhodnega dovoljenja za zaposlitev, delodajalec dostavi fotokopijo pogodbe o zaposlitvi. Iz te alineje je jasno pokazano kdo je tisti, ki je sankcioniran, saj se dovoljenje ne podaljša samo iz razloga tujca in ne obratno. Ne vidimo razlike, da delodajalec, ki je opravljal dela na črno, kljub temu sme zaposlovati oziroma obratno, zakaj je to problem pri tujcu.

2.2. Zaposlitev brez kontrole trga dela

Minister, pristojen za delo, določi primere, ko zaposlitev tujca zaradi narave dela ni vezana na trg dela (tujci s poklici, ki jih na slovenskem trgu dela primanjkuje, tujci s poklici, ki jih ni možno pridobiti z izobraževanjem ali usposabljanjem v Sloveniji, športniki, kulturni delavci, znanstveniki, lektorji, družinski člani tujca z visokošolsko izobrazbo, osebje v diplomatskih predstavništvih, ki nima privilegiranega statusa in podobno) in se dovoljenje za zaposlitev izda brez upoštevanja pogojev, ki jih morajo izpolnjevati ostali tuji delavci, ki se zaposlujejo na delovna mesta, kjer se upošteva kontrola trga dela (pogoji so podrobneje razloženi pod točko 2.1.)

2.3. Pogoji, pod katerimi preneha dovoljenje za zaposlitev

Dovoljenje za zaposlitev preneha delovati s potekom časa, za katerega je bilo izdano, s prenehanjem delovnega razmerja, s pridobitvijo osebnega delovnega dovoljenja, če tujec pridobi državljanstvo Republike Slovenije, v primeru smrti tujca ali v primeru iz 29. a člena (Prijava začetka dela tujca, ki pred izdajo delovnega dovoljenja nima dovoljenja za

prebivanje) ali 29.c člena (Prijava začetka dela tujca, ki je pred izdajo delovnega dovoljenja imel dovoljenje za prebivanje) zakona.

3. DOVOLJENJE ZA DELO (12. člen)

Dovoljenje za delo je oblika delovnega dovoljenja z vnaprej določeno časovno omejitvijo, na podlagi katerega se tujec lahko začasno zaposli ali dela v RS v skladu z namenom, za katerega je bilo dovoljenje izdano. Dovoljenje za delo se tujcu izda na vlogo delodajalca oziroma pravne osebe, določene s tem zakonom. Dovoljenje za delo se izda v okviru kvote, določene za posamezni namen, brez dodatnega preverjanja stanja in razmer na trgu dela.

Po izteku veljavnosti dovoljenja za delo tujcu ne more biti izdano dovoljenje za zaposlitev ali osebno delovno dovoljenje brez vmesne prekinitve dela v državi, razen v primerih, določenih z zakonom. Dovoljenje za delo se lahko po izteku veljavnosti le izjemoma podaljša, skladno z določbami tega zakona. Zavezanci za prijavo in odjavo dela tujcev z dovoljenjem za delo so delodajalci, če s tem zakonom ni drugače določeno.

Dovoljenje za delo je z vidika delavca najmanj zanesljiva oblika delovnega dovoljenja. Delavec mora po opravljenem delu zapustiti državo in se lahko vrne šele po določenem obdobju, kar za delavca pomeni, da bo moral še vsaj eno leto delati v popolni odvisnosti od delodajalca, preden bo dobil možnost daljšega bivanja v RS. Prav tako je v praksi obeleženih veliko kršitev in izkoriščanj delavcev⁷.

Primer s terena: gospod, ki je star 35 let in od svojega 18. leta dela zgolj in samo priložnostna dela, nekaj časa je sezonski delavec, potem spet dela na podlagi dovoljenja za delo itd. Pravi, da dolgo več ne bo zmožel, saj ves čas živi v negotovosti in strahu.

Dovoljenje za delo preneha veljati s potekom časa, za katerega je bilo izdano, s prenehanjem delovnega razmerja ali pogodbe o delu ali v primeru smrti tujca.

⁷ V nadaljevanju naloge bom to podprla s konkretnimi podatki iz letnih poročil Inšpektorata RS za delo.

Zavod za zaposlovanje ureja vse postopke v zvezi z izdajo, prenehanjem veljavnosti in odvzemom delovnih dovoljenj ter v zvezi z izdajo potrdil. O pritožbah zoper odločbe in ukrepe izdane na prvi stopnji odloča ministrstvo, pristojno za delo.

Sezonsko delo tujcev (19. –22. člen)

Sezonsko delo je dopustno le v primeru, da je povpraševanje na trgu dela občasno večje od ponudbe, kar je podlaga za letno oblikovanje kvote v te namene. Tujcu s stalnim prebivališčem v drugi državi se izda dovoljenje za delo na vlogo delodajalca, ki je tudi zadolžen za prijavo začetka in konca dela tujca.

Delodajalec lahko za tujca le enkrat v koledarskem letu zaprosi za dovoljenje za sezonsko delo z veljavnostjo do treh mesecev, razen če s tem zakonom ni drugače določeno. Za opravljanje sezonskega dela delodajalec in tujec skleneta delovno razmerje za določen čas.

Za tujca, ki je opravljal sezonsko delo, se lahko delovno dovoljenje za kateri koli namen ponovno izda v naslednjem koledarskem letu. Po izteku veljavnosti dovoljenja za delo za sezonsko delo v gradbeništvu se lahko delovno dovoljenje za kateri koli namen ponovno izda po preteku sedmih mesecev. Delodajalec, pri katerem je tujec opravljal sezonsko delo, lahko pridobi dovoljenje za zaposlitev pod pogoji, določenimi za novo zaposlitev tujca.

Zakon podrobneje opredeljuje pogoje za sezonsko delo v več sektorjih. Zaradi namene diplomske naloge, so ti podatki nepotrebni, zato bomo podrobneje opisali samo sezonsko delo v gradbeništvu. Dovoljenje za sezonsko zaposlitev na področju gradbeništva je omejeno na največ devet mesecev v katerem koli dvanajstmesečnem obdobju. Istemu tujcu se lahko ponovno izda po preteku časa (7 mesecev), ne glede na to, ali je za dovoljenje zaprosil isti ali drugi delodajalec.

Zakon predvideva in namiguje na to, da bo ista oseba večkrat zapored opravljala sezonsko delo. Tako smo na terenu spoznali več delavcev, ki so bili sezonski delavci v gradbeništvu, tudi več kot 10 let. Vsako leto znova trepetajo, ali bodo dobili delo v prihodnjem letu ali ne, nimajo nobenega plačanega dopusta, bolniške in regresa. To je na primer tudi izkušnja

gospoda Muja: *»Delal sem preko 500 nadur. Še zmeraj čakam, ali bom to lahko uveljavil. Sedaj je 7. leto, ko delam za istega delodajalca. Drug mesec grem nazaj v Bosno in čakam do pomladi, če me bo poklical ali ne. Nič si ne morem privoščiti, komaj shajam in 4 mesece preživim brez plače.«*

PRIJAVA IN ODJAVA DELA TUJCEV (29. in 30. člen)

Prijava dela tujcev je obvezen pogoj in velja za vse tujce, ki se zaposlijo ali delajo v RS. Zavezanec za prijavo začetka dela tujca je vsakokratni delodajalec, ki s tujcem na novo sklepa delovno ali drugo pogodbeno razmerje oziroma tuji delodajalec, ki svojega delavca napoti na delo v Slovenijo v skladu z zakonom, in tujec, ki se samozaposli. Delavec je popolnoma v rokah delodajalca. V praksi prihaja do velikih kršitev na tem področju. Novi zakon bo to področje nekoliko uredil, a še zmeraj dopušča veliko nepravilnosti in nedoslednosti pri izvajanju tega člena. V praksi se namreč najpogosteje dogaja, da delodajalec delavca ne prijavi pravočasno ali ga med delom celo odjavi in ponovno prijavi čez določeno obdobje.

Prijava in odjava dela se opravi na zavodu za zaposlovanje, ki zavezancu izda potrdilo o prijavi oz. odjavi dela tujca na predpisanem obrazcu. Zavod za zaposlovanje pa potrdila ne izda v primeru, da je delodajalec s tujcem sklenil pogodbo o zaposlitvi. Prijava dela se opravi v 10 oziroma 15 dneh, vendar ne pozneje od datuma veljavnosti delovnega dovoljenja. Zakon pa ločuje med prijavo začetka dela tujca, ki pred prijavo delovnega dovoljenja nima dovoljenja za prebivanje, in pa tistega, ki je imel dovoljenje za prebivanje.

Delodajalec je dolžan odjaviti delo tujca v primeru prekinitve delovnega ali pogodbenega razmerja s tujcem pred iztekom veljavnosti dovoljenja za zaposlitev ali dovoljenja za delo. Za odjavo dela tujca se šteje vrnitev dovoljenja za zaposlitev ali dovoljenja za delo. Zavod za zaposlovanje izda delodajalcu potrdilo o odjavi dela. Tudi odjava delavca je popolnoma v rokah delodajalca. Prav tu tiči glavni razlog, da v praksi prihaja do tolikšnih kršitev, saj je delavec popolnoma odvisen od delodajalčeve volje.

Zavezanec za prijavo mora ves čas izvajanja dela hraniti potrdilo na sedežu poslovanja, pri delu na terenu pa na mestu, kjer tujec dela. Če prijava dela temelji na delovnem dovoljenju, je zavezanec dolžan prijavo hraniti toliko časa kot ostale predpisane dokumente. V primeru izgube dokumenta izda pristojna enota zavoda za zaposlovanje zavezancu prepis ali kopijo dokumenta.

Na terenu smo slišali veliko zgodb delavcev, ki jih je delodajalec kljub rednemu plačevanju socialnih prispevkov odjavil iz delovnega razmerja za nedoločen čas in jih v nekaterih primerih ponovno prijavil ali pa sploh ne. Delavci so bili popolnoma nemočni in svojega denarja niso dobili nazaj, delodajalcu pa ni bilo potrebno poravnati stroškov za nazaj. Država v teh primerih ni zaščitila delavcev niti ni na kakšen koli način sankcionirala delodajalčevega protizakonitega dejanja. Delodajalci so tako ostali neoškodovani in izšli iz tega brez kakršne koli krivde. Zavod za zaposlovanje je vpeljal seznam delodajalcev, ki jih ne vključuje v svojo bazo. Delavci so na ta način popolnoma nezaščiteni in brez dokaznih sredstev, saj plačilni listi niso veljali kot dokaz. Veliko delavcev se sploh ni pritožilo zaradi strahu, da bi izgubili zaposlitev.

NADZORSTVO (30. in 31. člen)

Za nadzor nad zakonom je pristojen Inšpektorat RS za delo. Pobudo za inšpekcijski nadzor lahko da katera koli pravna ali fizična oseba, po uradni dolžnosti pa zavod za zaposlovanje v primeru suma kršitve tega zakona. Inšpektorat tekoče obvešča zavod za zaposlovanje, ki vodi evidenco o prekrških delodajalcev in tujcev.

DRŽAVLJANI DRŽAV ČLANIC EU, EGP ali Švicarske konfederacije (35. člen)

Po zakonu so državljani EU, EGP in Švicarske konfederacije v veliko boljšem položaju kot državljani tretjih držav, saj jih v večini primerov država obravnava kot ostale državljane RS, prav tako zanje obstaja bistveno manj omejitev in lažja, manj zahtevna birokratizacija. V veliko boljšem položaju so že samo zaradi dejstva, ker za svojo zaposlitev ali delo ne rabijo pridobiti nobenega delovnega dovoljenja, kar pomeni, da imajo pravico do prostega dostopa na trg dela. Svojo pravico dokazujejo že samo na podlagi državljanstva države

članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije. Torej je njihov izhodiščni položaj bistveno boljši kot položaj državljanov tretjih držav, ki so v tej začetni fazi popolnoma odvisni od delodajalca. Prav tako imajo njihovi družinski člani bistveno enostavnejšo možnost priti v RS.

Delavci so izenačeni s slovenskimi državljani na področju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, prav tako pa v pravici v primeru brezposelnosti. V evidenco brezposelnih oseb se lahko vpišejo, če izpolnjujejo pogoje, določene z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, in prebivajo v RS na podlagi dovoljenja za prebivanje.

1.2.1.3 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

Zakon je namenjen delavcem in delodajalcem. Ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. Zakon v 2. odstavku 3. člena pove, da se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, ki so sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju RS. V tem zakonu so za razliko od ZZDT-ja, delavci poenoteni in obravnavani kot enotna skupina, ne glede na njihovo državljanstvo. Vsakdo, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi, se mora ravnati po tem zakonu in mu na podlagi le-tega pripadajo določene pravice in obveznosti iz naslova delovnih razmerij. Pri terenskem delu smo se srečavala z delavci, pri katerih je prišlo do večkratnih kršitev ZDR-ja.

1.2.4 Zakon o urejanju trga dela

Zakon ureja ukrepe države na trgu dela, s katerimi se zagotavlja izvajanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja ter delovanje sistema zavarovanja za primer brezposelnosti, določajo izvajalci ukrepov, predpisujejo pogoji in postopki za uveljavljanje posameznih pravic in storitev, ki jih določa ta zakon, urejajo način financiranja ukrepov ter spremljanje, vrednotenje in nadzor nad njihovim izvajanjem ter ureja zagotavljanje dela delavcev drugemu uporabniku.

Za področje te diplomske naloge je posebej pomemben 54. člen, ki ureja obvezno zavarovanje za primer brezposelnosti in pravi, da se morajo obvezno zavarovati vse osebe, ki so v delovnem razmerju v Republiki Sloveniji. Torej se morajo zavarovati tudi vsi delavci migranti, ne glede na to, ali bodo nadomestilo za brezposelnost dobili ali ne (kot je to v primeru delavcev iz Bosne in Hercegovine, s katero Slovenija še ni podpisala bilateralnega sporazuma, čeprav je največ tuje delovne sile prav iz Bosne in Hercegovine).

1.2.5 Zakon o tujcih (ZTuj)

ZTuj velja za vse tujce (razen, če zakon določa drugače) in določa pogoje in načine vstopa, zapustitve in bivanja tujcev v RS.

Za namene diplomske naloge bomo v nadaljevanju razložili nekatere pojme, ki jih definira zakon in so za namene raziskovanja pomembni.

- *Tujec ali tujka* je vsakdo, ki nima državljanstva Republike Slovenije.
- *Oseba brez državljanstva* je tujec, ki ga nobena država v skladu s svojimi pravnimi akti nima za svojega državljana.
- *Rezident za daljši čas* je tujec, ki ni državljan EU in ima v državi članici Evropske unije dovoljenje za stalno ali dolgotrajno prebivanje, izdano z veljavnostjo najmanj pet let na predpisanem obrazcu Evropske unije o enotni obliki dovoljenja za prebivanje za državljane tretjih držav, na katerem je pri vrsti dovoljenja označeno, da je rezident za daljši čas.
- *Državljan EU* je tujec z državljanstvom druge države članice Evropske unije.
- *Tretja država* je vsaka država, ki ni članica Evropske unije.
- *Dovoljenje za prebivanje* je dovoljenje za vstop v RS in bivanje za določen čas in za določen namen ali prebivanje za nedoločen čas. Dovoljenje za začasno prebivanje se izda za določen namen in za določen čas. Dovoljenje za stalno prebivanje se izda brez omejitev glede trajanja in namena bivanja v RS. Tujec z dovoljenjem za stalno prebivanje, izdanem po tem zakonu, ima status rezidenta za daljši čas, kar se na dovoljenju tudi označi. Delavci migranti tako za bivanje v Sloveniji ne potrebujejo vizuma, ampak morajo pridobiti dovoljenje za prebivanje.

1.2.6 Zakon o varstvu in zdravju pri delu

Zakon določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Za področje raziskovanja so posebej pomembni štirje členi, in sicer 5., 11., 33. in 37. člen.

5. člen zagotavlja varnost in zdravje delavcev pri delu. Delodajalcu nalaga, da mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi. Na področju delavcev migrantov, ki delajo v gradbeništvu, pogosto prihaja do kršitev tega člena. Delavci na primer opravljajo nevarna dela na velikih višinah brez primerne zaščite (brez uporabe varnostnih pasov, čelad in obutve).

11. člen pravi, da ima delavec pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. S tem členom ima delavec pravico do pritožbe.

Zakon v 33. členu od delodajalca zahteva, da mora zagotoviti, da zdravstvene ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu izvaja izvajalec medicine dela.

V praksi prihaja do pogostih kršitev, saj se delodajalci ne držijo dolžnosti, ki jih nalaga zakon. Delavci posledično utrpijo izredno velike posledice, kot sta trajna nezmožnost za delo ali poškodba, ki terja življenje. Kadar govorimo o tem zakonu na področju delavcev migrantov, prihaja v praksi do velikih kršitev, ki niso zabeležene nikjer, in tako to področje ostaja povsem neraziskano in prikrito.

1.2.7 Zakon o lokalnih volitvah

Volilne pravica je bila do nedavnega rezervirana le za državljane Republike Slovenije, s spremembo Zakona o lokalnih volitvah junija 2002 (Uradni list RS, št. 51/2002) pa je bila ta pravica delno razširjena tudi na priseljence. Omenjeni zakon namreč določa, da imajo

tujci s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji pravico voliti člane občinskega sveta na lokalnih volitvah.

1.3 EU IN MEJE

1.3.1 »MEJE« in druge oblike nadzora

Meje imajo največkrat funkcijo razločevanja in sporočajo identitetne razlike. Primarno vzpostavljajo opozicijo »mi-oni«. /V/ socialnem svetu je potrebno upoštevati veliko različnost meja in njihovih pojavnih oblik, na primer zunanje in notranje, nacionalne, nadnacionalne, regijske, lokalne, selektivne in prehodne itn. [...] mej je več vrst od vidnih, fizičnih črt med teritoriji, pa vse do bolj prikritih meja vključevanja in izključevanja, ki označuje družbene in kulturne meje. (Bešter, 2003: 18)

Če pogledamo zgodovino, lahko zelo kmalu ugotovimo, da se je vloga meje in njen pomen bistveno spreminjal, prav tako pa njena oblika. Bila je jasna, fizična ločnica, kjer njena simbolna raven ni bila tako zelo izražena in pomembna, kot je to očitno v današnjem času. Danes so t.i. betonske zidove zamenjali birokratski zidovi ali celo »e-meje«⁸, kot jih imenuje Simona Zavratnik Zimic. Prav tako je meja z leti pridobivala tudi na pomenih. Če smo včasih lahko rekli, da je glavna funkcija meja varovalna, tega danes zagotovo več ne moremo trditi. Meja je postala bistveno več kot samo varovalni mehanizem. Osrednja vloga meje je zaščita »prvobitnih« prebivalcev (tisti, ki so na določenem teritoriju živeli pred priseljenci) pred »tujci«. Poleg »varovalne« vloge moramo biti pozorni še na bolj prikrito pomene birokratskih zidov. Eden takih pomenov je načrtno izključevanje t.i. »nezaželenih« ljudi in separacija razvitega zahoda od nerazvitega vzhoda. Andreas pravi, da [n]ovi zidovi niso nastali zato, da bi zadrževali ljudi znotraj ali vojske zunaj, temveč zato, da bi odvrnili zaznavajočo invazijo nezaželenih – pri tem so prvi nezaželeni na državnem seznamu prav imigranti. (Andreas 2000: 1) Obenem pa države pozabljajo oz. namerno spregledajo, da posameznika ravno na način, da izključiš in mu ne dovoliš »legalnega« prehoda v državo, ga potisneš v situacijo, ko se mora znajti in nekako preživeti. Tako se povečujejo nelegalne, prepovedane migracije. Meje se postale papirnate

⁸ Posebnost elektronskih meja je tudi v tem, da se ne prekrivajo s teritorialnimi mejami, saj segajo »elektronske« meje tudi v notranjosti države.

in elektronske. Bešterjeva (2003) pa na tem mestu poudarja, da birokratske meje sprožajo problem strukturne kriminalizacije migracij, ki je posledica trdih in neprehodnih meja. Gre za vzpostavljanje stanja, v katerem je lahko precejšen del migracij potisnjen v »ilegalo«.

»Meje imajo /.../ v sebi značilno ambivalentnost. So hkrati točka institucionalnega določanja političnih identitet in točka, na kateri prav te identitete znova postanejo negotove.« (Balibar, 2007: 43)

1.3.2 Različne oblike izvajanja nadzora nad migracijami

Nadzor nad migracijami je mogoče izvajati na več načinov. Najpogostejši in najsplošnejši (Verlič Christensen 2002) način je nadzor meja, za katerega bi lahko rekli, da obstaja od nekdaj. Zaradi njegove znane oblike lahko zaidemo in pozabimo, da ni nujno tudi najzanesljivejši in najučinkovitejši način. Na ta obraten pojav opozorijo nekateri avtorji (Kofman 2000, Hayter 2001), ki pravijo, da je nadzor meja le deloma uspešna metoda nadzora migracijskih tokov. Velja pravilo, da se nelegalni prestopi državne meje povečujejo v sorazmerju s sprejemanjem ostrejših ukrepov zakonskih omejitev vstopa ali priselitve – ob pogoju, da je v interesu nekaterih socialnih skupin v državi, da migracijski tokovi ne usahnejo (Barbara Verlič Christensen 2002: 27). Nadzor meja prizadene pravice in svoboščine državljanov samih držav EU in omejuje svobodo gibanja posameznikov. Obenem pa ob tem pojavlja še en problem, države bi morale imeti jasne programe migracijske politike, saj se v nasprotnem primeru pojavi nov val problemov (npr. integracija migrantov). Drug način je t.i. administrativen ali policijski in inšpekcijski nadzor, ki je vgrajen v sam birokratski sistem. Državni in lokalni uradi imajo na voljo vrsto zelo raznolikih dokumentov in pragmatičnih postopkov, s katerimi postavijo tujca v poseben (diskriminiran) položaj, na primer na trgu delovne sile. Neformalna diskriminacija ali različne oblike (kulturnega) rasizma so pri tem le dodatek že vnaprej opredeljenemu zakonskemu položaju tujcev, ki ga je težko spremeniti. Zadnji, tretji način oblike nadzora je socialni nadzor, ki je najbolj neopazen in prikrit, saj se odvija na mikroravni. Gre za vsakodnevne odnose, vrojene predsodke itd. Socialni nadzor omogoča, da celoten aparat reguliranja in sovražnosti do migrantov sploh obstaja, saj ga s svojim obstojem dejansko vzdržuje.

Pod pritiski globalizacije, pod katerimi se »evropska identiteta«, nadsacionalnost in ustavnost EU začnejo utrjevati na načelu razločevanja od »drugih«, vzhodnjakov, južnjakov, Balkancev ipd., se politike izključevanja na globalni ravni prenašajo na lokalno raven. (Pajnik, Zimic Zavratnik 2003: 6)

1.3.3 SCHENGENSKI SPORAZUM

EU postaja nekakšna trdnjava z visokim zidom na svojih zunanjih mejah. S schengenskim sporazumom je EU na eni strani začela odpirati notranje meje, to so meje med posameznimi državami članicami EU, z namenom lažjega prehajanja med državami znotraj EU in s tem večje mobilnosti. A na drugi strani je močno utrdila svoje zunanje meje, da so postale tako rekoč neprehodne. Za vstop v posamezno državo je potrebno izpolniti celo vrsto papirologije in urediti ostale birokratske zadeve. Prav tako mora oseba, ki prihaja iz ne-schengenskega predela imeti jasen namen, zakaj je prišla v državo in vse se preverja preko visoko napredne računalniške tehnologije, t.i. »e-meje«. Na terenu smo opazili, da so ljudje zelo slabo informirani o birokraciji, ki jo morajo izpolniti, ne samo da je njihovo znanje slabo ob prihodu v državo, ampak tudi pri večletnem vlaganju vlog na primer za delovno dovoljenje, večina delavcev še zmeraj ne razume, čemu je kaj namenjeno. Z leti so se šablonsko naučili, kje in kako morajo izpolniti vloge, a le-teh vsebinsko ne razumejo. To je samo še dokaz več, kaj pomenijo elektronski zidovi. Barbara Kejžar in Felicita Medved sta naredili podrobno raziskavo o informiranosti priseljencev na podlagi stika in komunikacije med priseljenci in pristojnimi državnimi institucijami⁹.

[...] »[s]chengenski režim« pomeni restriktivni nadzor na zunanjih mejah EU, podprt predvsem z informacijsko tehnologijo, ki omogoča visoko stopnjo elektronskega, »e-nadzora«. Ambivalentnost novih tehnologij je več kot očitna: po eni strani razširjajo prostore [...], po drugi strani pa z elektronskimi zaprtimi mejami mobilnost bistveno omejujejo. (Zavratnik Zimic, 2001: 69) Očitno je, da je Schengenski sporazum prinesel novosti na področju nadzora nad prehajanjem ljudi med državami. Države članice EU so

⁹ Več o pričujoči raziskavi v eseju z naslovom »Smo res dobrodošli?« Stiki in komunikacija med imigranti in pristojnimi državnimi institucijami (v knjigi Državljeni tretjih držav ali tretjerazredni državljani?).

ga brez pomisleka podpisovale in se sploh niso zavedale, kaj bo to prineslo v realnosti. Tako so na primer med državami, ki so bile pred sporazumom bistveno prehodnejše oz. celo brez meje, »čez noč« postale najbolj neprehoden in trd sistem. Podobna situacija se je zgodila v Sloveniji, in sicer z južno, hrvaško, mejo, kjer je iz »ne meje« naenkrat nastala meja. Schengen je odprl nova polemična vprašanja, ki so v veliki meri za večino prebivalstva ostala skrita. Nihče ne razmišlja, da je EU trdnjava, vsaj dokler sam ne izkusi, kaj dejansko pomeni. Tako Simona Zavratnik Zimic v prispevku »Perspektiva konstruiranja schengenske »e-meje« : Slovenija«, odpre nekatera polemična vprašanja, ki jih je za seboj prinesla elektronska blokada (Schengenski režim):

- Schengenska meja nasproti globalizacija: Ali schengenska meja, ki je produkt globalizacije, ščiti pred samo globalizacijo?
- Schengenska meja in EU nasproti migracije: Kakšna bo prihodnost evropskih migracijskih politik, ki so osredotočene v prvi vrsti na nadzor imigracijskih tokov in je verjetno največja grožnja po evropski polarni delitvi »vzhod - zahod«.
- schengenska meja in lokalni prostori (povzeto po Zavratnik Zimic, 2001: 69–71)

Zgornja vprašanja nakazujejo na izključevanje sodobnih konceptov, ki se obenem razvijajo sočasno. Na eni strani nakazujejo na nejasnosti, ki se dogajajo in ki izključujejo ena drugo. Na drugi strani pa se na ta način najlažje preusmeri pozornost v stran od dejanskega problema in se ustvarja popačena podoba realnosti.

Irena Brinar opozori še na eno specifiko Schengna, in sicer pravi, da gre za dve pojavnosti sodobnih tehnologij pri konstruiranju elektronskih meja: ena je tehnična oprema za nadzor meje in za mejni nadzor, druga so podatkovni sistemi, računalniške baze podatkov oziroma schengenski informacijski sistem (SIS), ki ga je avtorica poimenovala hrbtenica schengenske konvencije. Tako ugotavlja, da Schengen teži k preusmeritvi koncepta svobode gibanja h konceptu izvajanja nadzora. (Brinar 2001)

Schengenska »e-meja« je uresničevanje globalne »izolacionistične politike« in hkrati primer sprejemljive globalizacije in sprejemljivih izolacionizmov. (Zavratnik Zimic, 2001: 75)

Po schengenskem sporazumu naj bi začeli postopoma krčiti nadzor na notranjih mejah držav članic Evropske unije, in tako poenotiti varovanje mej Evropske unije. (Nauditt 2001: 25)

Nedvomno je vzpostavitev državne meje nakazalo trdo, bolj neprepustno kakor prepustno fizično pregrado, ki razločuje prej enotni ali vsaj močno povezani prostor. Kar je bilo pred letom 1991 »ne meja«, je postalo po tej časovni ločnici toga pregrada med dvema postsocialističnima nacionalnima državama. (Milohnić 2001: 18)

Delavci so nam na terenu povedali, na kakšne načine se v praksi kaže, da je Slovenija v schengenskem območju. *»Največ težav imaš sedaj na svoji meji, saj ti vse premečejo in včasih namerno zavlačujejo. Včasih dobiš tudi globo, brez pojasnila. V Bosni imaš probleme, ker imaš slovensko registracijo avtomobila, v Sloveniji pa, če imaš bosansko registrsko.«*

»Evropa je globalna vas« in na vseh možnih ravneh se poudarja globalizacija. Sprašujemo se, kaj sploh pomeni globalizacija. S shengenskih režimom so države nasprotovale same sebi, ker sama schengenska meja preprečuje in hkrati celo zavira svobodno mobilnost ljudi. Po drugi strani pa se širi strah pred »neobvladljivostjo« globalnih migracijskih tokov. Vloga mej bi naj bila predvsem varovalna, dejansko pa izvaja selekcijsko in izolacionistično politiko. »Meje imajo tako rekoč v sebi značilno ambivalentnost /.../. So hkrati točka institucionalnega določanja političnih identitet, na kateri prav te identitete znova postanejo negotove.« (Balibar, 2007: 43)

Schengensko »e-mejo« gre misliti kot instrument zagrajevanja (tudi: zamejevanja) pred »drugim¹⁰« in »tretjim¹¹« svetom. (S. Z. Zimic 2001:75-76) Navajanje schengenske »e-meje« kot instrumenta zamejitve pred »tretjim svetom« se nanaša na transnacionalne migracijske tokove, ki jih EU želi kar najbolj onemogočiti, razen v primerih, ko evropski trg delovne sile zazna potrebo po »uvozu kakšnih specifičnih kadrov«.

¹⁰ »Drugi svet« – razmejevanje do bližnjega oz. prostorsko stičnega Balkana.

¹¹ »Tretji svet« – ločnica do neevropskih prostorov.

1.3.4 Slovenija v EU

S članstvom v EU se je Slovenija odpovedala delu suverenosti, ki ga je prenesla na mednarodne organizacije. V tem okviru je sprejela načelo, da tujci ne smejo »bremeniti« države priselitev s socialnimi stroški, temveč naj »prispevajo« s svojim delom. To načelo izhaja iz sporazuma v Temperju. Tukaj apeliramo predvsem na neplačevanje plač in izgon delavcev migrantov iz države, ko gre na primer podjetje v stečaj in delavci ostanejo brez kakršnih koli socialnih transferjev ali druge oblike pomoči. Dejansko pa se dogaja, da so delavske pravice pogosto kršene.

Slovenska schengenska meja je determinirana z dvema ciljema: odpreti mejo proti severu, to je proti EU, in zapreti mejo proti jugu, to je proti Balkanu. Že pred samim vstopom v EU so nekateri avtorji (Kogovšek 2001, Milohnič 2001, Kovač 2003) opozarjali na slabosti zunanjih meja, ki so toge in nefleksibilne, ki bodo situacijo samo še poslabšale. Naenkrat bomo imeli ljudi, ki ne bodo imeli nobenega pravno urejenega statusa. Tako so zgoraj omenjeni avtorji opozorili na podobno situacijo tudi v Sloveniji. Na mejo z Balkanom, ki jo bo v prvih letih predstavljala hrvaško-slovenska meja, kasneje pa se bo meja lahko prestavljala južneje, a zmeraj bo za Evropo ostal »nerazviti« Balkan, ki si ga nihče ne želi imeti v EU. 2006 je Slovenija postala del schengenskega območja. Okrog nje je nastala trda, negibna meja, ki ima neposredno funkcijo nadzora in kontrole nad priseljenci.

1.3.4 Diskriminacija¹²

Slovenija ima poleg zakonodaje tudi druge mehanizme, ki preprečujejo bodisi posredno bodisi neposredno diskriminacijo. Že sama ustava v 2 členih (14. in 63. člen) prepoveduje diskriminacijo, njena pomanjkljivost je le v tem, da ne zagotavlja nobenega sistema kontrole niti ne sankcionira tistih, ki diskriminirajo. S področjem diskriminacije se ukvarjajo še Varuh človekovih pravic, Urad za enake možnosti, Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja in Zagovornik načela enakega obravnavanja, vendar nobeden izmed njih ni neodvisen organ, pač pa vsi delujejo v okviru državnega aparata, kar v praksi pomeni nedosledno upoštevanja zakonodaje.

Na podlagi Direktive Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost in Direktive Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je Državni zbor RS leta 2004 sprejel Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. L. RS. Št. 50/04, št. 61/07), ki v drugem členu zagotavlja enako obravnavanje ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino na številnih področjih, kot so zaposlovanje, delovna razmerja, članstvo v sindikatih in interesnih združenjih, izobraževanje, socialno varstvo ter dostop in zagotavljanje blaga in storitev. Zakon prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo, viktimizacijo in nadlegovanje ter predvideva vzpostavitev dveh organov, ki spremljata njegovo izvajanje:

¹²Diskriminacija pomeni drugačno, manj ugodno obravnavanje posameznika, zgolj na podlagi neke osebne okoliščine. (Zaviršek 2000, Brezigar 2007) Diskriminacija je lahko bodisi posredna bodisi neposredna. Do neposredne diskriminacije pride takrat, ko se z eno osebo ravna manj ugodno na podlagi etničnega porekla, kot se ravna z drugo v primerljivi situaciji. Prepoved neposredne diskriminacije je v bistvu prepoved različnega obravnavanja na osnovi etničnega porekla. Do posredne diskriminacije pa pride takrat, ko na videz nevtralen predpis, kriterij ali postopek, ki postavlja osebe z določenim etničnim poreklom v poseben, manj ugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami obravnava drugače. Odkrivanje posredne diskriminacije gre onkraj običajne rabe pravnih ukrepov za sankcioniranje diskriminatornih dejanj in vedenj. Posredna diskriminacija zahteva preučevanje na videz nevtralnih postopkov in ukrepov, predvsem pa aktivno promocijo enakopravnosti. (povzeto po Brezigar 2007: 259-262)

Vladnega sveta za izvajanje načela enakega obravnavanja in Zagovornika načela enakega obravnavanja. Raziskave (varuha človekovih pravic, zagovornika načela enakega obravnavanja ali kazenske ovadbe oz. obtožbe) pa so pokazale, da je dejanskih pritožb v Sloveniji zelo malo. Raziskava Eurobarometra o diskriminaciji, ki je bila izvedena leta 2006, kaže, da je v povprečju obveščenost ljudi o obstoju antidiskriminacijskih določb in zakonov v državah članicah EU dokaj nizka. (povzeto po Medvešek 2007: 190-192)

Zagovornik načela enakega obravnavanja je v poročilu stanja v državi na podlagi diskriminacije opozoril, da so izsledki izredno zaskrbljujoči in terjajo takojšnje odločne ukrepe za izboljšanje stanja. Predvsem pa ne trpijo nadaljnjega sprenevedanja države in v tem okviru zlasti vlade. Vlada je dolžna prevzeti odgovornost za korenite spremembe.

Pravna sredstva za varstvo pred diskriminacijo obstajajo bolj ali manj le na papirju. Kot kaže bi morala postati dostopnejša, uporabniku prijazna, torej nezapletena in učinkovita. Sankcije v primeru kršitev morajo imeti odvračalne učinke. Zagotoviti je potrebno učinkovito, neodvisno pomoč žrtvam diskriminacije, zlasti z ustanovitvijo in zagotovitvijo sredstev za delovanje neodvisnega specializiranega organa za varstvo pred diskriminacijo. Potrebno je oblikovanje in izvajanje učinkovitih in koordiniranih politik preprečevanja in odpravljanja diskriminacije.

Zato bodo potrebne zakonodajne spremembe, spremembe v organizacijski strukturi državne uprave in ustrežnejša porazdelitev nekaterih pristojnosti, zlasti pa tudi odločnejša in učinkovitejša politika preprečevanja in odpravljanja diskriminacije. Odgovornost za izboljšanje stanja je sicer skupna naloga vseh organov oblasti, vendar mora po naravi stvari odgovornost in iniciativno vlogo v tej fazi prevzeti vlada. Nihče ne more nadomestiti njene vloge političnega vodenja. Postati mora zgled. (povzeto po: Država nima učinkovitega sistema varstva pred diskriminacijo)

Sedanji institucionalni položaj zagovornika je neustrezen, na kar opozori tudi sam zagovornik. Dejstvo je, da Slovenija nima ustreznega neodvisnega telesa za varstvo pred diskriminacijo ter da je potrebno izboljšati organizacijo organov za ustvarjanje protidiskriminacijskih politik, prav tako vzpostaviti sistem, ki bo učinkovito preprečeval in odpravljal diskriminacijo. Država s tem krši številne mednarodne pogodbe in tudi temeljno

(ustavno) dolžnost, ki državi nalaga, da mora zagotoviti učinkovito varstvo pred diskriminacijo. Država ne spoštuje pravice vsakogar do učinkovite, neodvisne in nepristranske pomoči pri pravnem varstvu pred diskriminacijo, še več, nekatere celo diskriminira na način, da jim odvzame samo možnost pravne pomoči. Delavci migranti so obravnavani kot drugorazredni oz. tretjerazredni državljani (več o tem konceptu sledi v nadaljevanju besedila) in posledično kot drugorazredni delavci, saj se jih obravnava na drugačen način kot ostalo skupino delavcev, ki so »pravi« državljani. Jasno je, da ta razlika izhaja iz etnične pripadnosti, kateri posamezni delavec pripada ključni razlog, na podlagi katerega te zakonodaja obravnava. Tako je ta skupina že v sami osnovi diskriminirana in s tem država očitno podpira in celo legalizira diskriminacijo. Etnična diskriminacija se nanaša na etnično pripadnost ali etničnost kot lastnost posameznika, zaradi katere je uvrščen v skupino, ki je predmet diskriminacije. (Brezigar 2007: 259)

1.2 MIGRACIJSKA POLITIKA EU IN SLOVENIJE

Migracijska politika je celovit koncept uravnavanja preseljevanja ljudi. Migracijska politika EU ureja preseljevanja ljudi znotraj EU; torej med državami članicami EU in pa med EU ter drugimi državami, ki niso članice EU (med tretjimi državami). Uvaja in sprejema se načelo svobodnega pretoka ljudi (predvsem v smislu delovne sile), poleg blaga, kapitala ter storitev. Načelo je v bistvu globalno in v skladu s tradicijo mnogih držav članic EU, vendar so omejitve mobilnosti manjše znotraj skupnosti v primerjavi s priseljevanjem iz tretjih držav. Državljeni držav članic EU za prebivanje znotraj EU ne potrebujejo delovnega in bivalnega dovoljenja, kar jim pripada od leta 1992 po skupnem sporazumu z Maastrichtsko pogodbo, ki je bila dopolnjena 1999 z Amsterdamsko pogodbo in navaja vrsto socialnih pravic (volilna pravica, zdravstvo, pravica do izobraževanja, do zaposlovanja itd.) in pravic iz dela (delovna doba, pokojnine, obdavčevanja dohodkov), ki naj jih države članice spoštujejo za vse priseljene iz drugih držav članic in jim tako omogočijo enakopravnost z državljani in socialno integracijo.

Pri zaposlovanju veljajo pravila t.i. prednostne hierarhije, pri čemer imajo prednost državljani, ki jim sledijo državljani drugih članic EU – čeprav je to bolj razvidno iz izvedbene zakonodaje posamezne države članice, kot pa iz skupnih načel EU. Pravice

priseljenih iz tretjih držav (so brez državljanstva ene od članic EU, imajo stalno bivališče v eni od članic), se naj v čim manjši meri približajo pravicam državljanov, kot navaja sporazum iz Tamperja (1999). Te razlike so lahko bistvene, saj so odvisne od izvedbene zakonodaje in politike vsake nacionalne države posebej (OECD 1999: 316–317). EU pogodbi v Maastrichtu in Amsterdamu ter konvencija iz Tamperja bi naj bile »dobro namerne«, saj bi naj urejale proces konvergence raznolikih nacionalnih politik na področju notranjih in mednarodnih migracij EU, kontrole nelegalnega priseljevanja ter postopnega procesa socialne integracije stalnih prebivalcev-tujcev. (povzeto po Christensen 2000: 1122–1123). Na ta način so države članice na zelo eleganten način sprejele, kdo se lahko preseli in dela v državi in kdo ne. Prav tako so se države s podpisom teh sporazumov zaščitile in obenem podprle ilegalne migracije, saj je dejstvo, da se ljudje iz tretjih držav še vedno preseljuje in zaposlujejo in kot bomo tekom diplomske naloge tudi skušali pokazati, zakonodaja ni relevanten način ustavljanja migracij iz tretjih držav. S tem se kopičijo novi problemi, saj imamo naenkrat problem nelegalnih priseljencev, ki nimajo nobenih pravic in so za ostale državljane »nevidni«. Ta način ohranjanja »prikritih« migracij vzdržuje koncept o nevarnih in nekultiviranih tretjerazrednih državljanih, ki so zgolj in samo socialno breme državam, kar pa seveda ni res, saj države same delajo na tem, da obstajajo ljudje, ki delajo pod ceno in opravljajo dela, ki jih državljani EU nikakor ne bi. Tukaj ne gre samo za diskriminacijo in načrtno kršitev temeljnih človekovih pravic in svoboščin, temveč za ustvarjanje »nevidnih« ljudi, za katere veljajo drugačna pravila in zakoni, pod pretvezo, da gre za t.i. tretjerazredne državljane. Na ta način znotraj posameznih držav članic EU in pa same evropske skupnosti obstaja apartheid.

Namen vseh teh omejitev je prost pretok delovne sile med posameznimi članicami oz. znotraj EU, zato za notranje migracije veljajo bistveno milejši pogoji kot za zunanje.

➤ Notranje migracije: Za bivanje v kateri koli državi članici znotraj EU, je dovolj že sama najava (osebna izjava, brez najemne ali lastniške pogodbe o stanovanju) stalnega bivališča, partnerska zveza, poroka, dokazila o možnosti preživljanja (nezaposleni, upokojenci) ali dokazilo o začasni zaposlitvi ne glede na strokovno izobrazbo in z minimalnimi urami tedensko, ustanavljanje podjetja ali vpis v izobraževalno ustanovo. Prav tako pa je dovoljeno bivanje brez prijave bivališča (register prebivalcev) za 6 mesecev, za

državljanke tretjih držav brez vize je bivanje omejeno na 3 mesece.

➤ Zunanje migracije: Za priseljence iz tretjih držav, še posebej glede na koncept schengenskih meja, veljajo strožji pogoji. Priselitev v državo je možna na 3 načine:

1. Na osnovi zaposlitve: Znotraj strokovnega področja prosilca, odobri pa jo migracijski sklad v skladu z interesi nacionalne politike zaposlovanja.

2. Na osnovi uveljavljanja pravic iz družinskega združevanja: Vse od začetka devetdesetih let se je v različnih državah EU spreminjala definicija »ožjih družinskih članov«, in kot pravi B. V. Christensen (2000), je ves čas ostajala kulturno pogojena, v okviru evropocentrične kulture, kjer je pravica do stalnega bivanja omejena na partnerja, v kolikor državljani ali stalni prebivalci lahko dokaže sposobnost preživljanja in podpiše posebno izjavo na migracijskem uradu (v primeru, da tuji partner nima lastnih virov dohodka). Pravica se omeji na otroke tujega partnerja, v kolikor so mlajši od 16 ali 18 let in na starše, če so starejši od 70 do 75 let in nimajo nobenega od svojcev ali dohodka za oskrbo na starost – in šele potem, ko je tuji državljani že bival v državi EU več kot 5 let. Razlike med državami EU se glede pravic družinskega združevanja nekoliko razlikujejo.

3. Pravica do azila, pravica beguncev do začasnega zatočišča ali iz humanitarnih razlogov (povzeto po Christensen 1123–1126)

1.2.1 MODELI INTEGRACIJE

V svetu obstajajo 3 modeli integracijske (in posledično tudi migracijske politike, saj je migracijska politika podenota integracijske politike) (Bešter 2003, Medica 2010), in sicer:

➤ »Model diferenciranega izključevanja« (Castles 1955; Medved 2001), najdemo pa tudi drug izraz, ki se uporablja v različni literaturi za posamezni model Bauböck (1994) uporablja izraz »socialna vključenost/državljanstva izključenost«. Bistvena značilnost tega modela je, da so priseljenci vključeni v določene sfere družbenega življenja (predvsem na trg dela), nimajo pa dostopa do nekaterih drugih sfer (socialni sistem, državljanstvo,

politična participacija) (Castles 1995: 294). Države so priseljencem postopoma podeljevale vse več socialnih in državljskih pravic, oteževale pa so dostop do naturalizacije (Bauböck 1994). Naturalizacija v tem modelu predstavlja zadnjo fazo v procesu asimilacije (Medved 2001: 54). Na priseljevanje se gleda kot začasen pojav, ki naj bi se običajno končal z vrnitvijo priseljencev v njihovo izvirno državo (Bauböck 1994). Temu modelu je v Evropi najbliže Nemčija in Avstrija pa tudi Švica.

➤ **Asimilacijski model ali »model diferenciranega vključevanja«** (Medved 2001: 54). Ta model predvideva vključitev priseljencev v večinsko družbo na tak način, da se priseljenci odpovedo svojim jezikovnim, kulturnim in družbenim značilnostim in se zlijejo z večinsko družbo. Večinsko breme prilagajanja leži na priseljencu samem, vloga države v asimilacijskem procesu pa je, da zagotovi ugodne pogoje za čim hitrejšo individualno prilagoditev in prevzem večinske kulture in vrednot (Castles 1995: 289). Pri tem modelu gre v bistvu za integracijo preko naturalizacije (Bauböck 1994). Naturalizacija je začetna točka v procesu asimilacije (Medved 2001: 54). Priseljenci sicer lahko ostanejo v državi kot tujci (nedržavljeni) neomejeno, vendar pa se velik delež stalno naseljenega prebivalstva brez državljanstva smatra za demokratično anomalijo. Z dokaj kratkimi roki zahtevanega prebivanja v državi in z relativno nizkimi stroški se priseljence spodbuja, da se odločijo za naturalizacijo. Model izhaja iz predpostavke, da bodo priseljenci, ki so se naselili v državi imigracije, pretrgali vezi s svojo izvirno državo in ostali v novi državi za stalno (Bauböck 1994). V Evropi je primer države, ki je najbližje temu modelu, Francija.

➤ **Pluralistični ali multikulturni model** (Medved (2001: 55) ga imenuje tudi model pluralističnega vključevanja): Zanj je značilno, da so priseljenci vključeni v politično skupnost in lahko hkrati ohranjajo svojo kulturno različnost. Članstvo v civilni družbi in nacionalni državi je združljivo s kulturnimi razlikami, ki so tolerirane ali celo spodbujane, seveda v mejah zakona in ob sprejemanju (asimilaciji) določenih temeljnih političnih vrednot in institucij (Medved 2001: 55). Pravna integracija se v tem modelu meri v smislu državljskih pravic in ne v smislu formalnega državljskega statusa. Naturalizacija je za priseljence pomemben način pridobivanja pravic, ni pa edini. Povečevanje pravic stalnih prebivalcev države, ki niso njeni državljani, je naturalizaciji komplementarna politika. Čeprav to lahko zmanjšuje stopnjo naturalizacije, pa po drugi strani povečuje pravno integracijo. Ta model ne obravnava politične skupnosti kot skupnosti, ki je popolnoma skladna s skupnostjo državljanov, pač pa se ta skupnost razširja tako preko meja

formalnega članstva kot tudi preko meja državnega teritorija. Naselitev v eni državi ter ohranjanje socialnih (in drugih) vezi z drugo državo v tem modelu nista medsebojno izključujoča (Bauböck 1994). Med evropskimi državami je v 70-ih letih multikulturni model uvedla Švedska, vendar pa model v praksi ni v celoti zaživel in tako je v zadnjih letih na Švedskem že prišlo do popravkov in sprememb v 70-ih letih sprejete politik. (povzeto po Bešter 2003: 3–4)

Modeli izhajajo iz različnih specifičnih zgodovinskih okoliščin in so prilagojeni glede na potrebe posamezne države, glede na njene vrednote, norme in cilje, ki veljajo v posamezni družbi (državi). Temelji za slovensko integracijsko politiko so bili postavljeni leta 1999, ko je

Državni zbor sprejel Resolucijo o imigracijski politiki Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 40/99). V tej resoluciji je integracijska politika opredeljena kot eden od treh elementov migracijske politike in »se nanaša na ukrepe države in družbe, ki zagotavljajo ugodne pogoje za kakovost življenja priseljenih, spodbujajo integracijo in omogočajo, da priseljenci postanejo odgovorni udeleženci družbenega razvoja Slovenije.« Resolucija upošteva kulturno pluralnost slovenske družbe in cilje integracijske politike gradi na načelih enakopravnosti, svobode in vzajemnega sodelovanja. Pri tem je pod enakopravnostjo mišljeno »zagotavljanje enakih socialnih, ekonomskih in civilnih pravic«; svoboda predstavlja pravico »do izražanja kulturne identitete ob zagotovitvi spoštovanja integritete in dostojanstva vsakega posameznika in gojitve lastne kulture v skladu z zakoni in temeljnimi vrednotami Republike Slovenije«; vzajemno sodelovanje pa je razumljeno »kot pravica do udeleženosti in odgovornosti vseh v neprekinjenem procesu ustvarjanja skupne družbe«. (Bešter 2003, Medica 2010) Tem načelom je sledila tudi nova Resolucija o migracijski politiki iz leta 2002 (Uradni list RS, št. 106/2002), ki je dobessedno povzela vsa določila, ki se v stari resoluciji nanašajo na integracijsko politiko, pri opredelitvi ukrepov, na katere se integracijska politika nanaša, pa je dodala še aktivno preprečevanje diskriminacije, ksenofobije in rasizma. Državni zbor mora namreč, v skladu z Zakonom o tujcih (Uradni list RS, št. 61/99), na predlog vlade Republike Slovenije vsaki dve leti sprejeti »Resolucijo o migracijski politiki, s katero določi gospodarske, socialne in druge ukrepe ter dejavnosti, ki jih bo sprejela Republika Slovenija na tem področju, kakor tudi sodelovanje z drugimi državami in mednarodnimi organizacijami na tem področju«. Tako

v stari kot v novi resoluciji je tudi zapisano, da »bo integracijska politika vsebovala določene pravne okvire in družbene ukrepe, ki bodo spodbujali integracijo priseljencev v slovensko družbo, preprečevali diskriminacijo in družbeno obrobno in omogočali, da priseljenci izražajo in gojijo lastno kulturo in vrednote na podlagi spoštovanja osebne integritete in dostojanstva v skladu z zakoni Republike Slovenije«. Od sprejetja prve resolucije do danes so bili sprejeti trije zakoni, ki vsebujejo določila o integraciji priseljencev in tujcev v Republiki Sloveniji. To so Zakon o azilu (1999), Zakon o tujcih (1999) in Zakon o dopolnitvah zakona o začasnem zatočišču (2002).

Tako lahko rečemo, da sta resoluciji (tako stara iz leta 1999 kot nova iz leta 2002) načrtali pluralistični (multikulturni) model slovenske integracijske politike, ki priseljencem omogoča enakopravno vključitev v slovensko družbo ob hkratnem ohranjanju njihove kulturne identitete.

Podobno tudi Zakon o tujcih (1999) v 82. členu Sloveniji nalaga dolžnost, da zagotovi pogoje za vključitev tujcev, ki imajo v Republiki Sloveniji dovoljenje za prebivanje, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije. Za doseg tega cilja naj bi država organizirala tečaje in druge oblike usposabljanja za nadaljnje izobraževanje in poklicno izpopolnjevanje tujcev; zagotavljala informacije, ki so potrebne tujcem za njihovo vključevanje v slovensko družbo, zlasti glede njihovih pravic in dolžnosti, možnosti osebnega razvoja in razvoja v družbi; tujce naj bi seznanjala s slovensko zgodovino, kulturo in ustavno ureditvijo ter organizirala skupne prireditve s slovenskimi državljani za spodbujanje medsebojnega poznavanja in razumevanja. Pri tem naj bi država oziroma državni organi sodelovali tudi z drugimi organi, organizacijami in združenji (tudi mednarodnimi). Tako Zakon o azilu kot tudi Zakon o tujcih imata eno skupno pomanjkljivost – ne določata namreč, kdo konkretno je v Republiki Sloveniji odgovoren za zagotavljanje in uresničevanje pogojev za integracijo tujcev in na kakšen način se ti pogoji dejansko zagotavljajo. Delno je bila sicer ta pomanjkljivost v Zakonu o tujcih odpravljena po dopolnitvah septembra 2002.

Nekatere zakonske podlage že obstajajo, na katerih naj bi takšna politika oz. posamezni njeni ukrepi temeljili, vendar konkretnih integracijskih programov, ki bi omogočili izvrševanje omenjenih zakonskih določil, še nimamo.

Ob pogledu na dogajanja na področju integracijske in posledično migracijske politike v Sloveniji lahko dobimo napačen vtis, zadeve v praksi namreč ne delujejo tako dobro. Prav tako pa že ob doslednem in natančnem branju same resolucije, lahko ugotovimo veliko pomanjkljivosti. Zagotovo je ena večjih pomanjkljivosti, da nihče ne vodi nadzora nad izvajanjem te politike (ne zakon ne resolucija tega ne predvidevata). Prav tako pa menimo, da resolucija ne sledi pluralističnim predpostavkam, ki jih sam model pluralistične integracijske politike predvideva. Obstajajo tudi že določene pravne in zakonske podlage, na katerih naj bi takšna politika temeljila, vendar pa konkretnih integracijskih (in migracijskih) programov, ki bi omogočili izvrševanje omenjenih zakonskih določil, še nimamo. Integracijske in migracijske programe bo seveda treba čim prej pripraviti. Mirovni inštitut je v letu 2002 v okviru projekta Slovenski model migracijske politike: perspektive in možnosti države na schengenski periferiji, pripravil nekaj priporočil in konkretnih predlogov za oblikovanje nekaterih integracijskih programov ter pripravil nekatere smernice, ki bi jih bilo po njihovem pri pripravi programov dobro upoštevati. V nadaljevanju bomo predstavili smernice, ki jih priporočajo:

- programi naj bodo utemeljeni na pluralističnem modelu, kakršnega je začrtala že Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 40/99) in ki mu sledi tudi nova Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije;
- programi morajo jasno določiti načine in pogoje za učinkovito in dosledno izvajanje zastavljene integracijske politike;
- programi morajo jasno določiti in razmejiti pristojnosti in naloge posameznih akterjev, ki bodo zadolženi za njihovo izvajanje;
- v programih mora biti jasno opredeljeno, na koga se posamezni ukrepi nanašajo in kdo je zadolžen za njihovo financiranje;
- jasno morajo biti opredeljene pravice, dolžnosti in morebitni privilegiji priseljencev, ki se odločijo za sodelovanje v (uvodnih) integracijskih programih;
- integracijski programi bi morali biti prostovoljni, vendar naj država s konkretnimi ukrepi spodbuja priseljence, da se teh programov udeležijo;
- integracijska politika mora upoštevati, da priseljenci niso enotna skupina ljudi z enakimi značilnostmi, interesi in potrebami – zato bi moral biti poudarek na individualnih integracijskih načrtih, ki bodo, v skladu z možnostmi, prilagojeni posameznemu

priseljencu oziroma, če bodo priseljenci sami tako želeli, tudi posameznim priseljskim skupnostim;

- v programih morajo biti predvideni tudi ukrepi za preprečevanje pritiskov na asimilacijo priseljencev;
- pri načrtovanju in izvajanju integracijskih programov bi morali vključiti oziroma spodbujati k sodelovanju tudi zainteresirane nevladne organizacije;
- vsi ukrepi, ki sodijo v integracijsko politiko, naj bodo (v grobem) zbrani v enem samem dokumentu, s čimer se bo zagotovila njihova transparentnost;
- vzpostaviti bi morali mehanizem spremljanja in dolgoročnega merjenja učinkov integracijskih ukrepov, da bi lahko ocenjevali njihovo uspešnost ter popravljali in odpravljali tiste, ki bi se izkazali za neučinkovite;
- programi naj poudarjajo, da je integracija proces, ki zadeva celotno družbo; poskrbijo naj za ukrepe, ki bodo obveščali in osveščali javnost o tem procesu ter spodbujali predstavnike večinske družbe, da v njem aktivno sodelujejo. (Bešter 2003: 19)

Posebej zadnja smernica je pri integracijski politiki pogosto pozabljena, čeprav je za doseganje zastavljenih ciljev enako pomembna kot vse ostale ali še bolj. Verjetno bodo vsakršni integracijski ukrepi prinesli nezadovoljive rezultate, če ne bomo razmišljali tudi o tem, kako širšo družbo pripraviti do tega, da bo bolj odprta do drugih in drugačnih in da bo znala sprejemati in spoštovati kulturne razlike, ki obstajajo med ljudmi. Glavni del integracije se namreč dogaja na lokalnih, mikroravneh, v različnih vsakodnevnih stikih s prebivalci določenega okolja. Če le-ti niso pripravljeni odigrati svoje vloge v integracijskem procesu, potem tudi vsi ostali ukrepi in prizadevanja ne bodo prinesli želenih rezultatov. Integracija mora biti dvosmeren proces, vključevati mora tako priseljence kot tudi večinsko družbo (Medica 2010). Tudi sami menimo, da je ključen dejavnik integracijske in migracijske politike, da postanejo priseljske skupine slišane, da jih vključimo v sam proces integracije in skupaj z njimi konstruiramo družbo.

Delavci migranti, kot priseljska skupina ljudi, se zelo redko, če sploh, obravnava kot individualno zgodbo. O njih se raje govori kot o skupini in šele nato kot o posamezniku.

Največji manjko migracijske politike vidimo v tem, da ne obstaja celovit pristop, ki se uveljavlja na podlagi dialoga v razmerjih med državami izvora in ciljnimi državami, upošteva politične in razvojne potrebe vseh ter človekove pravice in temeljne svoboščine. Obstoječe migracijske politike temeljijo v državah prihoda na pokroviteljskem odnosu »od zgoraj navzdol« in so izrazito administrativne in kot take v nasprotju z nekaterimi človekovimi pravicami. Do priseljencev (v kontekstu te diplomske naloge – delavcev migrantov) pričakujejo zgolj in samo opravljanje dela za namene države prihoda in čim manjše stroške na račun države. Po končanem delu je za države prihoda najugodnejše, da se ljudje vrnejo v svoje izvirne države brez kakršnih koli zahtev do države, v kateri so delali.

Iz tega sledi, da želijo države prihoda oz. ciljne države priseljence samo izkoristiti, dokler je to koristno zanje, ko jih več ne potrebujejo, se jih preprosto želijo znebiti. Na ta način se omejuje pravica posameznika, da bi si prostovoljno in svobodno izbral kraj stalnega bivališča in zaposlitve.

1.4 KONCEPT DRŽAVLJANSTVA

Pomen državljanstva in njegova vloga sta se skozi zgodovino spreminjala. Državljanstvo je izvirno pomenilo delovanje v skupnosti, danes pomeni članstvo v skupnosti.

Ideja državljanstva kot delovanja politično organizirane skupnosti je začela bledeti s procesi podružabljanja in depolitizacije v 18. in 19. stoletju. Nekateri avtorji (Arendt (1958/1996), Habermas (1972), Stammers (2009)) najdejo teoretsko podlago za ta premik v teorijah družbene pogodbe (Hobbesova in Lockova teorija), ki so državljanstvo opredelili kot nujnost za legitimizacijo oblasti in kot pogodbeno razmerje. Gre za t.i. holistični model skupnosti, ki predpostavlja avtonomno delovanje posameznikov kot pripadnikov skupnosti in nastaja v interakciji. »Nastaja pluralno, skozi mrežo delovanja v enakovrednih odnosih in ni privatna zadeva, kot tudi ne delovanje za dosego individualnih interesov v pogodbenem razmerju. Političnost, ki je pomenila participacijo državljanov v javni sferi, je izginjala s procesom nacionalizacije politične skupnosti.« (Pajnik 2010: 17) Nacionalno postane »politično«, narod postane »politična skupnost«. V besednjaku moderne je t.i. »politično« rezervirano izključno za postopanje oblasti; politično se enači s

parlamentarizmom in strankarstvom. Državljanstvo postane status. V prvi vrsti je administrativni kriterij, ki označuje pripadanje nacionalni skupnosti po rojstvu ali bivanju. Postane »identiteta«, izkazljiva s potnim listom kot dokazom pripadanja »politični« (= nacionalni) skupnosti. (Habermas 1994: 24–25) Posameznika specifikira kot člana nacionalne skupnosti in ne kot pripadnika, ki participira v politični skupnosti in jo sooblikuje. Politične meje razvrstijo nekatere med člane in članice, druge med tujce in tujke. Vendar je članstvo smiselno samo, če ga spremljajo obredi vstopa, dostopa, pripadnosti in posebnih pravic. »Sistem moderne nacionalne države je članstvo uredil v okviru ene glavne kategorije: nacionalno državljanstvo.« (Benhabib 2010: 11) Z nastankom EU in širjenjem ozemlja na države članice te izgubljajo suverenost in jo prenašajo na EU. Državne suverenosti se rahljajo in institucija nacionalnega državljanstva se drobi ali razvezuje v različne elemente. Pojavljajo se nove oblike članstva, zato meje politične skupnosti, kakor jih opredeljuje sistem nacionalne države, za urejanje članstva niso več primerne (Benhabib 2010).

Spreminjanje pomena državljanstva samo po sebi še ni sporno, problem pa je, ker je njegova sprememba iz biti pripadnik določeni skupnosti v biti član določene skupnosti ljudi, ki niso bili člani, izključila in jih sprejela kot nečlane, tujce. In če tudi absolutno participiraš v skupnost, nikoli ne boš postal enakovreden s člani. V praksi to pomeni, da lahko imaš en sklop pravic, drugega pa ne. Lahko imaš politične pravice, ne da bi bil nacionalni pripadnik (to na primer velja za pripadnike EU; za vse državljane držav članic EU) ali ti kot delavcu migrantu pripadajo socialne pravice in ugodnosti, ne da bi imel isto kolektivno identiteto ali privilegije političnega članstva. Na ta način lahko pride do obstoja »stalnega tujstva¹³«. »Državljanstvo (kot status) postane privilegij »prvobitnih« članov nacionalne skupnosti.« (Pajnik 2010: 19)

Arendt (1946/2003) razume državljanstvo kot »pravica imeti pravice«, kot pripadnost politični skupnosti (politična skupnost ni enako nacionalna skupnost, kot se to enači v nacionalnih državah) in delovanje v javni sferi; ni samo po sebi umevno, da ga imajo vsi. Zavest o obstoju »pravica imeti pravico« se je pojavila šele, ko je na milijone ljudi

¹³ »Stalno tujstvo« pomeni, da v družbi nastane skupina, ki ima lastninske pravice in sodeluje v civilni družbi, nima pa dostopa do političnih pravic. (Benhabib 2010)

izgubilo pravice in jih niso mogli ponovno pridobiti. Pred tem je veljalo, da je to »naravna« pravica – pravica, ki jo vsakdo pridobi z rojstvom. Zaradi takšnega razmišljanja se ta pravica ni uvrstila med temeljne človekove pravice, ki so se oblikovale v 18. stol. Za nekatere avtorje (Arendt, Michelman) je »pravica imeti pravico« pogoj, ki omogoča življenje in delovanje v skupnosti. Pravica imeti pravico /p/omeni enakovredno pripadnost skupnosti in je tisto, ki šele omogoča sklicevanje na človekove pravice. (Pajnik 2010: 19) Bistvo »sodobnega« državljanstva je v tem, da »pravica imeti pravico« ni odvisna od individualnih okoliščin, ampak temelji na dejstvu, da si zunaj skupnosti, v kateri si se rodil. »Pravica imeti pravico« z gledišča političnega razumevanja državljanstva pomeni, da pripadnost politični skupnosti ni zanikana, ker ima nekdo državljanstvo druge države ali zaradi njegove etničnosti, jezika, religije. Državljanstvo izvirno onemogoča brezdržavljanstvo zato, ker nekdo ni to, kar naj bi bil, denimo državljan določene države ali pripadnik določene etnične skupine ipd. Kot pravi Pajnik (2010) /m/igranti veljajo za nedržavljanke, nečlane, za katere pravice iz socialnega državljanstva vedno veljajo v omejenem obsegu (Pajnik 2010: 14).

Državljanstvo tvori »svetnost« ljudi, saj izraža njihovo pripadnost, njihovo vrednost in izražanje pravic v javni sferi. To ne pomeni pripadnosti v smislu ene svetovne skupnosti ali državi, ampak »državljanstvo v svetu«. Gre za omogočanje pravic in delovanje v svetu kot politični skupnosti (Balibar 2008: 543). Prav tako je odraz tega, da so ljudem stvari skupne (bolezen, staranje, nezaposlenost) in niso le individualna zadeva (npr. brezposelnost ni »krivda« posameznika, ampak zahteva strukturne spremembe). Kot pravi Arendt (1958/1996) in Sommers, državljanstvo ni pogodbeno razmerje, ampak solidarnostno povezovanje, utemeljeno na vzajemni odgovornosti.

Sodobne socialne politike zahodnoevropskih držav se utemljujejo na ideji države blaginje iz 50-ih, 60-ih let prejšnjega stoletja. Ta je povezana s pojmom državljanstva, bolj specifično s pojmom socialnega državljanstva (Marshall, 1950), ki korpusu političnih in civilnih pravic kot svoboščin doda socialne pravice kot upravičenost do socialne zaščite. Gre za zaščito posameznika pred nepravičnim delovanjem in samovoljo elit. Pravice prinesejo t.i. pravno možnost za zaščito privatnih interesov posameznika. Triada pravic prispeva k utrjevanju državljanstva kot statusa (npr. samo državljanica ima pravico do

pokojnine). Tukaj je problematična predpostavka, na katero opozarjajo teoretiki postnacionalnega državljanstva (Soysal (1994), Habermas (2001)). Ta predpostavlja, da državljanstvo vključuje vse pripadnike nacionalne skupnosti. Domnevna vsevključenost in enakost namreč v praksi vzdržuje in reproducira neenakosti v odnosu do migrantov. Takšno državljanstvo ne prepozna formalne statusne različnosti. Nasprotno predpostavlja statusno enakost (državljanstvo kot nacionalna pripadnost) in jo jemlje za družbeno dejstvo. Takšna predpostavka definira tudi tisto, kar je zunaj reda, tj. ne-/brezdržavljskost. Državljanstvo postane privilegij »prvobitnih« članov nacionalne skupnosti. »Nedržavljskost se zgodi zgolj na podlagi dejstva, da si zunaj skupnosti, v katero si se rodil«. (Arendt, 1948/2003)

Večina držav članic EU dodeljuje državljanstvo na osnovi zakonov iz osemdesetih let, ki so bili revidirani v devetdesetih letih z vrsto predpogojev. Pridobitev statusa državljanstva se določa po principu naturalizacije in nacionalni zakonodaji, kar pomeni, da se postopek razlikuje od države do države. Vendar pa je nekako vsem članicam skupno, da državljani tretjih držav lahko pridobijo državljanstvo po preteku stalnega bivanja v državi od 5 do 10 let. Postopek lahko traja dolgo, odobriti ga mora posebna institucija, ki pa se ponovno razlikuje od države do države. Poroka z državljanom posamezne države članice avtomatično ne pomeni več avtonomnosti ali celo pridobitve državljanstva, ampak se pogojuje časovno in z drugimi zahtevami. Prav tako večina držav članic ne priznava dvojnega državljanstva.

2 PROBLEM

Delavci migranti so ena najbolj izključenih skupin ljudi v Sloveniji. Zato želimo s to diplomsko nalogo prispevati k njihovi večji vidnosti.

Položaj delavcev bomo skušali predstaviti skozi več različnih vidikov. Osnovno vodilo pri tem pa nam bodo zgodbe delavcev, ki jih bomo pridobila z intervjuji.

Vprašanja, na katera bi radi z raziskavo odgovorili, so naslednja:

- Kakšna je starost delavcev migrantov.
- Kakšna je dolžina bivanja delavcev migrantov v Sloveniji.
- Vrsta delovnega dovoljenja.
- Katera je država izvora delavcev migrantov.
- Kakšna je stopnja izobrazbe delavcev migrantov.
- Kakšna je višina plače in zadovoljstvo delavcev migrantov z le-to? Višina prispevkov in dodatkov, ki jih delavci prejemajo ob osnovni plači in ali prejemajo plačo v točno določenem dnevu v mesecu (rednost plače).
- Kakšni so medsebojni odnosi med zaposlenimi v samskem domu in stanovalci (delavci migranti) oz. kakšen je odnos med stanovalci in odnos med najemodajalcem in podnajemniki (delavci migranti).
- Kako dolgo posameznik živi v samskem domu. Razlogi za bivanje v samskem domu in njihovo zadovoljstvo z bivanjem. Ali je samski dom zanje »dom«.
- Kako pogosto delavec obiskuje svoje domače (družino) in ali je njegova družina finančno odvisna od njegove plače.
- Kakšno je zdravstveno stanje delavcev in ali redno obiskujejo zdravnika. Kako poteka zdravljenje v primeru zdravstvenih težav. Kako pogoste oz. nepogoste so bolniške.
- Kaj za delavce predstavlja prosti čas. Na kakšen način delavci preživljajo prosti čas, če ga sploh imajo?
- V kakšnem odnosu so delavci z delodajalci in ali pride do neposrednega stika med njimi in kakšen je ta stik.

- V kakšnem odnosu so delavci v samskem domu z zaposlenimi in kakšna je komunikacija med njimi. Kakšna sta odnos in komunikacija med samimi delavci (stanovalci) in ali med njimi vladajo formalni ali neformalni odnosi.
- Stopnja informiranosti delavcev na področju zaposlovanja in nastanitve. Na kakšen način delavci pridejo do informacij.
- Na katerih mestih prihaja do kršenja zakonodaje.
- Ali imajo delavci sploh stik s Slovenci in kakšne izkušnje imajo delavci s Slovenci.
- Osebnostne značilnosti, ki se pojavljajo med delavci migranti.
- Kateri jezik govorijo delavci in ali imajo kakšne težave v primeru, da ne govorijo slovenskega jezika ter kje in na kakšen način se kažejo. Kakšno je njihovo mnenje o tečaju slovenskega jezika, ki je brezplačen, in kakšno je mnenje o učenju slovenščine ter ali je znanje slovenskega jezika potrebno.
- Kakšna je seznanjenost stanovalcev s hišnim redom in pravili, ki veljajo, in kakšne so posledice v primeru neupoštevanja znotraj samskega doma.
- Zadovoljstvo z življenjem v Sloveniji in ali so bila njihova pričakovanja izpolnjena. Vzroki nezadovoljstva in možnost ohranjanja svoje vere.
- V kolikšni meri imajo delavci možnost izraziti svoje mnenje ali podati pritožbo in v kolikšni meri se ta tudi upošteva.
- Ali sta delovni čas in malica na delovnem mestu v skladu z zakonodajo. Kakšni strahovi in problemi trenutno najbolj pestijo delavce migrante.

3 METODOLGIJA

3.1 VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je empirična, saj smo s pomočjo spraševanja, natančneje z intervjuji, zbirali novo gradivo za obdelavo. Obenem je raziskava tudi kvalitativna, ker so zapisi intervjujev obdelani po načelih in postopku kvalitativne analize.

Glavne teme, ki smo se jim pri raziskovanju delavcev migrantov posvetili, so naslednje:

- splošni podatki delavcev migrantov (starost, dolžina bivanja v Sloveniji, delovno dovoljenje, država izvora in izobrazba);
- plača;
- medsebojni odnosi med delodajalcem in delavci migranti;
- medsebojni odnosi med zaposlenimi v samskem domu in stanovalci (delavci migranti) oz. odnos med stanovalci in odnos med najemodajalcem in podnajemniki (delavci migranti);
- bivanje v samskem domu;
- povezanost z družino;
- zdravstveno stanje;
- preživljanje prostega časa;
- informiranost;
- kršitve na področju delovno-pravne zakonodaje;
- stik s Slovenci;
- individualne osebnostne značilnosti delavcev;
- jezik;
- hišni red;
- bivanje v Sloveniji;
- možnost vpliva in kritičnost delavcev migrantov v samskem domu;
- delovno mesto in
- ovire, težave, skrbi.

3.2 MERSKI INSTRUMENTI IN VIRI PODATKOV

Podatke za raziskavo smo zbirali s pomočjo polstrukturiranega intervjuja, pri tem so nam bile v pomoč smernice za intervju z delavci migranti in s strokovnimi delavci (glej priloga 1).

3.3. POPULACIJA IN VZORČENJE

Populacijo sestavljajo vsi delavci migranti, ki so bili v času od 8. 10. 2010 do 10. 5. 2011 nastanjeni v samskih domovih in v podnajemniških stanovanjih v Ljubljani ali njeni okolici.

Zaradi varovanja osebnih podatkov in zelo občutljive narave dela ne moremo navesti natančnega vzorca, saj bi na ta način lahko ogrozili katerega izmed stanovalcev. Vzorec je sestavljen iz 35 intervjujev z delavci migranti (pod to skupino štejem tudi upravnike domov, saj so, preden so postali upravniki, tudi sami več let živeli v samskih domovih in so prav tako delavci migranti) .

Vzorec je bil neslučajnostni, in sicer priročni. Zaradi narave dela nismo imeli nobene možnosti, da bi izbrali kateri koli drug način vzorčenja, saj je bilo zelo težko priti do ljudi, še posebej na začetku, ko nismo nikogar poznali. Strogo smo se morala držati navodil, ki so nam jih postavili bodisi vodje samskih domov bodisi drugi nadrejeni v samskem domu. Za vsak vstop v samski dom smo morali dobiti novo dovoljenje, kar se je v praksi izkazalo za zelo moteče, saj so ljudje v tem primeru imeli manjše zaupanje do nas. Kasneje smo uporabili metodo snežne kepe, da smo prišli še do drugih ljudi.

3.4 ZBIRANJE PODATKOV

Zbiranje podatkov je potekalo od 8. 10. 2010 do 10. 5. 2011. V tem času smo enkrat na teden obiskali samski dom. Ljudje so se nas navadili in nismo rabila vsakič znova povedati

kdo smo in kaj delamo. Na podlagi vseh obiskov samskega doma smo si lažje ustvarili podobo o življenju v samskem domu.

V enem dnevu smo lahko opravili največ 3 intervjuje, saj smo bili zelo izčrpani, še posebej, ker si intervjujev nismo niti zapisovali niti jih nismo snemali. Vendar je tak način intervjuvanja bistveno bolj sproščen in pri delavcih smo hitreje pridobili zaupanje ter posledično prišli do več informacij.

Preden smo se odpravili na teren, smo morala obiskati direktorico oz. direktorja posameznega samskega doma in na ta način pridobiti dovoljenje, da lahko obiščemo samski dom. Nihče si ni predstavljal, da to ne pomeni samo enkratnega obiska, čeprav smo na to opozorila na uvodnem sestanku, zato smo morali med terenskim delom, še večkrat na t.i. »zaslišanje«, do zgoraj omenjenega osebja. Prav tako so morali podoben pogovor opraviti upravniki. Kasneje smo izvedeli, da so dobili navodila, kako se morajo do nas obnašati, kaj nam lahko povedo, pokažejo in s katerimi ljudmi lahko opravimo intervju.

Prve tedne smo se morali pri vsakem obisku samskega doma najprej javiti pri upravniku, ki nam je nato dodelil sogovornika. Pospremil nas je do sobe in gospoda dobesedno prisil v pogovor. V drugi polovici leta smo se lahko »svobodno« sprehajali po samskem domu in si sami izbirali sogovornike.

Vsakemu stanovalcu smo se predhodno predstavili in mu razložili, kdo smo in kaj delamo. Povedali smo mu, da bo pogovor anonimen, prav tako nikoli nismo uporabljali izraza intervju, saj so bili ljudje zelo ranljivi in prestrašeni zaradi velike medijske izpostavljenosti. Vsak je lahko tudi zavrnil sodelovanje.

V začetnih pogovorih s stanovalci nismo povedali, da delamo diplomsko nalogo, ampak da gre za raziskavo v okviru Fakultete za socialno delo, saj nismo želeli, da bi se ljudje na kakršen koli način prestrašili.

Intervjuje smo opravili s stanovalci v njihovih sobah, z upravniki pa v njihovih pisarnah. Najpogosteje smo intervjuje opravili z vsemi sostanovalci hkrati, saj se ni bilo mogoče umakniti drugam. Tako smo hkrati delali intervju z več osebami, kar je bilo včasih precej

moteče in naporno, ker intervjujev nismo mogli ne snemati ne zapisovati, smo morali biti ves čas pogovora zelo zbrani. Tudi stanovalci včasih niso prišli do besede, ker jih je bilo preveč.

Intervjuji so potekali tako, da smo intervjuvancu zastavili izhodiščno vprašanje, ki se je navezovalo na naše raziskovalno vprašanje. Ponavadi so kar sami od sebe začeli pripovedovati in smo med pripovedovanjem zastavili le še kakšno podvprašanje. Vprašanja smo imeli delno vnaprej pripravljena, a smo jih prilagajali glede na posameznika. Prav tako smo vprašalnik iz tedna v teden dopolnjevali, saj smo iz pripovedovanj ljudi izvedeli še dodatne stvari, ki so zelo pomembne za samo razumevanje položaja delavcev migrantov v Sloveniji.

3.5 OBDELAVA IN ANALIZA PODATKOV

Podatke sem obdelala kvalitativno in ročno. Kasneje sem si za lažjo ponazoritev pomagala z računalniško pomočjo.

Obdelava in analiza podatkov je potekala po naslednjih fazah:

1. Urejanje gradiva

Intervjujev nismo mogli snemati ali jih zapisovati na samem mestu dogodka, zato smo takoj po končanem pogovoru zapisali ključne podatke in jih nato napisali v obliki intervjuja na računalnik. Prav tako smo pomembne podatke, kot so letnice, citati ipd., zapisali takoj po pogovoru na telefon ali že med samim pogovorom, z izgovorom, da moramo nujno odpisati na sporočilo. Vsak intervju smo si najprej po poti do doma skušali, po alinejah, zapisati na papir, da smo kasneje lažje zapisali celoten pogovor v računalniški obliki. Najprej smo skušala napisati čim več, kar smo se spomnili, ne glede na vsebino in vrstni red, nato smo zapis uredili. Poskušali smo zapisovati čim podrobneje, kot so nam pripovedovali delavci. Urejeni intervjuji so nam služili za izhodiščno besedilo. Nato smo oblikovali parafrazirana besedila. Z namenom čim manjšega poseganja v odgovore delavcev smo si zapisali določena pravila, ki smo jih upoštevali pri parafraziranju. Ob tem pa ne gre prezreti, da smo parafrazirali besedilo, ki smo ga zapisovali po spominu, kar pomeni, da je bil del besedila že parafraziran sam po sebi. Zavedamo se, da smo določene

dele intervjuja spregledali, preslišali ali pozabili. V prilogi 2 je primer enega izmed parafraziranih besedil, saj smo jih zaradi količine in varstva osebnih podatkov shranili v zasebnem arhivu in v arhivu mentorice diplomske naloge, doc. dr. Jelke Zorn.

Pravila, ki smo jih upoštevala pri parafraziranju besedil:

- izbrisali smo vsa vprašanja in podvprašanja ter obdržali zgolj in samo glavno temo, na katero se vprašanje nanašajo (npr. Ali ste kdaj imeli težave zaradi jezika? → Jezik).
- Namesto izrečenih imen podjetij, kjer so delavci zaposleni ali katerega koli drugega imena, smo zapisovali z zvezdicami *** in jih nadomestili z delovnim mestom zaposlenega oz. z izrazom (npr. 38 let sem delal za *** (*ime podjetja*) in na koncu nisem dobil nobene zahvale ali ... → 38 let sem delal za enako podjetje in na koncu nisem dobil nobene zahvale ali ...).
- Vsak intervju smo zapisali v slovenščini, ne glede na jezik, v katerem nam je delavec odgovarjal oz. je tekel pogovor.
- Narečne in pogovorne izraze smo nadomestili s pravilnimi slovničnimi (npr. imam stalno dovoljenje → imam stalno osebno delovno dovoljenje).

Pri parafraziranju besedila nismo imeli večjih težav, saj smo že sam intervju do neke stopnje parafrazirali (npr. izpuščali smo veznike in ponavljajoče fraze (razen, če so bile le-te pomemben del odgovora; npr. nimaš se kam pritožiti, strah me je za mojo službo), sproti uporabljali slovnično pravilen vrstni red, saj v teh primerih nismo bili z gotovostjo prepričani ali je oseba res uporabila ta izraz). V zapisanih intervjujih sem računalniško podčrtala relevantno izjavo (glej prilogo 3).

2. Določitev enot kodiranja (klasificiranje) in razvrščanje pod skupne teme in podteme

Iz podčrtanih relevantnih izjav smo dobili enote kodiranja, ki smo jih v tabelo prepisali eno pod drugo in jih oštevilčili; na primer D 1 1.1 – delavec 1, 1. tema/vprašanje, prva izjava (glej prilogo 4).

3. Odprto kodiranje

Vsaki izjavi smo pripisali pripadajoč pojem ali besedno zvezo, ki jo krajše ali vsebinsko najboljše opisuje. Podobnim izjavam smo pripisali enak pojem (glej prilogo 3).

Enote kodiranja smo vpisali v tabele glede na teme raziskovanja in vsakemu empiričnemu opisu pripisali pojem. Tehniki, ki smo ju uporabili pri odprtem kodiranju, sta *neposredno poimenovanje* in *iskanje sinonimov* (priloga 4).

Pojme, ki so se vsebinsko in smiselno dopolnjevali med seboj, smo združili v kategorije (glej prilogo 4). Zaradi velikega števila kategorij (57), smo se odločili, da bomo opravili še tretjo raven abstrahiranja - kategorije, ki se nanašajo na enako ali podobno področje dela, smo združili v nekaj nadkategorij (glej prilogo 5). Nadkategorije smo nato definirali, tako da smo navedli bistvene značilnosti kategorij, ki vanjo spadajo:

- SPLOŠNI PODATKI DELAVCEV MIGRANTOV – navezujejo se na starost, dolžino bivanja v Sloveniji, delovno dovoljenje, državo izvora in izobrazbo.
- PLAČA – govori o višini plače in zadovoljstvu delavcev z njo ter o višini prispevkov in dodatkov, ki jih delavci prejemaajo zraven osnovne plače in ali prejemaajo plačo v točno določenem dnevu v mesecu (rednost plače).
- MEDSEBOJNI ODNOSI MED DELODAJALCEM IN DELAVCI MIGRANTI – v kakšnem odnosu so delavci z delodajalci ali pride do neposrednega stika med njimi in kakšne je ta stik.
- MEDSEBOJNI ODNOSI MED ZAPOSLENIMI V SAMSKEM DOMU IN STANOVALCI (DELAVCI MIGRANTI) OZ. ODNOS MED STANOVALCI IN ODNOS MED NAJEMNIKOM IN PODNAJEMNIKI (DELAVCI MIGRANTI) – v kakšnem odnosu so delavci v samskem domu z zaposlenimi in kakšna je komunikacija med njimi. Odnos in komunikacija med samimi delavci (stanovalci) in ali med njimi vladajo formalni ali neformalni odnosi. Odnosi med stanovalci in zaposlenimi označujejo pravico stanovalcev do zasebnosti, predvsem trkanje zaposlenih pred vstopom v sobo. Medsebojni odnosi zajemajo obnašanje in odnos osebja do stanovalcev, medsebojno razumevanje v pogovoru (npr. prilagojenost komunikacije stanovalcu).

- BIVANJE V SAMSKEM DOMU – nanaša se na dolžino bivanja v samskem domu in zadovoljstvo z njim. Razlogi za bivanje v njem in ali samski dom tretirajo za »dom«.
- POVEZANOST Z DRUŽINO – kako pogosto delavec obiskuje svoje domače in ali je njegova družina finančno odvisna od njegove plače.
- ZDRAVSTVENO STANJE – kakšno je zdravstveno stanje delavcev, ali redno obiskujejo zdravnika in kako poteka zdravljenje ter kako pogoste oz. nepogoste so bolniške.
- PREŽIVLJANJE PROSTEGA ČASA – kaj za delavce pomeni prosti čas in ali ga sploh imajo ter na kak način ga preživljajo.
- INFORMIRANOST – stopnja informiranosti delavcev na področju zaposlovanja in nastanitve ter na kakšen način pridejo do informacij.
- KRŠITVE NA PODROČJU DELOVNO-PRAVNE ZAKONODAJE – na katerih mestih prihaja do kršenja zakonodaje.
- STIK S SLOVENCMI – ali delavci sploh imajo stik s Slovenci in kakšne izkušnje imajo.
- INDIVIDUALNE OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI DELAVCEV – osebne značilnosti, ki se pojavljajo med delavci migranti.
- JEZIK – kateri jezik govorijo delavci in ali imajo kakšne težave v primeru, da ne govorijo slovensko ter kje se kažejo in na kakšen način. Kakšno je njihovo mnenje o tečaju slovenskega jezika, ki je brezplačen in kakšno je mnenje o učenju slovenščine ter ali je znanje slovenskega jezika potrebno.
- HIŠNI RED – vključuje seznanjenost stanovalcev s hišnim redom in pravili, ki veljajo in kakšne so posledice v primeru neupoštevanja znotraj samskega doma. Upoštevanje pravil s strani stanovalcev.
- BIVANJE V SLOVENIJI – ali so zadovoljni z življenjem v Sloveniji in ali so bila njihova pričakovanja izpolnjena, vzroki nezadovoljstva ter možnost ohranjanja svoje vere.
- MOŽNOST VPLIVA IN KRITIČNOST DELAVCEV MIGRANTOV V SAMSKEM DOMU – v kolikšni meri imajo delavci možnost izraziti svoje mnenje ali podati pritožbo ter v kolikšni meri se ta tudi upošteva.
- DELOVNO MESTO – zajema delovni čas, malico na delovnem mestu, možnost podajanja pritožbe ali mnenja ter kakšne so posledice v primeru izražanja le-teh.

➤ OVIRE, TEŽAVE, SKRBI – govori o strahovih, ki trenutno najbolj pestijo delavce, in sicer sprejetje novega pokojninskega zakona ter izguba zaposlitve. Oboje v delavcih povzroča negotovost in brezupnost.

V prilogah je predstavljen le del postopka analize, ostalo hrani avtorica v zasebnem arhivu.

5. Poskusna teorija

Vse pojme, urejene v hierarhijo pojmov, smo nato zapisali v rezultatih in izpeljali poskusno teorijo, podprto z izjavami delavcev migrantov in lastnimi komentarji. S pomočjo oblikovanja odgovorov na postavljena raziskovalna vprašanja smo prišli do končnih ugotovitev in sklepov.

4 REZULTATI

4.1 SPLOŠNI PODATKI DELAVCEV MIGRANTOV

Tabela 1: Prikaz splošnih (statističnih) podatkov o delavcih migrantih

	STAROST	DRŽAVA IZVORA	IZOBRAZA	DOLŽINA BIVANJA V SLOVENIJI	VRSTA DELOVNEGA DOVOLJENJA
D 1	59 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	44 let	Osebnostno stalno
D 2	49 let	Bosna		30 let	Osebnostno stalno
D 3	53 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	30 let	Osebnostno stalno
D 4	49 let	Bosna			Osebnostno stalno
D 5	51 let	Bosna			Osebnostno stalno
D 6	54 let	Bosna	Osnovna šola	33let	Osebnostno stalno
D 7	52 let	Bosna	Osnovna šola	13 let	Osebnostno stalno
D 8	47 let	Bosna		27 let	
D 9	38 let	Bosna	Srednja strojna šola	18 let	
D 10	62 let	Bosna	Osnovna šola	15 let	Osebnostno stalno
D 11	26 let	Bosna	Srednja poklicna šola	8 let	Začasno
D 12	59 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	38 let (37 let 8 mesecev)	Osebnostno stalno
D 13	59 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	38 let	Osebnostno stalno
D 14	49 let	Bosna		27 let	Osebnostno stalno
D 15	54 let	Bosna		36 let	Osebnostno stalno
D 16	52 let	Bosna		30 let	
D 17	30 let	Bosna		6 let	
D 18	58 let	Bosna		31 let	Osebnostno stalno
D 19	58 let	Bosna		31 let	Osebnostno stalno
D 20	58 let	Bosna		34 let	Osebnostno stalno
D 21	63 let	Bosna	Vajeniška šola	40 let	Osebnostno stalno
D 22	55let	Hrvaška		37 let	Osebnostno stalno
D 23	38 let	Bosna		6 let	
D 24	55 let	Bosna		35 let	Osebnostno stalno
D 25		Bosna		33 let	Osebnostno stalno
D 26	56 let	Bosna	Srednja gradbena šola	41 let	Osebnostno stalno

D 27	38let	Bosna		20 let	Osebno stalno
D 28	46 let	Bolgarija		3 leta	
D29	25 let	Bosna	Srednja elektro šola	5 let	Delovno dovoljenje za zaposlitev
D30	28 let	Bosna	Srednja poklicna šola	5 let	
D31	35 let	Makedonija		15let	Osebno stalno
D32	46 let	Hrvaška		25 let	Osebno stalno
D33	42 let	Bolgarija		25 let	Osebno stalno
D34	53 let	Bosna		33 let	Osebno stalno
D35	55 let	Bosna		35 let	Osebno stalno

Povprečna starost delavcev migrantov je bila 46,42 let. Delavci migranti v povprečju bivajo v Sloveniji 25 let in večina med njimi je v Sloveniji obiskovala tudi srednjo gradbeno (vajeniško) šolo. Najmlajši delavec migrant je bil star 25 let, najstarejši 63 let. Največ delavcev migrantov ima osebno stalno delovno dovoljenje in prihaja iz Bosne.

4.2 ZDRAVSTVENO STANJE

4.2.1 Nimam zdravstvenih težav

Delavci, ki so trdili, da nimajo zdravstvenih težav (bili so v manjšini), že več let niso bili pri zdravniku. Letno morajo opraviti zdravniški pregled, ki se izvede zelo površinsko. Delavci so mi povedali, da jih največkrat zdravnik sploh ne pregleda ali se z njim sploh ne srečajo, ampak podpiše šablonsko kar za vse delavce.

(D2 6.1: Nimam posebnih zdravstvenih težav; D3 6.1 Nimam zdravstvenih težav D5 6.1 Nimam zdravstvenih težav, k zdravniku grem, ko je res nujno in se brez ne da.)

Najpogosteje so delavci, ki so mi na začetku pogovora rekli, da nimajo zdravstvenih težav ali vsaj zanje ne vedo, med pogovorom omenili, da imajo občasne glavobole. (D28 6.1 *Nimam posebnih zdravstvenih težav, včasih se zbudim z glavobolom in le-ta traja več dni skupaj. V službo grem tudi v tem primeru, čeprav je zelo težko.*)

4.2.2 Imam zdravstvene težave

Večina delavcev je odgovorila, da imajo z zdravjem velike težave (še posebej delavci, ki so starejši od 40 let), najpogostejši odgovor je bil, da imajo bolečine v hrbtenici in kolenih, povišan krvni pritisk in holesterol (*D6 6.1: Težave imam s križem, holesterolom in visokim krvnim pritiskom. Ne jem tablet in ne obiskujem zdravnika, kadar je res hudo si grem po kakšno močno tableto (dodatek avtorice: protibolečinske tablete); D12 6.1: Imam velike težave s hrbtenico in z levim kolonom, zjutraj pridem komaj iz postelje, ponoči težko spim; D6 6.1: Imam maščobo (dodatek avtorice holesterol), ko je sila grem k zdravniku, da mi da zdravila, da lahko naprej hodim delat.*). Noben med njimi se ne zdravi, ko je bolečina nemogoča gredo k zdravniku po protibolečinske tablete, vendar kljub temu gredo na delo. Prav tako si ne vzamejo bolniške v primeru slabega počutja, vročine ipd. En od intervjuvancev je bil v 41. letih svojega dela na bolniški zgolj in samo 2 meseca ter 3 dni.

4.2.3 Delovna invalidnost

4 delavci migranti v mojem vzorcu so imeli status invalida 3. kategorije, pri vseh je šlo za bodisi nesrečo pri delu bodisi je prišlo do poslabšanja zdravstvenega stanja zaradi težkega dela. (*D14 6.1: Imam sladkorno in ker na mojem podjetju niso imeli ustreznega nadomestila, so me poslali na ZPIZ. D22 6.1: Pri delu na gradbišču mi je na nogo padel 40kg težak zidak in mi zlomil tetivo. Podjetje me je premestilo in sedaj delam na drugem delovnem mestu. D30 6.1. Padel sem z lestve, na koncu sem bila za nesrečo kriv sam.*). Dva izmed delavcev, ki sem jih intervjuvala, sta trenutno v postopku za priznanje invalidnosti, tudi pri njiju je njuno trenutno stanje posledica opravljanja težkega dela.

4.3 DRUŽINA

4.3.1 Družina je finančno odvisna od delavca

Pri vseh delavcih migrantih je delavec t.i. »bread winner«; le pri posameznikih je zaposlena tudi žena, a tudi v teh primerih je moški (delavec migrant) tisti, ki prinaša družini večinski delež za preživetje. (*D28 7.1: Žena dela doma za 200€, s tem ne more preživeti. Imava 3 otroke in vsi še živijo doma.*), pri nekaterih so brezposelni tudi otroci, čeprav so končali izobraževanje ali so celo poročeni. Tako predstavlja plača delavca

migranta glavni in hkrati tudi edini vir dohodka v družini. (D1 7.1 Imam 3 otroke, ki so že vsi poročeni. Žena je brezposelna, oba živiva od moje plače. D15 7.1: Imam 2 otroke, hči je poročena, a je brezposelna, sin študira v Sloveniji, žena je prav tako brezposelna, vsi živimo od moje plače (pripis avtorice: gospod prejema 500€ plače). D21 7.1: Imam tri otroke. Žena je brezposelna, opravlja priložnostna dela, kar mesečno nanese okoli 600kun (86€), hči študira v Zagrebu in ne prejema nobene štipendije. Vsi živimo od moje plače. D25 7.1: Imam 2 otroke, ki sta stara 7 in 11 let, žena je brezposelna, jaz trenutno na bolniški. Vsi živimo od moje plače, 300€.)

4.3.2 Pogostost obiskov doma

Pogostost obiskov je odvisna od oddaljenosti od doma, finančnih zmožnosti in posedovanja oz. možnosti uporabe avtomobila. Tako delavci, ki si tega ne morejo privoščiti zaradi finančnega razloga, hodijo domov na 14 dni (če so oddaljeni do 400km), tisti, ki ne hodijo domov zaradi prevelike oddaljenosti, obiščejo svoje domače na 1 mesec ali redkeje. Delavec iz Bolgarije mi je povedal, da družine ni videl tudi po več mesecev, saj gre domov vsakih 6 mesecev. (D28 7.3: Domov grem vsakih 6 mesecev, saj s tem več privarčujem, kot da bi hodil pogosteje domov. D2 7.3: Domov grem vsak petek, če le ni dela. Imam svoj avto in sem doma v Bihaću, v 3–4 urah pa sem doma. D1 7.3: Nimam svojega avtomobila in vezan sem na prevoz drugih, domov grem na dva tedna. Želel bi si več, a ne zmorem zaradi finančnih razlogov. D33 7.3: Domov grem na 2 tedna, saj več si kot to ne morem privoščiti. D6 7.3. Domov grem vsak vikend, saj bi sicer zapravil bistveno več denarja, tako si od doma prinesem čim več stvari, da imam potem za cel teden.)

4.4 PLAČA

4.4.1 Višina plače

Večina delavcev ne prejema minimalne plače. V povprečju je mesečna plača delavca migranta 500 evrov. Višina plače ni fiksna in delavci noben mesec ne vedo, kolikšno plačo bodo prejeli in kdaj. Še posebej je to značilno za tiste, ki delajo pri privatnih podjetjih. (D6 17.1 Moja mesečna plača je 520€. Mesečno delam 300ur, plačan sem za 200ur. D11 17.1 Prej sem delal pri enem drugem podjetju, kjer sem dobil 1,5€/h, sedaj imam 3,5€/h, kar je

veliko boljše. Tudi vse nadure dobim plačane. Delam pri enem privatniku. D16 17.1: Mesečno delam tudi po 310ur, plačanih dobim le 150 ur. Ne morem si vzeti kredita, ker je moja plača prenizka. Če bi mi šteli vse ure, ki jih oddelam, bi si lahko vzel kredit in lažje živel.)

4.4.2 Dodatki

Delavci prejemaajo poleg osnovne plače naslednje dodatke:

- malica in
- prevoz.

Delavci ne dobijo plačanega regresa, nadur, letnega dopusta, nočnega dela in redkim se čas za malico šteje v delovni čas. Mesečno imajo tudi po več deset nadur, ki jih ne dobijo plačanih, med njimi so tudi delavci, ki mesečno naredijo po 150 nadur. Prav tako delavci ne dobijo nobenih dodatkov za kvaliteto delo ali drugih nagrad.

(D18 17.2: Za malico prejemem mesečno med 80 in 120€, za prevoz 34€, kolikor je mesečna karta za Urbano. Regres smo dobili izplačan v 3 delih, po 147€ na mesec. Kaj si naj s tem? Od 1997 nismo dobili plačane nobene božičnice, nagrade ali nadure. D20 17.2: Plača je vsak mesec enaka, ne glede na to, koliko več delaš, če si delal 3 sobote ali eno. Mesečno dobim 34€ za prevoz, 118€ za malico (...)).

4.4.3 Prispevki

Delavci redno plačujejo vse prispevke, kar dokazujejo s plačilnimi listki. Delodajalci v sklad vplačujejo minimalen znesek, čeprav delavci plačuje višje prispevke, kot se nato dejansko prikazujejo.

(D20 17.3: (...)mesečno mi od plače odbijejo 250€ za prispevke, plačujem tudi prispevek za nadomestilo za brezposelnost. Čemu? Če tega ne morem koristiti. D6 17.3: Delodajalec mi plačuje v pokojninski sklad za 7 ur dela na dan, čeprav delam tudi po 15 ur na dan. D35 17.3: vsak mesec plačuješ prispevke, pa niti tega ne veš, če gredo v prave roke. Meni plačuje v sklade za 7 ur na dan, čeprav plačujem za 8.)

4.4.4 Zadovoljstvo s plačo

V povprečju je večina delavcev nezadovoljna s svojo plačo, saj jim ne omogoča dostojnega življenja, prebijajo se iz dneva v dan in komaj preživijo mesec.

(D1 17.4: Ničesar si ne morem kupiti, živim iz dneva v dan. D6 15.4: Vem, da moram delati; kjerkoli bi živel, bi moral delati, vse bi bilo vredno, samo da bi bil dovolj plačan, da bi lahko v miru živel. D15 17.4: Ničesar si ne morem privarčevati, komaj, da plačam položnice, za ostalo mi ostane zelo malo. Zmanjšal sem obiske domov, na delu nimam malice, ne jem toplih obrokov, pa še zmeraj ne zmorem priti čez mesec. D16 17.4: Plačaš položnice, to je prioriteta, in z ostalim »probaš« preživeti. D29 17.4: Iz meseca v mesec je težje, ne vem, kako bo, s tem ne moreš živeti. D35 17.4: Vse bi še bilo, samo da bi bile plače višje, samo naj nam plačajo, kar nam pripada.)

4.4.5 Rednost/nerednost plače

Plače so še posebej v privatnih podjetjih neredne; tako nimajo določenega fiksnega datuma, kdaj plačo dobijo oziroma se tega delodajalci ne držijo. *(D 32 17.4: Ko pride 15. v mesecu, se nas izogiba in vsakič začne govoriti o tem, kako nima denarja in da bomo plačo dobili takoj, ko mu bodo plačali.)* Tudi po več mesecev delavci ne dobijo plače. Vsi delavci, s katerimi sem govorila, so že izkusili, da plače niso dobili redno izplačane ali da so nanjo čakali po več mesecev. *(D16 17.5: Noben mesec ne vem, kdaj bom dobil plačo, včasih je to na začetku meseca, drugič na koncu. 17 17.5: Nimamo fiksnega datuma za plačo, moj delodajalec je prav tako iz Bosne, ne morem se mu pritožiti, lahko samo čakam, kdaj se nas bo usmilil. D27 17.5: V januarju sem šel delat za hčerinsko podjetje, kjer tri mesece nismo dobili plače. D28 17.5: Plačo dobivam na 2, včasih tudi na 3 mesece. Vsak mesec se moram za svoj denar pogajati.)*

4.5 BIVANJE V SAMSKEM DOMU ALI PODNAJEMNIŠKEM STANOVANJU

4.5.1 Čas bivanja

Večina delavcev biva v samskem domu od vsega svojega začetka bivanja v Sloveniji, prav tako jih je večina bivala v samskem domu že v času svojega obiskovanja srednje šole.

(D7 19.1: 9 let živim v tem samskem domu, ves čas sem bil v isti sobi.)

4.5.2 Razlogi

Najpogostejši razlogi za odločitev za bivanje v samskem domu so navajenost, varnost in občutek sprejetosti.

(D5 19.2: V osemdesetih letih smo živeli v barakarskih naseljih. Tega sploh ne moreš primerjati s samskim domom. Temu nisi mogel reči dom, ni bilo vode, ne ogrevanja. Vsi smo spali v enem prostoru. D5 19.3: Ko prideš domov si med svojimi. Nisi sam in vsi smo na istem. D7 19.2: Ne zaupam najemnikom, lahko ti reče, da te je prijavil, a te ni. Tako si ves čas v dvomih, ali imaš prijavljeno stalo bivališče ali ne. D12 19.2: Ponavadi smo na terenu vedno v podnajemniškem stanovanju in da bi tako živel ves čas, tega ne bi mogel. Enkrat sem se zjutraj bril in mi je tekla voda. Priletel je lastnik in začel kričati, zakaj imam odprto vodo. Povedal sem mu, da se brijem in si spiram klingico, da sem varčen in nikoli ne pustim teči tople vode, samo obraz si umijem z njo, ampak on tega ni dovolil. Zaprl mi je vodo in stal zraven, da sem se obril. Potem so nam nekje drugje zapirali ogrevanja, včasih nas je tudi v eni sobi spalo po 10.« D24 19.2: »O tem, da bi se preselil v privatno stanovanje, sem razmišljal, vendar si ga ne morem privoščiti. Problem je, ker veliko delam na terenu in bi tudi v tem času moral plačevati stroške in najemnino za stanovanje, česar pa si ne bi mogel privoščiti, v nasprotnem primeru bi se odjavil, a bi s tem izgubil stalno prebivališče. Samski dom ti daje varovalo, saj te nihče ne more kar odjaviti in vedno se lahko vrneš, ko greš s terena, v privatnem stanovanju pa tega ni.« D33 19.2: Veliko delam na terenu in zato ne rabim plačevati dvojnega stanovanja, tudi če me ni tukaj, me ne

odjavijo in mi tako ostane stalno bivališče, če si pri privatniku, moraš plačati najemnino, ne glede na to, ali tam si ali te ni.»)

4.5.3 Splošno zadovoljstvo

V splošnem so delavci zadovoljni z bivanjem v samskem domu. Večina ima namreč izkušnjo z bivanjem v barakarskih naseljih, kjer so bile razmere bistveno slabše (skupne sobe za 12 delavcev, brez kopalnic, tople vode in ogrevanja). Prav tako je moč opaziti, da so delavci glede bivanjskih razmer zelo skromni in ne pričakujejo nič več od postelje, tople vode in ogrevanja. Presenetilo me je, ker se ni nobeden pritožil, da nimajo možnosti dostopa do interneta, da samski dom ne priskrbi televizijskega priključka, televizorjev ali katerega koli drugega medija v sobi, da ni hladilnikov ipd.

Delavci, ki imajo hkratno izkušnjo bivanja v samskem domu in podnajemniškem stanovanju, so bolj zadovoljni z bivanjem v samskem domu kot v stanovanju. Glavni razlog je manjši nadzor s strani lastnikov stanovanj.

(D7 19.3: Od samskega doma ne moreš pričakovati luksuza, ljudje smo zelo zahtevni, ampak moraš se zavedati, kakšne so tvoje zmožnosti in kaj si lahko privoščiš. Včasih so bile razmere v domovih bistveno slabše, če samo pomislim, kje sem živel v Zagrebu, to je bila katastrofa, temu ne moreš reči življenje. Živeli smo v barakah, brez vode, ogrevanja, ničesar nismo imeli. Tukaj je sedaj to luksuz.»)

4.5.4 »Samski dom je moj dom!«

Večina delavcev preživi v samskem domu več časa kot doma s svojo družino, zato je zanje »pravi« dom v samskem domu. Sami imenuje samski dom za »dom« (prostor, kjer si doma). Delavci, ki so v Sloveniji več kot 30 let, so vsa ta leta preživel v samskih domovih. *(D18 19.4: »Samski dom je moj dom, tukaj sem preživel več svojega življenja kot v Bosni, zato ne morem reči, da je Bosna moj dom.»)*

4.6 PROSTI ČAS

4.6.1 Nimam prostega časa

Večina delavcev je odgovorila, da nimajo prostega časa. Pravijo, da cel dan delajo in ko pridejo domov, je čas za spanje. (D1 9.1: »Cele dneve sem doma, nikamor ne grem, ker ne morem. Ni mi do druženja, ker cel dan razmišljam, kako bo, kaj bo jutri. Nimam prostega časa, že dolgo se nisem sprostil.« D9 9.1: »Prostega časa nimam veliko, izkoristim ga tako, da grem v BTC ali se grem kopat. Včasih se dobim tudi na pijaci s slovenskimi prijatelji, ki jih imam v Ljubljani in gremo malo naokoli.« D13 9.1: »V Slovenijo sem prišel delat in ne se zabavat ter hodit po gostilnah in pijančevat.« D18 9.1: »Prosti čas je bilo gledanje televizije, sedaj še tega nimamo, ker samski dom nima digitalnega pretvornika.«)

4.6.2 Nimam denarja za prosti čas

Velika večina delavcev je prosti čas povezovala z denarjem in ker tega nimajo, si tudi prostega časa ne morejo privoščiti. (D32 9.2: »Vikende sem po večini doma, ne delam, a dan preživim doma, v samskem domu, kadim na balkonu ali gledam televizijo. Nimam denarja, da bi lahko kam šel, si kaj kupil, privoščil.«)

4.6.3 Dojemanje prostega časa

Za večino je prosti čas, ko gredo na pijaco in se tam družijo s prijatelji, ker nimajo denarja za pijaco, tudi prostega časa ne preživljajo. (D1 9.2: »Sostanovalci posedajo po stopnišču in se pogovarjajo, kdaj pa kdaj si odprejo liter vina. Včasih se je slišala glasba, sedaj je to prepovedano. Ni denarja, da bi si lahko kaj privoščili ali kam šli.«)

4.7 BIVANJE V SLOVENIJI

4.7.1 Zadovoljstvo z življenjem

Pri večini delavcev je bilo opaziti, da so v splošnem zadovoljni z življenjem v Sloveniji, saj je, kot pravijo, življenje v Sloveniji bistveno boljše, kot če bi bili doma. Ne glede na starost delavca ali dolžino bivanja v Sloveniji je moč opaziti njihovo razočaranje, ker

pričakovanja niso bila izpolnjena. (D7 10.1 »Življenje ni dobro, vendar tudi ni slabo. Paziti moraš, kaj delaš z denarjem in potem nekaj gre.« D10 10.1 »V Sloveniji je slabo, a v Bosni je še slabše.« D8 »Slovenija je Balkan po miselnosti, nikjer drugje nimajo delavci takih slabih pogojev kot v Sloveniji. Ves dobiček in nagrade pobere lastnik, delavci pa lahko še isti dan dobimo brco v rit. Ni pravice, nisi nagrajen, vikendi niso nič več plačani, nikogar ne zanima, kdaj si bil nazadnje doma ali imaš morda kakšne opravke. Delaj ali pa lahko greš! V prejšnjem sistemu smo lahko sami izbrali, ali bomo delali sobote ali ne, vendar si to dobil tudi več plačano.« D11 »Zmeraj sem si mislil, da si bom lahko kaj privoščil, da bom lahko kaj imel. Sedaj pa iz dneva v dan čakam, ali bom že jaz na vrsti, da bom izgubil službo.« D18 10.1 »Zelo sem nezadovoljen s svojim položajem in zelo razočaran nad Slovenijo.«)

4.7.2 Vzroki za nezadovoljstvo

Večina delavcev pravi, da je glavni razlog nezadovoljstva, odnos večinskega prebivalstva do delavcev migrantov, ki je zelo slab in na trenutke celo žaljiv. S strani Slovencev se delavci migranti počutijo nesprejete. (D6 10.1: » Slovenija je v redu, politika je slaba.« D18 10.1: »Počutim se kot nihče, če si tujec, se ti tukaj (pripis avtorice: v Sloveniji) res slabo piše. Slovenci se lepše obnašajo do najslabšega psa, kot pa do nas, tujcev. Zanje smo manj kot zadnja smet.«)

4.7.3 Razlogi za prihod v Slovenijo

Najpogostejši razlog za prihod v Slovenijo je bila želja po boljšem življenju.

Opazila sem, da je pri večini delavcev, ki so prišli v Slovenijo pred 20 ali več leti, bila kratkotrajna želja po delu v tujini in vrnitev nazaj v državo izvora, saj je bil namen dela v tujini varčevanje denarja za boljše življenje doma, skupaj z družino. Vendar so leta minevala tako hitro in vsakič se je pojavila neka nova potreba po dodatnem zaslužku, da se delavci niso imeli časa vrniti domov. Slovenija je bila v času Jugoslavije najbolj razviti del

in, glede na obliko države, je imel vsakdo možnost seljenja in opravljanja dela po celotni SFRJ.

Pri mlajših delavcih sem opazila, da so se od svojih očetov in stricev navadili, da bodo morali delati v tujini in so že v začetku vedeli, kaj jih čaka. Eden izmed delavcev mi je enkrat rekel, da so šli iz Bosne vsi, ki so imeli vsaj malo »pameti«, saj v Bosni preprosto nimaš nobene možnosti. (D7 »Slovenija je bila najbolj razvit del Jugoslavije, Bosna je bila in še je zaostala, tudi Hrvaška se lahko skriva pred Slovenijo, če samo pomislim, v kakšni bedi sem živel, si tega raje ne predstavljam. To ni bilo za ljudi, to je bilo za živali ali pa še zanje ne.« D11 »Nimaš druge možnosti. Star si 18 let, končal si šolo, moraš iti delat. V Sloveniji je slabo, a v Bosni je še slabše. Tudi moj oče je delal v Sloveniji, prav tako imam tukaj nekaj sorodnikov in brata.«)

4.7.4 Svoboda veroizpovedi

Delavci, ki so muslimanske vere, nimajo možnosti preživljanja praznikov v krogu družine ali imeti dela prost dan. Samoumevno je, da praznujejo krščanske praznike in praznike RS. Delavci so mi povedali, da tudi na praznovanje novega leta ali drugih večjih praznikov ne morejo dobiti prosto. V samskih domovih je molitev na javnih (skupnih prostorih) prepovedana. (D8 29.1: »Če nisi doma, moraš to sprejeti, ne moreš pričakovati, da boš lahko delal vse tako kot doma. Sprejeti moraš to, da si drugje, da imajo drugačne navade, praznike. D5 29.1:« Enkrat je prišel eden v pisarno in želel tukaj moliti, zraven si je prinesel preprogo in me vprašal, kje lahko moli. Kaj si pa misli, za take stvari ima sobo, če mu kaj ne paše, pa naj gre domov, naj se malo zamislijo in upoštevajo to, da niso doma.«)

4.8 MEDSEBOJNI ODNOSI MED ZAPOSLENIMI IN STANOVALCI V SAMSKEM DOMU

4.8.1 Pravica stanovalcev do zasebnosti – trkanje zaposlenih in stanovalcev ob vstopu v sobo

V času obiskovanja samskih domov sem med drugim opazovala tudi, kakšno stopnjo zasebnosti imajo stanovalci (delavci) v samskih domovih. Eden izmed dejavnikov, ki sem

jih opazovala, je bilo trkanje na vhodna vrata posameznih sob. Ugotovila sem, da si stanovalci (delavci) praviloma med seboj trkajo, le redki vstopijo brez trkanja. Izjema je upravnik samskega doma, ki brez predhodne najave ali trkanja, dobesečno vdre v sobe po svoji volji. Ko sem o tem spraševala delavce, so se na to odzvali zelo pasivno in brez posebnih pripomb. (D2 19.5: *»Včasih se mora vedeti, kdo je »šef« (pripis avorice: gospodar) v hiši, sicer bi bili vsi razpuščeni.«* D11 19.5: *» On je »šef«, on si to lahko privošči.«*)

4.8.2 Obnašanje in odnos zaposlenih do stanovalcev

Zaposleni, tukaj imam v mislih upravnika, se do stanovalcev obnašajo zelo pokroviteljsko. Sama klima v samskem domu je dobra, ljudje posedajo po hodnikih ali se zadržujejo na zunanjih površinah in se pogovarjajo. Za nekatere je tudi pisarna upravnika prostor za druženje, vendar le za tiste, ki so v dobrem odnosu z njim oziroma on zanje meni, da imajo »pravi« način razmišljanja (obnašajo se kulturno). Velja pa omeniti, da tudi odnosi v domu temeljijo na ravni hierarhije (npr. delavci iz Bolgarije so na dnu hierarhične lestvice, upravnik se do njih obnaša zelo nesramno in žaljivo, družijo se zase in zadržujejo v svojih sobah; na primer delavci iz Bosne so najvišje na lestvici in imajo veliko privilegijev, lahko si zbirajo sobe, se družijo z upravnikom ipd.).

4.8.3 Nadzor zaposlenih nad stanovalci

Upravniki samskih domov vodijo nadzor nad stanovalci (delavci migranti), in so na ta način podaljšana roka birokratskega sistema. V primeru »grdega« (neprimerne) obnašanja lahko delavec izgubi naslov stalnega bivališča, saj ga po drugem opozorilu upravnika vržejo iz samskega doma. Prav tako upravniki hodijo po sobah in preverjajo »čistost« sob in na podlagi tega pišejo oz. dajejo mnenja o pridnosti/nepridnosti delavcev.

4.9 MEDSEBOJNI ODNOS MED STANOVALCI

4.9.1 Druženje med stanovalci

V času svojega terenskega obiskovanja samskih domov sem opazila, da med stanovalci ne poteka izrazito druženje. Ljudje se srečujejo na hodniku, v kopalnici, kuhinji ali na

parkirišču, kjer je prostor za kajenje. Opazila sem, da je veliko delavcev stalo vsak v svojem kotu in se ni pogovarjalo med seboj. Občasno je bilo ob večerih (po sedmi uri) slišati hrup na hodniku (delavci so si pripravljali večerje, nekateri so se šli tuširati). Tudi ko sem se o tej temi pogovarjala z delavci, so mi povedali, da je komunikacija samo nujna, pogovori so bolj ali manj enaki, v samskem domu veliko ljudi, ki so brez »kulture« (pripis avtorice: se ne znajo obnašati). (D12 19.6: » V domu ni nekih odnosov, družiš se s tistimi, ki niso pijančki.«)

4.9.2 Medsebojno razumevanje/nerazumevanje

Delavci se med seboj bolj ali manj dobro razumejo. Dejstvo je, da skupaj preživijo večino svojega življenja in da občasno pride do nesporazumov, kot so to opisali sami. Upravniki in tudi delavci so mi povedali, da pride včasih do pretepa in da se v takem primeru pokliče policijo. Pravijo, da ni prave potrebe po druženju pa tudi časa ne, saj ko prideš iz službe, je že zelo pozno in greš čim prej spat. Morda še kakšno besedo ali dve spregovoriš s svojimi »cimri« (sostanovalci v tvoji sobi), zjutraj pa greš zgodaj v službo. Prav tako se družiš samo s tistimi, ki so »tvoji«, ki so kulturni (se znajo obnašati). Iz pripovedovanj delavcev in na podlagi lastnega opazovanja je možno sklepati, da velja hierarhija tudi med stanovalci. Ljudje se po lestvici razvrščajo glede na državo izvora (npr. Bosanci so boljši ljudje kot Bolgari, dobivajo boljše in lepše sobe, imajo privilegije pri upravniki ipd.). (D7 19.7: »Vsi smo prišli sem delat, človek je človek, delavec je delavec.«)

4.10 HIŠNI RED

4.10.1 Seznanjenost s hišnim redom in pravili

Za delavce se samoumevno sklepa, da so seznanjeni s hišnim redom, saj ta visi na oglasni deski. Hišni red je napisan v srbohrvaščini. Delavci so mi povedali, da je poleg uradnega hišnega reda še veliko drugih pravil, ki jih postavi upravnik.

4.10.2 Posledice neupoštevanja hišnega reda

V primeru neupoštevanja hišnega reda veljajo zelo stroge posledice (selitev v slabšo sobo, ukinitvev čiščenja sob, v določenih primerih upravniki pokličejo policijo in delavca prepustijo njim itd.). Večina sankcij je določenih s strani upravnikov. Delavci se od vseh najbolj bojijo izgube stalnega ali začasnega naslova, saj je to pogoj za izdajo delovnih dovoljenj.

4.11 MOŽNOST VPLIVA IN IZRAŽANJE KRITIKE PRI DELAVCIH

4.11.1 Izražanje pritožb, pripomb, mnenj

Delavci imajo možnost izražanja pripomb in pritožb, a to ne velja za vse stanovalce. Kot sem omenila že zgoraj, je to privilegij za tiste, ki so v očeh upravnikov v dobri luči oziroma so z njim v dobrem odnosu. Tako so delavci pripovedovali, da lahko zamenjajo sobo, če se ne razumejo s sostanovalci ali zamenjajo jogi, če je še kakšen na zalogi. (D12 21 1: «Če mi kaj ni všeč, grem do upravnika (...). Nimam nobenih problemov.»)

4.11.2 Učinkovitost kritike

Kritika ima pozitivne posledice samo za stanovalce, ki simpatizirajo z upravnikom, za vse ostale je brezpredmetna. (D12 21 2: »(...)dobim drugo sobo.«)

4.12 RAZUMEVANJE Z DELODAJALCEM

Razumevanje z delodajalcem se razlikuje, ali gre za manjše podjetje ali za večje. Pri večjih podjetjih delavci nimajo nobenega neposrednega stika z delodajalcem in posledično manjše možnosti pritožbe in zaščite, kot so mi povedali delavci. Sindikati ne delujejo v prid delavcev, drugi organi za pritožbe pa so nedostopni (eden izmed razlogov je tudi ta, da bi potrebovali denar za najem odvetnika, tega pa nimajo). Pri manjših podjetjih se delavci

neposredno obračajo na delodajalce (npr. delodajalec ni plačal plače v dogovorjenem roku, delavci se bodo obrnili nanj in terjali denar neposredno od njega).

4.13 JEZIK

4.13.1 Ne potrebujem znanja slovenščine

Večina delavcev zagovarja trditev, da ne potrebujejo znanja slovenskega jezika, saj imajo zelo malo stika s Slovenci (trgovina in razne institucije, kjer urejajo dokumente). (D2 15.1: *»V službi smo sami Bosanci, edino delovodja je Srb. Vsi govorimo enak jezik.«* D7 15.1: *«Nimam potrebe, da bi se naučil slovensko, vsi govorimo isto. Če kdo ne razume, mu starejši prevedejo in zmeraj se nekak zmenimo. Jezik ni ovira.»* D18 15.1: *»Z jezikom nisem imel nikoli težav, saj sem bil vedno v stiku z ljudmi, ki so govorili naš jezik, tukaj smo vsi isti.«*)

Na terenu sem opazila, da med delavci obstaja interni jezik, ki je srbohrvaščina. Tako se npr. delavec iz Bolgarije nauči srbohrvaško, slovensko pa ne.

4.13.2 Delodajalci ne podpirajo in ne spodbujajo k opravljanju tečajev iz slovenščine

Zavod za zaposlovanje tujcev v povezavi z Ministrstvom za notranje zadeve ponuja tečaje slovenskega jezika za tujce, ki je brezplačen. Zanimanja na strani delavcev migrantov ni, prav tako delodajalci niso najbolj naklonjeni tečaju, saj so tudi povečini sami tujci in ne znajo slovenskega jezika.

4.14 DELOVNO MESTO

4.14.1 Delovni čas

Delavci imajo po večini v kolektivnih pogodbah zapisan 8-urni delovnik, a se tega držijo le redki delodajalci. Delavci imajo iz dneva v dan drugačen delovnik.

4.14.2 Malica na delovnem mestu

Na terenu sem izvedela, da se povečini delavcem malica ne šteje v delovni čas. Delavci morajo za malico poskrbeti sami in le redki lahko koristijo vseh 30 minut, ki jim pripada za malico.

4.14.3 Možnost podajanja pritožb, mnenj, pripomb, pohval

Delavci so izgubili zaupanje v organe oblasti, zato ne dajejo nobenih pritožb in se ne izpostavljajo, saj pravijo, da ni nobene razlike. Ključni razlog, da si ne upajo izraziti svojega mnenja, podati pritožbe, je strah, saj jih delodajalci ustrahujejo in grozijo z izgubo službe. Na podlagi slišanih zgodb in poznanja ljudi, ki so podali pritožbe, so le-ti zgubili upanje, saj se je v večini primerov končalo negativno za delavca.

4.14.4 Posledice podajanja pritožb

Delavci govorijo, da je posledica pritožbe kaznovanje delavcev (delavec ne dobi plačanih nadur, delodajalec mu zmanjša plačo brez razloga ipd.), v najslabšem primeru delavec celo izgubi službo.

4.14.5 Bolniška

Večina delavcev, ki je mlajših od 40 let, še ni bila na bolniški, tudi ostali delavci le redko vzamejo bolniški stalež, saj se bojijo, da bodo zaradi tega izgubili službo. (*D18 16.3 »Ne moreš si privoščiti, da bi šel v bolniško, ker ti potem ne bi ostalo nič, delaš, dokler lahko migaš. Vse moči naperiš v delo.«*)

4.15 OVIRE, TEŽAVE, SKRBI

Opazila sem, da je večino delavcev strah dvojega, in sicer sprejetja novega pokojninskega zakona ter izgube službe.

4.15.1 Nov pokojninski zakon

Delavci se bojijo, da bodo morali delati do 65. leta starosti. Delavci, ki so stari 58 ali 60 let pravijo, da ne bodo zmogli delati do predvidene starosti (65 let), saj imajo že sedaj velike zdravstvene težave in fizično več ne zmorejo opravljati gradbeniških del. (D6 25.1: »Najbolj se bojim, da bo sprejet nov pokojninski zakon in da bom primoran delati do 65. leta, tega ne bom zmogel.« D10 25.1: »Če ne bo sprejet nov pokojninski zakon, bom šel v pokoj s februarjem, sicer bom moral delati do 65. leta, tega ne bom zmogel.«)

4.15.2 Izguba službe

Vsakodnevno prihajajo do masovnih odpuščanj, zato delavci trepetajo, kdaj bodo prišli oni na vrsto. Vsak dan živijo pod velikim pritiskom, kaj se bo zgodilo. Nimajo nobene zaščite ali gotovosti, da se njim kaj takega ne more zgoditi. (D6 25.2: »Vsak dan prihaja do odpuščanj, bojiš se, da boš jutri ti prišel na vrsto.« D7 25.2: »Jutri lahko letim in ostanem brez vsega.«)

4.16 STIK S SLOVENCMI

4.16.1 Nimam stika s Slovenci

Večina delavcev nima stika s Slovenci. Razen v trgovini, uradih oz. če ne gre za nujno potrebna opravila, se ne družijo s Slovenci. (D18 26.1: »Z domačini nimam stika.«)

4.16.2 Imam stik s Slovenci

Na terenu sem spoznala tudi nekaj delavcev, ki imajo redne stike s Slovenci in to druženje imenujejo prijateljstvo. Vendar je ob tem treba poudariti, da so vsi delavci, ki so mi rekli, da imajo stike s Slovenci, bolje plačani (njihov ekonomski položaj je urejen), imajo svoj avtomobil in tedensko obiskujejo svoje družine.

4.17. INFORMIRANOST

4.17.1 Stopnja informiranosti

Večina delavcev je zelo slabo informirana. Na primer večina jih podpiše pogodbe o zaposlitvi kar doma, brez da bi jim kdo predstavil, povedal, kaj podpisujejo ali da bi imeli možnost prebrati pogodbo. Delavci so mi pripovedovali, da še posebej pri mlajši generaciji ni nobene kontrole nad tem. Pravijo, da vedo, da se nekaj dogaja, da nekaj ni v redu, ampak kaj je tisto, nobeden ne ve. Tako je med delavci veliko ugibanja in laičnega razmišljanja o trenutnem stanju. Delavcem nihče ničesar ne pojasnjuje.

4.17.2 Kje dobijo informacije

Večina delavcev pride do informacij preko televizije in tiskanih medijev (Žurnal) ter z medsebojnim sporočanjem preko vsakodnevne komunikacije.

4.18 IZKUŠNJE Z ADMINISTRACIJO

Delavci imajo zelo slabe izkušnje z birokratskim sistemom. Pravijo, da morajo povsod čakati, da so roki nemogoči, da se celo prekrivajo in da gre to velikokrat na škodo delavcev. Prav tako je po različnih občinah po Sloveniji sam postopek in čas trajanja za pridobitev stalnega oziroma začasnega bivališča drugačen in da so najslabši pogoji v Ljubljani.

Na Zavodu za zaposlovanje in delo tujcev sem s pomočjo metode brez udeležbe opazovala odnos zaposlenih do delavcev. Zaposleni pogosto ignorirajo obiskovalce. V času, ko sem bila v čakalnici, je prišlo veliko delavcev, ki so imeli zanje zelo pomembna vprašanja, saj bodo v nasprotnem primeru bodisi izgubili delovno dovoljenje, in s tem službo, bodisi so podali pritožbo na delodajalca, ker že več mesecev niso dobili plače. Zaposlena sta se pogosto norčevala iz delavcev, se nasmihala in ljudem govorila, da je skrajni čas, da se naučijo slovensko, saj so že dovolj časa v Sloveniji. Enemu uporabniku so celo založili dokumentacijo in sta se nato zaposlena med seboj prepirala, kateri od njiju je krivec in kateri je delal na ta dan. Med tem časom sta gospoda pustila čakati pred okencem in ga

nato odslovila brez pojasnila in opravičila. (D8 28.1: »Želel sem si, da bi pripeljal svojo ženo in otroke v Slovenijo, a sem imel premajhno povprečje plače. Tega ni nikjer. Bil sem sposoben preživljati družino, z nadurami sem krepko presegal predpisano povprečje, a mi jih na kadrovski niso želeli priznati. Moja plača je bila 68.000 tolarjev, povprečje pa 72.000 tolarjav. Žena je prišla v Slovenijo kot begunka, zato je tudi nisem mogel več poslati domov, v Jajce, kjer smo včasih stanovali.« D21 28.1: »Nihče mi ni povedal, da grem v pokoj, izvedel sem po naključju, ko sem šel v kadrosko spraševati za dopust.« D33 28.1: « Največ težav sem imel s podaljševanjem delovne vize, kjer so vsakič zahtevali drugačne podatke.»)

4.19 KRŠITVE NA PODROČJU DELOVNO PRAVNE ZAKONODAJE

Delavci največ kršitev doživljajo na področju delovno-pravnega razmerja, saj delodajalci na nekaterih mestih načrtno kršijo zakonodajo, na drugih mestih pa jih ta ščiti pred vsakršnimi sankcijami. Delavci so posledično postali zelo apatični in vdani, saj so iz izkušenj videli, da so brez vsakršne zaščite in da lahko delodajalci z njimi počno prav vse. Pripovedovali so mi, da je največ kršitev na področju plač, delovnega časa in izplačevanj regresa. Izvedela sem, da je veliko delavcev izgubilo službo, saj so se jih delodajalci želeli načrtno znebiti in so jih premestili v hčerinsko družbo, ki je v zelo kratkem času šla v stečaj in delavci so ostali brez vsega. Nekateri so bili brez plače tudi po več mesecev. Najpogostejše so na ta način izgubili službo delavci, ki so bili starejši ali težje zaposljivi. Sporno se jim zdi tudi to, da lahko izgubiš službo kar od danes na jutri in je naveden razlog tehnološki višek. Na delovnem mestu velikokrat pride do nesreče. Delavci pogosto nimajo primerne obleke za delo, ki ga opravljajo, ali primerne zaščite. Na primer delavci, ki delajo na strehi nimajo varnostnih pasov. Eden od njih mi je pripovedoval o gradbišču na Stožicah, kjer je umrl njegov sodelavec, ki je padel s strehe. Preden je prišla inšpekcija, so morali delavci zavarovati gradbišče in prikriti znake, da je bil delavec neprijet. Tako mu je vodja gradbišča nadel varnostni pas, in na ta način vso krivdo prevalil nanj. Podobno se je zgodilo tudi pri gradnji Celovških dvorov, kjer je bil delavec na 5. nadstropju neprijet in sam. Tudi tukaj je prišlo do smrtne nesreče in vodja gradbišča je prikril vse znake. Zavarovali so območje, mu nadeli varnostni pas in čelado. Delavci so v takih primerih

prisiljeni k molku, saj se bojijo za svoje službe. Problem vidijo v tem, da so vsi med seboj povezani in da ni nikogar, ki bi bil zares nevtralen.

(D6 16.1: »Lani smo čez zimo dobivali 280€, ker ni bilo dela.« D1116.1: »Delovno razmerje so mi podaljševali na 4 mesece, do zadnjega nisem vedel, ali mi bodo podaljšali ali ne. Ko sem šel oktobra spraševati v kadrovske, ali mi bodo decembra podaljšali pogodbo, so mi rekli, da me ne bodo več potrebovali, zato sem dal raje odpoved, saj si decembra ne bi mogel najti nove zaposlitve. »Pred leti sem padel z lestve na gradbišču in si pri tem trajno poškodoval hrbtenico. Prejel sem 40% zavarovalnine, saj sem bil za nesrečo delno kriv sam. Namreč, na tej višini bi me moral delovodja držati. Kako si to predstavljajo, da bo eden stal več ur spodaj in me gledal, kako delam. Niti nas ni toliko, da bi si lahko to privoščili. Obenem pa si sploh ne znam predstavljati, kaj bi mi delovodja rekel, če bi mu predlagal, da me mora držati. Ja, vem, kaj bi se zgodilo, dobil bi knjižico in bi lahko šel.«)

4.20 INDIVIDUALNE OSEBNOSTNE ZNAČILNOSTI IN OBČUTJA DELAVCEV MIGRANTOV

Opazila sem, da so delavci med bivanjem v Sloveniji pridobili določene karakteristike, ki jih niso imeli, preden so prišli delat v Slovenijo. To dokazujem na eni strani s primerjavo med mlajšimi delavci migranti (v tujini delajo do deset let) in starejšimi delavci migranti, na drugi strani pa s pripovedovanjem delavcev samih, o tem, kako so si predstavljali svoje življenje, ko so prišli delat v Slovenijo, kakšna so bila njihova pričakovanja in kaj od tega se je uresničilo.

Pri delavcih sem opazila naslednje karakteristike:

- **VDANOST (fatalizem):** Pri večini delavcev sem opazila, da so sprejeli način življenja, ki ga živijo. Ne ukvarjajo se s tem, ali se jim dogajajo krivice ali ne, ampak so to preprosto sprejeli, kot del življenja. Ne ukvarjajo se s prihodnostjo, ampak živijo od danes na jutri, kar je pri večini posledica finančnega položaja, saj jim ta ne dovoljuje, da bi lahko razmišljali daleč v prihodnost.
- **PASIVNOST:** Tudi pasivnost je bila prisotna pri večini delavcev, kar se je kazalo na način, da se niso pripravljali boriti za svoje pravice, upreti delodajalcu ipd.; pasivnost

se je kazala tudi v samskem domu, kjer obstaja neformalna hierarhičnost, ki se ji nobeden ne zoperstavi.

➤ **PONOTRANJENJE NEGATIVNEGA DISKURZA:** Velika večina delavcev je prepričana, da so drugačni, da so »slabši« ljudje kot Slovenci, da imajo drugačno kulturo, da se ne znajo obnašati, da si ne zaslužijo drugačnega življenja, saj si tega ne morejo privoščiti itd.

➤ **OBČUTEK »BREZDOMSTVA«:** Delavci se najvarnejše in najbolj sprejete počutijo v samskem domu, saj so le tukaj med ljudmi, ki jih razumejo. Delavci so mi pripovedovali, da jim je najhuje, ko pridejo domov in vsi od njih pričakujejo, da imajo denar, saj delajo v Sloveniji. Velikokrat se jih sosedge začnejo izogibati, saj menijo, da so se spremenili, da so postali vzvišeni in nedostopni. Tako se tudi doma ne počutijo nič drugače kot v Sloveniji, če gredo med Slovence. V očeh Slovencev so tujci, tuji delavci, ki širijo svojo vero in ki bi radi pripeljali v Slovenijo celo svojo družino.

➤ **NEGOTOVOST:** Življenje delavca migranta se ves čas vrti v začaranem krogu. Njegovo življenje je zelo povezano z administracijo, saj brez urejenih papirjev ne more delati v Sloveniji. Za delo in bivanje mora izpolniti kup obrazcev in pridobiti različna soglasja na različnih uradih. Vsak papir mu omogoči novo vstopnico, brez katere ne more biti v Sloveniji itd. Tako ga na eni strani omejuje administrativni sistem, na drugi vsakodnevne reakcije. Dnevno živi z mislijo, kaj bo jutri, saj ne ve, ali bo jutri še imel službo, bo dobil plačo za tekoči mesec ali ne ipd.

5 RAZPRAVA

Prejemajo nizke plače. Delajo v slabih delovnih pogojih. Živijo v prenatrpanih, neopremljenih in nevzdržnih sobah, za katere plačujejo previsoke cene. Obtožujejo jih t.i. nekulturnosti. To so delavci migranti v Sloveniji. Delavci, ki so zapustili svoje družine v želji, da bolje poskrbijo zanje. In pristali v situaciji, kjer se je eden izmed njih vprašal: »Ali je to Evropska unija?« (Medica 2010: 7)

Zgornji odlomek zelo nazorno pokaže, kdo so delavci migranti v Sloveniji. Pokaže večplastno podobo delavca migranta, ki se kaže skozi delovno pravno razmerje, stanovanjsko problematiko, odnos do domačega okolja in življenje v tuji državi.

Začetne predstave o delavcih migrantih so bile na več mestih odraz aktualnega medijskega dogajanja in ponotranjenih predsodkov, ki vladajo v družbi. Že ob prvem obisku in srečanju z delavci se je porušila celotna podoba. Med nami živijo ljudje, o katerih praktično ne vemo ničesar oz. naše vedenje temelji na posplošenih sodbah. Delavci migranti so zagotovo ena izmed skupin ljudi, ki je v Sloveniji »nevidna«.

Kdo od nas pomisli, da so celotno slovensko avtocesto, vsa križišča, prestižne hotele, ogromna nakupovalna središča, restavracije ipd. zgradili prav »oni«? S svojo diplomsko nalogo želimo prispevati k njihovi vidnosti in predstaviti njihovo življenje, vsakega posameznika, ker ima vsakdo svojo zgodbo. Čeprav je v diplomski nalogi morda vtis, kot da lahko govorimo o nekih skupnih značilnostih te skrite skupine ljudi. Tak občutek dobimo, ker smo jih kot država izničili in jih postavili na čisto obrobje, o njih govorili v 3. osebi množine in jim sami umetno ustvarili, kdo in kaj bi naj bili. Delavci so ta diskurz ponotranjili in se v skladu z njim začeli tudi obnašati oz. v to začeli celo verjeti.

Pri raziskovanju smo se omejili zgolj na t.i. moške migracije – delavce migrante, zaradi lažjega dostopa do ljudi. Zato moja naloga ne vsebuje nobenih primerjav med spoloma. Zavedam se, da ženske doživljajo še večjo diskriminacijo kot moški in da je njihov položaj še bolj izključujoč. Ženske so še bolj »skrite« in težje je priti do njih. Med raziskovanjem sem spoznala, da opravljajo še manj cenjena in slabše plačana dela (večina jih dela v

proizvodnji in čistilnih servisih) kot moški. Obenem je njihova stanovanjska problematika spregledana in prepuščena lastnim socialnim mrežam; ne samo, da ne obstajajo ženski samski domovi, ampak tudi podnajemniška stanovanja so za ženske težje dostopna.

Položaj delavcev migrantov v Sloveniji lahko razdelimo skozi vsaj 5 različnih položajev:

- Splošni podatki delavcev migrantov (podatki, ki so primerljivi z uradnimi statistični podatki (npr. vrsta delovnega dovoljenja, država izvora ipd.));
- Položaj delavca migranta kot »tujca«;
- Položaj delavca migranta kot stanovalca v samskega domu ali podnajemniškem stanovanju;
- Položaj delavca migranta kot delavca (delovno pravno razmerje);
- Osebnostne značilnosti/karakteristike delavcev migrantov.

Preden se lotim opisovanja vsakega posameznega vidika, želim opozoriti še na nekaj. Ko sem podrobneje pogledala na delavce migrante skozi vseh teh 5 različnih položajev, sem ugotovila, da gre dejansko za simbolne meje. Življenje delavcev je prepleteno z različnimi zunanjimi in notranjimi mejami, kot jih imenujejo nekateri avtorji (Balibar 2007). Delavci doživljajo celo vrsto izključevanj in diskriminacije. Tukaj ne govorimo o teritorialnih, geografskih mejah, temveč simbolnih, ki imajo še dodatno noto, namreč niso jasno postavljene in definirane in zato tudi nikoli ne veš, kdaj boš postavljen tja, »na mejo«.

5.1 STATISTIČNI PODATKI DELAVCEV MIGRANTOV

Glavno vodilo pri poimenovanju tega podnaslova, je bilo mnenje ljudi, ki trdijo, da so delavci migranti necivilizirani, nekulturni, ne znajo slovenskega jezika, so neizobraženi, nam kradejo službe in želijo v Slovenijo pripeljati vse »svoje«. Zgoraj navedeno mnenje ljudi je zgolj posplošeno mnenje, ki izhaja iz predsodkov do delavcev migrantov.

Povprečna dolžina bivanja delavcev, s katerimi sem se pogovarjala, je 25 let in povprečna starost 46,42 let. Na podlagi tega je možno sklepati, da je večina od njih prišla v Slovenijo takoj po končani srednji šoli, starejši (55 let ali več) pa so v Sloveniji od svojega 15. leta

starosti, kar pomeni, da so tukaj obiskovali tudi srednjo šolo (kar izhaja tudi iz mojih rezultatov). Tako so se jezika (slovenščine) naučili že v šoli, kot so mi tudi sami povedali. Večina med njimi ima tudi stalno osebno delovno dovoljenje. Prav tako so čisto vsi sogovorniki, z izjemo dveh delavcev iz Bolgarije, tekoče razumeli slovensko, nekateri med njimi so tudi govorili v slovenščini. Statistika iz poročil Inšpektorata RS in Zavoda za zaposlovanje pokaže, da je v Sloveniji največji delež delavcev migrantov s 1. in 4. stopnjo izobrazbe (med tema dvema stopnjama izobrazbe statistično gledano ni bistvene številčne razlike). Zgornji podatki so v nasprotju z laičnim mnenjem, ki sem ga natančneje opisala v začetnem delu tega podpoglavja. Tudi sama sem bila presenečena nad znanjem ljudi. Pričakovala sem, da bodo imeli komajda končano osnovno šolo, le redki med njimi znali brati ipd., a izkazalo se je popolnoma drugače. Nihče med njimi si ni predstavljal, da bo celo svoje življenje preživel v tujini, ločen od svoje družine, znancev. Le redko kateri izmed njih je sprejel dvojno državljanstvo, saj si niso predstavljali, da bodo tako dolgo zdoma. Prav tako so zelo redki razmišljali, da bi v Slovenijo pripeljali celo svojo družino. Vzrok ni v tem, da jih ne bi mogli preživljati, ampak ker niso želeli, da bi njihovi otroci morali doživljati to, kar morajo oni.

V Okviru migracijske politike in integracije tujcev Ministrstvo za notranje zadeve v povezavi z Zavodom za zaposlovanje organizira brezplačne tečaje učenja slovenščine za tujce. Naloga delodajalcev je, da delavce spodbujajo k učenja slovenščine in vključevanju v tečaje. Delavci so mi povedali, da ni ne z ene ne z druge strani interesa, da bi se naučili jezika. Eden izmed delavcev mi je tako opisal mnenje o učenju slovenščine: *»V praksi ga ne potrebuješ, saj praktično nimaš stika s Slovenci. Cele dneve se družiš s »svojimi«, tudi ko prideš domov si med »svojimi«.*» Zelo zanimiv podatek, ki priča o tem, da je slovenščina med delavci migranti »nepotrebna«, je, da se osebe, ki prihajajo na primer iz Bolgarije, Makedonije naučijo srbohrvaško in ne slovensko. Tako bi lahko govorili, da je interni jezik delavcev migrantov srbohrvaščina.

Na zavodu za zaposlovanje in Ministrstvo za notranje zadeve na različne načine promovirajo tečaje slovenščine (informativne brošure, letaki)..

Prav tako smo lahko priča masovnemu oglaševanju učenja slovenskega jezika (jumbo plakati in televizijske reklame). Kdaj bi se naj delavci migranti udeleževali tečaja in nato še učili? Glede na njihov delovnik je to praktično nemogoče, razen, če jim vzamemo še tistih nekaj ur spanja.

Zaradi pomanjkanja delavcev v nekaterih poklicih in dejavnostih delodajalci vse pogosteje zaposlujejo tujo delovno silo. Zavod RS za zaposlovanje iz leta v leto izda več delovnih dovoljenj. V letu 2010 je bilo v Sloveniji na novo izdanih 40.688 vseh delovnih dovoljenj, od tega 14.709 osebnih delovnih dovoljenj, 18.636 dovoljenj za zaposlitev in 4.859 dovoljenj za delo. Vseh delovnih dovoljenj v Sloveniji v letu 2010 (ne samo na novo izdanih ali podaljšanih) je bilo 73.962 (od tega 56.627 osebnih delovnih dovoljenj, 12.343 delovnih dovoljenj za zaposlitev in 4.943 dovoljenj za delo. Za primerjavo si pogledajmo še leto 2007, ko je bilo vseh delovnih dovoljenj izdanih 60.648, od tega 5.937 osebnih delovnih dovoljenj, 38.197 dovoljenj za zaposlitev in 14.565 dovoljenj za delo. Če naredimo primerjavo med tema dvema letoma, lahko opazimo, da se nadaljuje trend izdajanja dovoljenj za zaposlitev v največji meri in da narašča število delovnih dovolj, dejansko je v 4 letih naraslo za 18%. Dejstvo je, da je to precejšen odstotek in da ga ne gre zanemarjati, a če pogledamo v konkretne življenjske situacije ljudi, če se je morda v tem obdobju kaj spremenilo, je odgovor negativen. Slovenija je uvedla kvotni sistem in na ta način letno omejila število tuje delovne sile. Sprašujem se, ali je to res dovolj, saj na podlagi terenskega dela nikakor ne morem reči, da je ta sistem karkoli spremenil. Stvari so se v resnici okrepile in izkoriščanje delavcev se nadaljuje, na določenih mestih bi lahko celo rekli, da se stopnjuje (nekako postaja pravilo, da se masovno dogajajo odpuščanja delavcev, brez konkretnih in pravno oz. zakonsko dovoljenih razlogov, delavci ne dobivajo

plač tudi po več mesec in kljub pritiskom posameznih aktivističnih skupin (na primer SC Rog), se ne ukrepa in se stvari zgolj in samo prikriva).

Največ težav pri iskanju delavcev imajo delodajalci v dejavnosti gradbeništva, obdelovanja kovin ter gostinstva in turizma. Tako ima dejavnost gradbeništva najvišji delež priseljenih delavcev (34,8 %) (podatek iz Strategije ekonomskih migracij¹⁴), med skupnim številom zaposlenih. Zavod je na podlagi določil Zakona o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT) pristojen za izdajo vseh vrst delovnih dovoljenj in vodenje evidence zaposlitev in dela tujcev. Povečanje obsega dovoljenj za zaposlitev je v največji meri posledica povečanega povpraševanja po delavcih, predvsem po delavcih s poklici, ki jih na slovenskem trgu dela primanjkuje (gradbeništvo, kovinarstvo, prevoznništvo, gostinstvo).

Statistično gledano glede na starost je bilo v letu 2010 največ delovnih dovoljenj izdanih starostni skupini med 30. in 40. letom (12.403), najmanj skupinama do 18 let (115) in skupini nad 60 let (316) (glej priloga...). Skupina delavcev migrantov je v Sloveniji glede na starost v najaktivnejšem starosten obdobju. Dejstvo je, da ima večina delavcev pri teh letih doma družine in da gredo v tujino po večji zaslužek, da bi družina lažje (pre)živel. Prav tako smo v teh letih najvitalnejši, obenem pa na račun dela zamujamo obdobje, ko se otroci šolajo, odraščajo ipd. Delavci so mi večkrat povedali, da zelo pogrešajo družino, da bi se želeli vrniti domov, da bi lahko bili del odraščanja svojih otrok, a po drugi strani se zavedajo, da nimajo izbire, da se morajo »žrtvovati« za zadovoljstvo in osnovno možnost preživetja svojih bližnjih. Svojo vlogo vidijo v prinašalcih denarja in sploh ne vedo, kaj se doma dogaja. Obenem pa gre za skupino ljudi, ki so morali v Sloveniji preživeti ... let, da so lahko pridobili osebno delovno dovoljenje, ki je bilo nekoč zagotovilo, da boš imel službo v bodoče urejeno in te ne bodo mogli odpustiti kar tako, »čez noč«. A kot so mi povedali delavci, je danes nepomembno katero vrsto delovnega dovoljenja imaš, ker je v praksi vseeno, ni razlike in ni nobene varnosti več. *»V vsakem primeru lahko izgubiš službo in ni nobene razlike ali imaš delovno dovoljenje za zaposlitev ali osebno delovno dovoljenje.«*(pričevanje enega izmed delavcev) Tako je jasno, da delavci vsakodnevno doživljajo velike pritiske in enormne količine stresa, kar se seveda odraža na njihovem zdravju.

¹⁴ Strategija ekonomskih migracij. Predlog za javno razpravo. Dosegljivo na: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/strategija_migracije_razprava_161107.pdf

Glede na državo izvora delavcev migrantov je daleč v ospredju Bosna in Hercegovina, in sicer je bil delež delavcev migrantov iz BIH na primer v letu 2010 52% (vseh veljavnih delovnih dovoljenj je bilo 73.962, od tega 38.200 za državljane iz BIH; 69.325 veljavnih delovnih dovoljenj pa je bilo izdanih državljanom iz območja iz bivše SFRJ)¹⁵ na tem mestu pa velja omeniti, da je Bosna in Hercegovina ena izmed redkih držav, s katero RS še ni sklenila bilateralnega sporazuma, kar pomeni, da delavcem iz Bosne ne pripadajo pravice iz naslova socialne varnosti. V praksi to pomeni, da državljan BIH ni upravičen do nadomestila za brezposelnost, kljub temu, čeprav je redno plačeval vse prispevke.

Nekateri avtorji (Brezigar 2010) opozarjajo, da bi po vzoru nekaterih drugih Evropskih državah (npr. Grčija, Nemčija, Finska), vpeljali enotno delovno dovoljenje in se na ta način znebili težav, ki jih povzroča zdajšnji sistem delovnih dovoljenj in s tem sam postopek nekoliko poenostavili. Poleg tega pa priporočajo še povečanje transparentnosti postopkov pridobivanja delovnih dovoljenj (Pajnik, Bajt in Herič 2010). »Poleg uvedbe enotnega dovoljenja za prebivanje in delo bi bilo smiselno razmisliti tudi o tem, kdaj lahko državljan tretje države prosto dostopa do slovenskega trga delovne sile, kdaj je njegov pravno-formalni in tudi dejanski položaj popolnoma enakovreden položaju delovno aktivnih državljanov Republike Slovenije.« (Brezigar 2010: 155)

5.2 POLOŽAJ DELAVCA MIGRANTA KOT STANOVALCA V SAMSKEM DOMU ALI PODNAJEMNIŠKEM STANOVANJE

Eden ključnih razlogov, zakaj sem se odločila raziskovati položaj delavcev migrantov, so bile prav bivanjske razmere. V zadnjem obdobju smo lahko bili priča medijskemu poročanju o nevzdržnih in nemogočih življenjskih pogojih delavcev migrantov. Zato sem podrobneje raziskala to področje.

Najprej bom opisala bivanjske prostore samskih domov, v katerih bivajo delavci migranti, nato bom naredila primerjavo med prostori, ki so namenjeni delavcem in upravnikom

¹⁵ Vir Zavod za zaposlovanje in delo tujcev.

samskih domov, ter pisarnami vodje namestitve in direktorice/direktorja. Za konec bom predstavila še mnenje delavcev in njihov pogled na to problematiko.

5.2.1 Primerjava delovnih prostorov; direktoričina oz. direktorjeva pisarna in pisarne upravnikov

➤ **Pisarna direktorice in vodje namestitve:** Pisarna se nahaja znotraj samskega doma, tako da sem prvič imela velike težave, kako sploh najti vhod ipd. Vrata v samski dom so zelo stara, brez kljuke, prav tako je vtis, ko stopiš v samski dom, zelo turoben. Na levi strani je na oglasni desni prilepljen hišni red, v prostoru ni ničesar drugega, čeprav je hodnik zelo velik. Ko se sprehodiš do vogalov, zagledaš stara lesena vrata, ki vodijo v prostore (sobe) delavcev, na desni strani pa so velika steklena vrata in na njih napis: direktorica, vodja namestitve ... Ko sem odprla ta vrata, sem vstopila v nek čisto drug prostor. Svetli zidovi, bela vrata, pisarna zelo svetla, velika okna. Zaposlene sem ravno zmotila pri pitju jutranje kave. Vsak zaposleni je imel svojo pisalno mizo, na njej pa računalnik, prav tako so imeli poleg hišnega telefona še mobilne, dobila sem tudi vizitko, če bom potrebovala še kakšno pomoč. Pisarna je bila v stilu, vse je bilo enake barve in usklajeno.

➤ **Pisarna upravnikov:** Njihova pisarna se ni čisto popolnoma nič razlikovala od preostalega inventarja v samskem domu. Pohištvo je bilo nametano in brez kakršnega koli stila. Mize so bile povsem drugačne, v pisarni so bili 3 stoli, ki so bili vsak druge oblike in barve. V pisarni tudi ni bilo nobenega računalnika ali hišnega telefona. Stene so bile mračne (sivo rjave barve) in umazane. Vso evidenco vodijo na roke, po starem sistemu zapisovanja s svinčnikom. Tudi za shranjevanje denarja, ki ga delavci prinesejo za mesečno najemnino, ni nobenega sefa ali česa podobnega.

5.2.2 Opis samskega doma (sob in skupnih prostorov)

➤ **SOBE:** Soba je bila napolnjena do zadnjega roba. V njej so bile 4 postelje ali več, hladilnik, na katerem se je nahajal televizor, na levi strani stene je bila velika 3-delna omara; na omarah so bile raznorazne škatle in vrečke, na zunanji strani omare so visele

obleke, na sredini sobe je bila miza s 3 ali 4 stoli (na primer v eni sobi ni bilo dovolj inventarja, da bi lahko dejansko vsi 4 stanovalci hkrati sedeli. Televizor, radio in hladilnik si mora vsak stanovalec prinesiti sam, saj samski dom tega ne priskrbi. Tako je spet stvar dogovora med delavci, ali se bodo zadovoljili z enim hladilnikom ali ne, dejstvo pa je, da vsak svojega zagotovo ne morejo imeti, saj v sobi ni dovolj prostora. Enako je s televizorjem.

➤ V samskem domu je možnost pranja, a delavci pravijo, da si drugega kot posteljnine ne operejo, saj nimajo dovolj stvari. *»Imaš ene hlače in dve majici, to je vse, kar sploh imaš.«*

➤ **SKUPNI PROSTORI:** V samskih domovih imajo delavci skupne tuše, kopalnice, wc-je in kuhinjo. Glede na število stanovalcev je le teh bistveno premalo, kar od delavcev ponovno zahteva prilagajanje in dogovarjanje. V nadstropju je 22 sob (v vsaki sobi so 4 stanovalci), 4 pisoarji. V bloku je 5 nadstropij, kar pomeni 440 postelj in 2 tuš kabini. Kopalnice so potrebne prenove, ne samo da zamaka, ampak tudi kadi so polne vodnega kamna, oluščene, in zidovi brez ploščic. *»Vsi začnemo ob isti uri z delom, zato je zjutraj velika gneča in si moraš vzeti nekaj rezerve.«*

5.2.3 Življenje v samskem domu/podnajemniškem stanovanju (sobi)

Med vsemi delavci, s katerimi sem naredila intervju, samo eden živi v podnajemniškem stanovanju (ni še imel izkušnje z življenjem v samskem domu) – zelo težko sem prišla do osebe, ki ne živi v samskem domu, vsi ostali delavci pa živijo v samskih domovih. Vendar imajo vsi delavci iz mojega vzorca izkušnjo s podnajemniki in podnajemniškimi stanovanji, in sicer zaradi terenskega dela. Mnenje, ki ga imajo delavci o podnajemniških stanovanjih, je v večini negativno. Delavec, ki živi v podnajemniškem stanovanju, mi je povedal, da je bilo v času njegovega očeta in strica (tudi onadva sta oba v Sloveniji in delata kot migranta že celo svoje življenje, več kot 30 let) zelo popularno življenje v samskih domovih, zato si še danes ne upajo poseči po čem »boljšem«. Tako mi je razložil, da živijo večinoma v samskih domovih starejši moški, v podnajemniških pa njihovi otroci, predvsem mlajše generacije. Razložil mi je tudi, da so bili njihovi starši navajeni revščine in da jim je bilo v Sloveniji zmeraj vse v redu, saj drugega niso poznali oz. še več, poznali so bistveno slabše pogoje za življenje. Tudi moj vzorec s terena priča o tem, da se v

samskih domovih nahajajo pretežno ljudje, ki imajo več deset let delovnih izkušenj v Sloveniji. Delavci iz samskih domov so mi razložili, da si ne upajo bivati v podnajemniških stanovanjih, saj je varnost tam bistveno manjša. Nikoli ne veš, če lahko zaupaš najemodajalcu, da te je prijavil in nikoli ne veš, kdaj te bo odjavil. Prav tako moraš v času terenskega dela plačevati najemnino, ne glede na to ali bivaš v stanovanju ali ne, česar pa si večina delavcev glede na svoje plače ne more privoščiti. Obenem so mi delavci razložili, da je življenje v samskem domu manj nadzorovano in da so stroški fiksni, da ti nikoli nihče nič ne reče o količini porabljene vode in ogrevanja, medtem ko je v najemniškem stanovanju zmeraj to tveganje. Ob vseh teh razlogih obstaja še eden, ki je prav tako zelo močan, namreč delavci so mi povedali, da tukaj čutiš pripadnost. Ko prideš domov z dela te bodo sostanovalci ogovorili, pozdravili, medtem ko pomeni živeti v enem izmed blokov sredi Ljubljane, da imaš tudi doma občutek drugačnosti, tujosti. Sosedje te gledajo po strani, ves čas te krivijo za nekaj, česar nisi storil, in veliko je obrekovanja. S tem, ko živiš v samskem domu, se lahko izogneš vsaj temu tveganju.

Življenje v samskem domu je življenje v skupnosti. Na enem mestu živijo ljudje, ki so enakega spola, po večini narodnosti in opravljajo bolj ali manj enako delo, največ ljudi, s katerimi sem se pogovarjala, je bilo zaposlenih v gradbeništvu, o čemer pričajo tudi podatki Zavoda za zaposlovanje in LP IRSD. V eni sobi živijo vsaj 4 delavci, kar pomeni, da ni zasebnosti, zmeraj se morajo nekomu prilagajati. Ker je prostor, v katerem osebe živijo, tako majhen, je prilagajanje in dogovor samoumeven, saj brez tega ni mogoče skupno življenje. Delavci in upravniki domov so mi razložili, da v domu obstajajo določena pravila, ki se jih delavci morajo držati, saj lahko v nasprotnem primeru upravnik javi vodstvu, da se delavec neprimerno obnaša in ga za kazen odjavijo s stalnega ali z začasnega prebivališča, kar zanj pomeni tudi izgubo delovnega dovoljenja. To je le eden od primerov pogojevanja, ki je zelo tipično, kadar govorimo o tujcih, izbrisanih in azilantih. Prav tako obstajajo druga pravila, kot so na primer, da se v sobah ne sme kaditi in da morajo delavci hoditi na cigareto ven. Delavci po večini sob, saj pravijo, da nihče nima ničesar. Obenem pa je tukaj treba poudariti, da ima upravnik pravico kadarkoli priti v sobo, tako na primer v času njihove odsotnosti odpira njihova vrata in »preverja« čistočo v sobah. Tako je nad delavci ves čas izvajan nadzor.

V samskem domu obstaja močna hierarhija, ki ne velja zgolj in samo med stanovalci in zaposlenimi, kjer so zaposleni na vrhu hierarhične (piramidalne) lestvice, ampak tudi med samimi stanovalci. Na primer delavci iz Bolgarije in Makedonije veljajo za nekultivirane in »slabše« delavce, medtem ko so najvišje delavci iz Bosne, sledijo delavci iz Hrvaške. K temu najverjetneje pripomore dejstvo, da so v samskem domu delavci iz Bosne najštevilčnejši. Presenetilo me je, da si po zgornjem vrstnem redu tudi delijo sobe. Tako imajo delavci Bolgarije najslabše sobe, ki so po večini veliko bolj vlažne in v najbolj oddaljenih in temačnih delih samskih domov, prav tako pa jih v sobi prebiva večje število kot na primer v enaki sobi, kjer so delavci iz Bosne. Tako sem na primer na terenu videla, da sta v eni sobi z balkonom bila samo 2 delavca, ki sta me tudi opozorila, da imajo nekateri v domu privilegije in da obstajajo slabše in boljše sobe. Prav tako imajo več pravic tisti delavci, ki zasedajo boljša delovna mesta. So na primer skupinovodje ali delovodje, v najslabšem položaju so delavci, ki so že apriori najbolj ranljivi, in sicer delavci, ki so zaradi zdravstvenih težav v prehodnem obdobju, ko čakajo na invalidsko pokojnino ali prekvalifikacijo na delovnem mestu, in delavci, ki slabše ali sploh ne govorijo znanega (bodisi srbskohrvaško ali slovenskega) jezika. Odnosi, ki vladajo znotraj samskih domov, se zelo približujejo zgoraj omenjenemu vzorcu hierarhije. Delavci se družijo med seboj samo s tistimi, za katere menijo, da so tega vredni, so kulturni in ne pijančujejo. Opazila sem, da se skupaj grupirajo glede na etnični izvor in da so tudi na podlagi tega razvrščeni po sobah. Tako nisem na terenu videla niti ene sobe, kjer bi bili mešano bodisi nacionalno bodisi glede na versko pripadnost. Prav tako v domu ni prostora za cerkvene obrede in v skupnih prostorih prepovedano je izvajanje kakršnih koli obredov (na primer molitve).

V preteklosti so ti ljudje imeli izredno negativno izkušnjo, večina izmed njih je namreč izkusila življenje v barakarskih naseljih, kar je tudi največji razlog, zakaj so ljudje danes tako zadovoljni z življenjem v samskem domu. Barakarska naselja so bila po večini kar na samem gradbišču ali v njegovi neposredni bližini. V eni baraki, katere površina je bila 20m² je živelo po 12 delavcev. Ni bilo tople vode, tušev in ogrevanja. O televiziji so delavci lahko samo sanjali. Imeli so skupni hladilnik, eno kuhinjo ipd. Morda je videti, da so taka bivališča obstajala leta nazaj. Po večini morda res, a realna slika s terena opozarja, da so šele pred kratkim zaprli veliko barakarsko naselje, ki je bilo v Ljubljani. Med »obvestili«, ki so jih dobili stanovalci naselja, se je pojavilo tudi spodnje :

STANOVALCEM BIVALNIH KONTEJNERJEV

Spoštovani stanovalci!

Kot ste verjetno že opazili, za vas adaptiramo kopalnice v kletnih prostorih samskega doma. Trenutno kopalnic ni mogoče uporabljati. Prosim, da uporabljate kopalnice ali sanitarije v 3. ali 4. nadstropju. Adaptacija bo predvidoma končana v tem letu. Prosim, da potrpite.

Hkrati vas opozarjam, da je vaše obnašanje (vsaj nekaterih) skrajno malomarno. Prosim, da ne mečete smeti na zelenico za kontejnerji, ne urinirate po parkirišču, ne zlivate kave po parkirišču. /.../. Prosim, da skrbite za red in čistočo v kontejnerjih izključno sami. Vsak kontejner ima namreč metlo za pomivanje in prosim, da jo uporabljate.

Zavedati se morate, da stanujete v urbanem okolju in takega obnašanja si ne morete privoščiti. Od danes dalje bomo krivce poiskali in jih sankcionirali z odpovedjo bivanja v tem naselju. Naši sosede so visoko situirani ljudje in takega početja ne bodo dolgo odobraval. Tudi ob nedeljah, ko ste prosti, prosim, da se pogovarjate po tiho in ne poslušate glasbe na glas. Prosim, da svoje kulture in obnašanja, ki je pri nekaterih skrajno neprimerno ne poskušate uveljavljati tudi tukaj. Zavedajte se, da trenutno stanujete v Ljubljani, ki je glavno mesto RS, ki je članica EU. Tukaj veljajo pravila in zakoni, ki so na višjem nivoju.

Vzemite to obvestilo kot dobronamerno. Od danes dalje bomo kršenje hišnega reda sankcionirali.

Lep pozdrav, ... (Medica 2010: 49)

Dejstvo je, da gre za diskriminatoren in rasističen govor, lahko bi celo rekli, da je moč opaziti prvine sovražnega govora. Obenem pa gre za jasen dokaz, zakaj so delavci tiho in zakaj se bojijo.

5.3 POLOŽAJ DELAVCEV MIGRANTOV KOT DELAVCEV V SLOVENIJI (delovno pravno razmerje)

Na terenu sem na podlagi pričevanj delavcev izvedela, da v delovno pravnem razmerju prihaja do več različnih kršitev, ki jih bom predstavila v nadaljevanju in jih zakonsko in teoretsko tudi podkrepila.

5.3.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI

➤ *Pogodba o zaposlitvi:* Še zmeraj (to lahko trdim, saj so o teh kršitvah pisali že od leta 2005 dalje v letnem delovnem poročilu inšpektorata RS za delo, obenem pa je na problematičnost le-teh pogodb opozarjal tudi Goran Lukič iz ZSSS) je zelo pogosto sklepanje pogodb civilnega prava, čeprav obstajajo elementi delovnega razmerja in bi morala delavec in delodajalec skleniti pogodbo o zaposlitvi.

➤ *»Veriženje« pogodb o zaposlitvi za določen čas:* Delodajalec z istim delavcem in za ista dela sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, katerih neprekinjen čas trajanja je bil daljši, kot ga dopušča zakon, kar je v nasprotju s 53. členom ZDR-ja. Tako sem na terenu spoznala delavca, ki že 20 let opravlja samo dela za določen čas. Pravi, da je vsako leto od decembra do marca doma in da ga je vsakič znova strah, kaj bo, če ga delodajalec marca ne bo poklical.

➤ *Ravnanje delodajalca pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi:* s 26. členom ZDR-ja je določeno, da mora delodajalec na svoje stroške napotiti kandidat/delavca na predhodni zdravstveni pregled, a se v praksi dogaja, da imajo te stroške delavci sami, še več, dejansko se jim to preprosto odbije od plače ali se jim ne plača nadur. Delavci so mi razlagali, da nikoli ne veš, koliko si dolžan, da preprosto ne dobiš plačano, če se pritožiš ali karkoli samo vprašaš, ti bo zmeraj rekel, da lahko greš, če ti kaj ne paše. *»nikoli ni nič na stroške delodajalca.«*

➤ *Sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas izven primerov, ki jih izrecno določa 1. odstavek 53. člena ZDR:* Kljub osebnemu delovnemu dovoljenju, delodajalci zaposlujejo delavce za določen čas. Na terenu sem spoznala delavca, ki je v Sloveniji zaposlen 18 let in ves čas dela samo za določen čas. *»Vsako leto sem več mesecev doma in čakam, da me bodo spet poklicali. Živimo iz dneva v dan. Ponoči ne spim, ker ne vem, kaj*

bo z menoj jutri. Vse luksuzne dobrine sem že ukinil, nimam več kje kaj zmanjšati. Ne vem, kaj bom, ne dobim prave, redne službe.»

5.3.2 PRENEHANJE PODGODBE O ZAPOSLOTVI

➤ *Oblika in vsebina odpovedi:* Zelo pogost pojav med delavci migranti je predčasno in samovoljno izpisovanje iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti, delodajalci jim ne omogočijo izrabe letnega dopusta in ne plačajo dodatka za opravljeno delo preko polnega delovnega časa. Delodajalci ne plačujejo prispevkov za socialno varnost, čeprav jih delavcu odbijejo od mesečne plače. Na terenu sem izvedela tudi, da jih na primer delodajalec za nekaj mesecev odjavi iz zavarovanj za socialno varnost in jih nato ponovno prijavi, ali jih celo odjavi za nekaj mesecev za nazaj, brez pisne odpovedi pogodbe o zaposlitvi in brez pravilno izvedenega postopka odpovedi ali sklenjenega sporazuma o razveljavitvi pogodbe o zaposlitvi. Na ta način kršitev so me opozorili tudi na zavodu za zaposlovanje tujcev, ki se dnevno srečujejo s takšnimi primeri. Tako sem na terenu spoznala delavca, ki je bil star 62 let in bi moral imeti 42 let delovne dobe, a ga je delodajalec v času njegove zaposlitve večkrat po par mesecev odjavil iz zavarovanja in ima sedaj priznanih samo 38 let delovne dobe in mora zaradi kršitev svojega delodajalca oddelati ta manjkajoča leta. Čeprav ima mesečne izpiske, na katerih jasno piše, da je ves čas plačeval prispevke, a so nekateri plačilni listi zelo nejasno napisani in mu ne štejejo kot dokaz.

5.3.3 PLAČILO ZA DELO

➤ *Kršitve v zvezi s krajem in načinom izplačila plače ter v zvezi z izročitvijo pisnega obračuna plače (135. člen ZDR):* Delavci so mi povedali, da dobivajo del plače »na roko« in da nikoli ne vedo, kdaj bodo dobili ta del plače. Še posebej je bilo to značilno za delavce, ki opravljajo delo pri t. i. zasebnikih. Delodajalci delavcem migrantom ne izdajajo pisnega obračuna plače ali je ta napečen, zanje pa tudi ne plačujejo prispevkov za socialno varnost in davkov. Delavci se glede na poročila inšpektorjev obračajo na Inšpektorat Republike Slovenije za delo tudi zaradi drugih neizpolnjenih denarnih obveznosti delodajalca, zlasti v zvezi z izplačilom regresa za letni dopust, povračili stroškov za prevoz

na delo in z dela ter povračili stroškov za prehrano med delom. Ob vsem tem se delavcem nadure na plačilnih listih štejejo pod kakšne druge stroške. Pri nekaterih sem opazila, da gre za » materialne dodatke« in so le redko tudi pravilno obračunana, največkrat delavci nadur sploh ne dobijo plačanih ali jih delavec prišteje v čas, ko ni toliko dela in jih obračuna kot redne ure, na primer v zimskem času.

➤ *Kršitve v zvezi s pravočasnim izplačilom plače (na plačilni dan) (134. člen ZDR):* Vsi delavci, s katerimi sem govorila, so imeli izkušnjo z nerednim izplačevanjem plače, pri nekaterih se je to zavleklo tudi do 6 mesecev.

➤ *Kršitve v zvezi z napačnim izplačilom:* Plačilni listki delavcev so nejasni. Delavci so mi govorili, da se ne znajdejo na svojih plačilnih listkih in da je njihova osnovna plača vedno enako, da ne vedo, na kakšen način jim pišejo nadure, saj jih nikoli ne znajo preračunati (tisti, ki nadure sploh dobijo plačane). Spodnji plačilni listek dokazuje prav to, o čemer so mi pripovedovali delavci.

Slika 1: plačilni list enega izmed delavcev migrantov

Plača Feb./2008 - 1					
Banka [redacted]					
Davčna številka:					
Število točk: 1,490000					
Minulo delo: 1,00					
Osebn. ocenai: 0,00					
Urn. postavka: 3,32					
Bolniška osnova: 0,00					
Vrsta dela	Valuta	Učinek Strm	Ure	Znesek	
001REDNO DELO	0,00	260214	160,00	531,60	
018PRAZNIKI	0,00	260001	8,00	26,58	
026MINULO DELO-redno	0,00	260001	0,00	0,27	
026MINULO DELO-redno	0,00	260214	0,00	5,32	
499Pov.doh.osnova	0,00	260001	0,00	6,59	
500BRUTO	0,00		0,00	563,77	
501OSNOVA ZA PRISPEVKE	0,00		0,00	570,36	
502PRISPEVKI	0,00		0,00	126,05	
503DOHODNINSKE OLAJŠAVE	0,00		0,00	246,63	
504DOHODNINSKA OSNOVA	0,00		0,00	197,68	
505DOHODNINA	0,00		0,00	31,63	
506NETO	0,00		0,00	406,09	
602CLANARINA BVP	0,00		0,00	-4,00	
603KOLEKTIVNO ZAVAROVANJE	0,00		0,00	-4,01	
629MATERIALNI DODATKI	0,00		59,00	152,71	
850POSUJILA	0,00		0,00	-75,38	
BLAGAJNA VZAJ. POM.		Obrok:	60,00	5	
- PZZ 70%		Obrok:	15,38	0	
900IZPLAČILO	0,00		168,00	475,41	

Zgornji plačilni listek je plod raziskave ZSSS, ki ga je tudi pregledala strokovna služba in ugotovila naslednje nepravilnosti:

- Plače ne dosegajo najnižjih izplačanih plač po kolektivni pogodbi dejavnosti gradbeništva. Plače so tako v končnem znesku mesečno 100 do preko 120 Evrov prenizke, ker ni dosežena najnižja izplačana plača.
- Na zgornji plačilni listi se vidi, da je povprečna akontacija dohodnine prišteta k bruto osnovi in od tega preračunavali plačo, kar ni pravilno in s čimer so za cca 10 € bruto oškodovali delavca.
- Nadure so se znašle med »materialnimi dodatki« - za 59 nadur je delavec prejel 152 EUR, s čimer je ta delavec spet oškodovan za nekaj deset evrov.
- Zelo pogosto se dogaja, da na plačilni listi ni prikazan znesek, ki ga delavcu odtrgajo od plače za plačilo najemnine za bivanje v samskem domu. (ZSSS, 2008)

Moja raziskava je potekala tri leta za izdanimi rezultati ZSSS, a se na terenu ni spremenilo prav nič. Delavci so ostali še zmeraj v enakem položaju izkoriščanih.

5.3.4 DELOVNI ČAS

➤ *Odreditev dela preko polnega delovnega časa in razporeditev delovnega časa:* Delo preko polnega delovnega časa je prepovedano, če je v nasprotju s tretjim odstavkom 143. člena ZDR. Zakonsko je omejeno nadurno delo, in sicer lahko traja največ 8 ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 180 ur na leto. Delavci opravijo tudi po 8 nadur na dan. Mesečno se jim včasih nabere tudi po 100 nadur. Delavci z delodajalci ne sklepajo nobenih pisnih pogodb, ki bi odredjale nadurno delo, ampak gre pri večini za ustne »dogovore«. Delodajalci imajo mnogokrat evidence izrabe delovnega časa prirejene in dejansko ne kažejo nepravilnosti. Ne samo da delavci opravljajo pretirane količine nadur, temveč delodajalci obenem kršijo tudi 147. člen (razporejanje delovnega časa) in 142. člen (polni delovni čas) ZDR-ja. Delodajalci prekoračijo tedenski delovni čas 56 ur pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delodajalci pa delavcem na ta način tudi ne zagotovijo 11-urnega počitka v obdobju 24 ur. Še posebej prihaja do nepravilnosti pri delavcih, ki opravljajo sezonsko delo ali imajočasne

pogodbe za zaposlitev. Ti dve kategoriji ljudi, delavcev migrantov sta še posebej ranljivi in še dodatno izkoriščani. Ljudje se bojijo, da bodo, če se bodo pritožili, potegovali za svoje pravice, izgubili še to delo, ki ga imajo. Tako dejansko na inšpektoratu za delo RS beležijo bistveno manj takih kršitev, kot se jih v praksi dogaja. Delodajalci so bistveno bolj zavarovani, obenem imajo tudi to prednost, da se zavedajo svoje moči in po večini spoznajo na zakonske luknje. Tako bi na primer delavec zelo težko dokazal nadurno delo ali delo preko polnega delovnega časa oz. napačno prerazporejanje delovnega časa. Delodajalci namreč opravljenega dela preko polnega delovnega časa obravnavajo kot začasno prerazporeditev delovnega časa, delno pa kot nadurno delo, tako da je slednjem evidentirano v okviru zakonskih omejitev. Eden izmed delavcev je opravil 350 ur na mesec, od tega ni nikoli dobil plačane niti ene nadure, ampak mu je delodajalec te ure prerazporedil skozi leto, to je mišljeno v zimske mesece, ko je delo na gradbiščih okrnjeno ali ga sploh ni. Tako mu je razložil delodajalec, ko ga je spraševal iz meseca v mesec, kdaj bo dobil svoj denar. Veliki večini delavcev ni zagotovljen počitek med dvema delovnima dnevoma, ki je zakonsko določena na 12 oz. 11 ur, kadar gre za prerazporeditev delovnega časa. Delavci opravljajo tudi vsakodnevno po 15 ur, kar pomeni, da prihajajo domov v poznih večernih urah, po deseti ali celo pozneje, zjutraj pa se vračajo na delo med 6 in 7 uro. Takšna praksa je nekaj običajnega, kadar gre za delo delavcev migrantov.

➤ *Nočno delo:* Velike kršitve se dogajajo tudi na področju nočnega dela. Ne samo da se delavcem ne poudarja, da gre za nočno delo, ampak tudi plačanega ne dobijo. Prav tako nimajo nobenih prednosti, ki bi jih delodajalec po zakonu bil dolžan zagotoviti – na primer posebno varstvo, daljši dopust, ustrezno prehrano med delom, strokovno vodstvo. Inšpektorji na primer poročajo (LP IRSD 2006) o pojavu, da delodajalci ustrezno prehrano med delom zagotavljajo kot povrnitev stroškov malice, dejansko pa je ne zagotovijo. Prav tako so mi terenski delavci migranti poročali, da so po več dni skupaj opravljali nočno delo, čeprav so bili pred tem na gradbišču po cele dneve. Na primer delavec je prišel na delo ob 7 uri zjutraj in delal do 5. ali 6. ure drugega dne. Od njega pa se je celo pričakovalo, da bo prišel še isti dan nazaj in delo opravljal dalje. Eden izmed delavcev mi je povedal, da so v bili Kopru na gradbišču 48 ur brez počitka ali daljšega odmora, kaj šele, da bi dobili kakšno malico. Prav tako delavcem ni zagotovljena pravilna varnostna oprema.

5.3.5 ODMORI IN POČITKI

Iz letnih poročil inšpektorata RS za delo, lahko razberemo, da se kršitve na področju delovnega časa in odmorov ter počitkov znatno povečujejo. Ne samo na področju zaposlovanja delavcev migrantov, ampak na celotnem delovno pravnem področju. Vendar moramo tukaj biti zelo pozorni in se zavedati, da so delavci migranti dvojno oškodovani in da je z njihove strani pritožb bistveno manj. Delodajalci so na tem področju zelo dobro zaščiteni, saj je ti dve obliki kršitev težko ugotavljati zaradi neurejenih, prirejenih ali prikritih evidenc delovnega časa pri nekaterih delodajalcih. V mnogih primerih se dogaja, da ima sicer delavec odmor oz. počitek v evidencah zabeležen, dejansko pa opravlja v tem času delo – torej v času, ki je v evidenci prikazan kot delavčev prosti čas. Na terenu so mi delavci pripovedovali, da jih delodajalci preganjajo in odvzemajo odmor za malico in da nikoli ali zelo redko lahko koristijo 30 minut, četudi je delovnik bistveno daljši kot 8 ur.

»Včasih nimaš niti časa, da bi šel na malico. Uradno ti pripada pol ure, a si to lahko le redko privoščiš. Nihče ti ne reče, sedaj je čas za malico ipd. Če npr. poseliš in si že pojedel, preden je potekel tvoj čas, pride do tebe in ti reče, da pojdi naprej na delo, če si že končal. Povsod je nadzor, še pogovarjati se ne moremo med seboj po novem, saj smo manj produktivni.«

Delodajalci se v praksi ne držijo zakonskih določil na področju odmora med delovnim časom, saj na primer odmora ne štejejo med delovni čas, ampak to obdobje delavcem odštejejo od delovnega časa. Prav tako ne upoštevajo počitka med dvema delovnima dnevoma, pojavljajo se tudi kršitve glede tedenskega počitka, ker delavcu ne zagotovijo 24 neprekinjenih ur počitka v tednu, ne da bi k temu prišteli še počitek med zaporednima delovnima dnevoma. Delavci so mi pripovedovali tudi o tem, da ne morejo koristiti dopusta, ki jim pripada, saj jim to obdobje delodajalec vsakič znova prilagaja. Še posebej je bila kršitev izrazita pri delavcih z manj let delovne dobe, mlajših generacijah, in pri delavcih, ki imajo pogodbe za določen čas. Seveda pa ne gre zanemariti, da se te kršitve pojavljajo tudi pri ostalih delavcih, ki imajo na primer stalna delovna dovoljenja in tudi več kot 30 let delovne dobe v istem podjetju. Izplačilo letnega regresa se ne izplačuje po

obrokih in na ta način izniči prvotni namen regresa in hkrati tudi zakonsko krši pravico delavca.

Ob vsem tem so me presenetile izjave delavcev, saj je bilo očitno, da se velika večina zaveda svojih pravic in da so jim le-te kršene, a se bojijo za svoj obstoj in obenem so slišali toliko negativnih zgodb, da so dejansko izgubili zaupanja v vse institucije, ki bi morale biti na strani delavcev in ščititi njihove interese.

5.3.6 ZAPOSLOVANJE IN DELO TUJCEV

➤ *Delovna dovoljenja:* Na področju zaposlovanja in dela tujcev, ki ga že nekaj let poostreno nadzirajo, so v letu 2006 inšpektorji ugotovili 488 kršitev, od tega 403 kršitve Zakona o zaposlovanju in delu tujcev. Bistveno več kršitev je ugotovljenih v zvezi z zaposlovanjem tujcev na črno, torej ko delodajalci niti ne pridobijo delovnega dovoljenja za tujca niti z njim ne sklenejo ustrezne pogodbe.

➤ *Prijava dela tujca:* Čeprav je prijava dela tujcev že nekaj let obvezen pogoj za pričetek opravljanja dela tujca v Republiki Sloveniji, so inšpektorji največ nepravilnosti na področju zaposlovanja in dela tujcev ugotovili ravno v zvezi s prijavo dela tujcev (284). Na kršitve so najpogostejše naleteli v dejavnosti gradbeništva. Čeprav bi morala biti prijava in odjava dela tujca delodajalcem že dobro znana obveznost, ugotavljajo, da je še vedno pogosto ne izpolnijo ali pa jo izpolnijo prepozno.

➤ *Vrnitev delovnega dovoljenja:* V obdobju poročanja je znatno naraslo število ugotovljenih kršitev v zvezi z vrnitvijo delovnih dovoljenj (46) v primerjavi z letom prej, ko so beležili le 15 tovrstnih kršitev. Gre predvsem za primere, ko tujci pri delodajalcu prenehajo opravljati delo pred iztekom veljavnosti delovnega dovoljenja ali pa pri delodajalcu sploh ne nastopijo dela. Inšpektorji poročajo, da so sicer nekateri delodajalci v primerih kršitev vrnili nerealizirana delovna dovoljenja, vendar po preteku 60 dni. Niso pa osamljeni primeri, ko delodajalci delovnih dovoljenj Zavodu RS za zaposlovanje sploh ne vrnejo.

5.3.7 POSREDOVANJE ZAPOSLOTITVE OZIROMA DELA

Posredovanje zaposlitve je zelo pogosto kadar govorimo o delavcih migrantih in dejavnosti gradbeništvo. Tudi na tem področju se dogaja kopica kršitev in nepravilnosti. Iz LP IRSD sem zasledila, da se s koncesijsko dejavnostjo ukvarjajo tudi delodajalci, ki koncesije za tovrstno dejavnost nikoli niso pridobili, na ta primer so me opozorili tudi na Zavodu za zaposlovanje, največji problem, še posebej v zadnjem obdobju (zadnjih 10 let), pa povzročajo delodajalci, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitve oz. dela na način, da sklepajo pogodbe o poslovnem sodelovanju z naročnikom, pri katerem nato delavci opravljajo delo. Med temi posredniki zaposlitve so zelo pogosto tudi sami bivši delavci migranti, ki so pridobili bodisi stalno osebno delovno dovoljenje ali celo državljanstvo in obenem pridobili dovolj kapitala. Tako vozijo iz Bosne delavce in jih plačujejo z minimalno plačo, na primer delavec je dejansko na uro plačan 10€, a 7€ pobere posrednik, 3€ dobijo delavci, včasih celo manj. Na terenu sem spoznala delavce, ki so opravljali gradbeniška dela tudi za 1,5€ na uro. Gre za zelo zanimiv pojav, saj se ti delodajalci posredniki do delavcev migrantov obnašajo zelo izkoriščevalsko, dejansko gre za ponotranjenje odnosa delavec delodajalec, kakšnega so sami doživeli v preteklosti. Na drugi strani pa se kot posredniki dela pojavljajo agencije, ki prav tako poberejo izredno velik delež dejanskega plačila delavca in pogosto zelo kršijo delovno pravno razmerje (odmori v času delovnika se ne štejejo v delovni čas, prekomerni delovnik, »veriženje« pogodb o zaposlitvi za določen čas ipd.). Da gre res za velik porast naraščanja posredniških družb priča podatek iz registra MDDSZ, kjer je bilo 5. decembra 2007 vpisanih 77 podjetij, 17. aprila 2008 pa že 92. Obenem pa ne gre zanemariti podatka, da agencije po večini zaposlujejo tako rekoč samo delavce, ki imajo začasna delovna dovoljenja (npr. delovno dovoljenje za zaposlitev).

Na podlagi vseh zgoraj naštetih kršitev, ki se dogaja v odnosu do delavcev migrantov, delavci doživljajo strukturno diskriminacijo. Vendar ne glede na vse, sem pri delavcih opazila, da se kljub vsemu zavedajo, da so jim kršene pravice, da se stvari ne odvijajo v pravo smer in da so diskriminirani. Dejstvo je, da vedo, da nekaj ni prav, kot mi je enkrat povedal eden izmed delavcev, a ne vedo, kaj naj s tem spoznanjem. Prav tako na nek način verjamejo, da so oni tisti, ki so v drugi državi, da so oni tisti, ki so drugi, in da se morajo

prilagajati. Verjamejo, da si glede na raven in standard plače ne zaslužijo boljšega in višjega standarda. Izgubili so zaupanje v organe oblasti, ne verjamejo in zaupajo več nikomur. Slišali so veliko zgodb, ki so se končale zelo tragično. Delavec je izgubil službo, obenem pa ni mogel dokazati ničesar in izgubil je veliko denarja, da si je sploh lahko privoščil tožbo.

Inšpektorji poročajo, da je zaposlovanje tujcev za določen čas najpogostejše v gradbeništvu, v proizvodnji kovin, v kopenskem prometu in v gozdarstvu.

Velik problem je v reševanju vseh teh kršitev, saj bi dejansko moral delodajalec, ki naredi katero koli od zgoraj naštetih kršitev, konkretno odgovarjati, obenem bi morali tudi inšpektorji bolj redno opravljati preglede, še posebej pri delodajalcih, ki so že v preteklosti imeli zabeležene kršitve. Prav tako bi se moralo upoštevati in verjeti delavcem, ki podajajo pritožbe, ne da se jih odpravlja in dejansko krivdo prenaša nanje. Posledično delavci molčijo o tem. Kar se na koncu izkaže, kot da kršitev dejansko ni. Dejstvo je, da bi morali vzeti v zakup, da so delavci migranti prestrašeni in ustraševani povsod. Že poročila inšpektorjev iz leta 2005 so opozarjala na to problematičnost, čeprav se danes pojavljajo podatki, da je teh kršitev manj, a so kršitve še zmeraj prisotne, le da so potihnile in postale še bolj prikrite.

5.4 ZDRAVSTVENO STANJE

Splošno gledano na populacijo delavcev migrantov, (na podlagi mojega vzorca) je zdravstveno stanje delavcev zelo slabo. Tako rekoč vsi sogovorniki so mi med pogovorom povedali, da imajo težave s krvnim pritiskom, holesterolom in dnevne glavobole. Problem, ki ob vsem tem nastane, je, da le-tega ne zdravijo in to za seboj prinese nove težave. Dejstvo je, da se zdravstvene težave samo kopičijo brez kakršnega koli nadzora, kaj šele zdravljenja. Delavci so mi povedali, da za to obstaja veliko razlogov. Začne se pri denarju, ker si ne morejo privoščiti nakupa tablet v lekarni, ker preprosto nimajo toliko denarja. Preživljajo se z minimalnim zneskom denarja (npr. v povprečju delavcu za preživetje mesečno ostane slabih 100€, kar ne pomeni, da je to zgolj za prehrano, ampak so v ta denar všteti še prevozi domov in vse ostale dobrine, ki jih potrebujejo, torej si lahko

predstavljamo, kaj za nekoga pomeni 5€ pri takih pogojih). Tako si delavci sploh ne upajo iti v lekarno, tudi pri zdravniku občasno dobijo bele recepte, ki jih seveda spet ne morejo poravnati. Tako se vrtijo v začaranem krogu, in kot so mi sami povedali, poskušajo stisniti zobe in preživeti. Eden izmed delavcev mi je takole opisal svoj položaj: *»Stiskaš, tam, kjer se da. Upaš na boljši jutri. Pomisliš na družino in se usmeriš na delo, pomaga, pozabiš, da te karkoli boli.«* Ampak vrnimo se še k drugim problemov, vzrokom, zakaj svojih boleznih delavci ne zdravijo. Drug problem je, da so cel dan v službi in da še le redki zdravniki delajo tudi v teh urah, ko delavci končajo. Morda bi kdo na tem mestu modro pripomnil, da si naj vzamejo bolniško in v miru opravijo pregled. A tudi tukaj je odgovor zelo preprost. Če si delavec vzame bolniško, da obišče zdravnika, zanj to pomeni, da je mesečno prikrajšan za vsaj 20€, saj za ta dan ne prejme dodatka za malico, prevoz in tudi osnovna plača se zniža. Obenem se delavci bojijo vzeti bolniško, saj s tem tvegajo, da bodo hitreje izgubili službo. Namreč eden izmed vzrokov, zakaj ljudi odpuščajo (kljub osebnemu delovnemu dovoljenju in veliko let delovne dobe za isto podjetje) je tudi »prepogosto« jemanje bolniškega staleža. Kaj pomeni »prepogosto«? Odgovor na to vprašanje ni preprost, saj ne obstaja formalen ali legalen način, zakaj te delodajalec lahko odpusti, ker si uveljavljal svoje pravice, pravico do bolniške.

Delavci na vsakem koraku doživljajo pritiske in ustrahovanja. Tako si ne upajo vzeti bolniške in se ne pozdravijo, tudi z vročino greš na delo, mi je enkrat povedal eden izmed delavcev. *»Nikogar ne zanima, ali zmoreš, ampak preprosto moraš.«*(izpoved Hasana)

5.5 HRANA

Hrana delavcev migrantov je izredno slaba in nekvalitetna. Po večini gre za nizko cenovno hrano, ki je suha in nekuhana. Delavci preživijo z zelo malo obroki na dan, v povprečju 3 ali manj, kljub dejstvu, da fizično delajo tudi po 15 ur na dan. Le redki si lahko privoščijo toplo malico na delovnem mestu, večina preživlja dneve na suhem kruhu in pašteti. Delavci so mi pripovedovali, da si preprosto ne moreš privoščiti malice za 3 ali 4 evre, saj je tvoj dnevni proračun manjši od treh evrov. Tako za povprečnega delavca migranta predstavlja kuhan obrok nedosegljiv »luksuz«.

Nekatere delavce rešuje, da imajo doma kmetije in da gredo pogosto domov (enkrat tedensko ali vsaj na 2 tedna) in si poskušajo čim več hrane prinesiti od doma, če tega privilegija nimaš, se moraš nekako znajti, kot so mi pripovedovali delavci.

Delavci, ki so v Sloveniji že od devetdesetih let, so mi povedali, da je bilo takrat veliko lažje, saj so imeli 4 obroke na dan, vsaj 2 topla. Za hrano je poskrbel delovodja.

Na terenu sem spoznala tudi delavca migranta, ki je nekaj časa delal v eni izmed menz, kjer so delovodje naročali malice. Lahko mi je iz prve roke razložil, kako je bilo takrat vse drugače. Ljudje so zelo nezadovoljni s tem, današnjim načinom, a dejstvo je, da se nobeden od njih ne upa nikamor pritožiti, saj se boji za svoj obstoj, za svojo službo. Delavci za ukinitve »bonitet«, kot jim pravijo, krivijo sami sebe, češ da so bili nezadovoljni s hrano, da so metali vstran kruh in se zmrdovali nad kosili, da niso dobra, da so prevelike oz. premajhne porcije, da je kosilo mrzlo. Vse te razloge so mi našteali delavci sami. A njihova reakcija je bila zmeraj enaka, da so »prezahtevni«, saj ne vsi, eni, in da morajo sedaj oni trpeti posledice zaradi ljudi, ki so bili izbirčni. Delavci so ponotranjili diskurz, da so oni krivci in da niso žrtve. Dejstvo je, da je najverjetneje to edini način, da lahko preživiš, a po drugi strani je to samo še dokaz več, kako človek, če mu dovolj dolgo govoriš, da je krivec, dejansko začne tudi sam temu verjeti.

5.6 POLOŽAJ DELAVCA MIGRANTA KOT TUJCA

Položaj delavca migranta kot tujca je zelo kompleksen. Omejila se bom le na nekaj vidikov, ki bodo lahko iztočnica za bodoče raziskovanje. Obravnavala bom naslednje teme, in sicer koncept »mi-oni«, tujost-drugačnost, izključevanje, sistem pogojevanje, strukturna diskriminacija, kršitev človekovih pravic in na koncu bom zaključila z zelo širokimi temami, in sicer evropski apartheid in moderno suženjstvo.

Od leta 2004, ko je Slovenija postala članica EU in nato kasneje 2007 še del schengenskega območja, je položaj delavcev migrantov povezan tudi s položajem v EU.

V diplomski nalogi sem večkrat omenila, da je nad delavci migranti izvršena strukturna diskriminacija, ki jo Kuhar (2007) definira kot obliko diskriminacije, kjer je praksa izključevanja in neenakopravnega obravnavanja vpisana v sam sistem ali pravila delovanja določene družbene institucije (npr. diskriminacija, vpisana v zakon). Na več mestih sem poudarjala, da gre za legaliziran način diskriminacije, saj je zakonodaja narejena tako, da dovoljuje diskriminacijo in izključevanje delavcev migrantov na vseh ravneh in ščiti delodajalce ter državo. Bolj ko sem se poglobljala v samo področje raziskovanja, bolj mi je bilo jasno, da gre za skupino ljudi, ki živijo znotraj ene države in so hkrati zunaj nje. Tukaj si bom sposodila Balibarjev stavek, ki pravi, da je meja hkrati »zunanja« in »notranja« in zaradi nje je sleherni posameznik »brez meje« izgubljen subjekt, odtujen ali »tuj samemu sebi«. (Balibar 2007: 46) Tako lahko brez občutkov slabe vesti ali prehitrih sodb trdim, da se ustvarja skupino delavcev migrantov nevidno, kar se vzdržuje skozi dva koncepta, in sicer moderno suženjstvo in t.i. evropski apartheid, kot ga imenuje Balibar. Kaj razumemo pod terminom »nevidni«? Tukaj nimamo v mislih samo medijske nevidnosti, da se ne pojavljajo v množičnih medijih, ampak da se, kot pravi Kuhar, o njihovo kulturi sploh ne poroča ali pa se ta nevidnost vzpostavlja tako, da se o njih poroča izključno v negativnih kontekstih. Nevidnost je tako vzpostavljena z izključitvijo pozitivnih reprezentacij. In ravno to se dogaja s skupino delavcev migrantov, o katerih je javno mnenje zelo negativno in še več, zelo poenostavljeno in zlagano; na primer na you tube obstajajo celo filmčki, ki prikazujejo brezdelje delavcev migrantov ali da na delovnem mestu pijančujejo. Dejstvo je, da se na ta način zakrije in hkrati prikriva realna slika položaja delavcev migrantov.

Diskriminacija, pa naj bo katere koli oblike, je ne samo izredno težko dokazljiva, ampak je njen obstoj in posledično dokazno sredstvo kontardiktorno. Zakaj? Ker še posebej pri delavcih migrantih govorimo o strukturni diskriminaciji, ki je vpeljana in podprta z zakonodajo. A ne bi bilo najbolj samo sebi nasprotujoče, če bi jo v konkretnem primeru dokazali? Dejstvo je, da preden se lotimo raziskovanja pravne podlage, moramo biti pozorni prav na ta fenomen, legaliziranosti diskriminacije. Pravna sredstva za varstvo pred diskriminacijo obstajajo bolj ali manj le na papirju. V Sloveniji obstaja zagovornik načela enakosti, ki pravi, da morajo pravna sredstva pred diskriminacijo postati enostavno dostopna, uporabniku prijazna, torej nezapletena in učinkovita. Sankcije v primeru kršitev pa morajo po njegovem imeti odvrčalne učinke. Veliko bliže mi je koncept Balibarja, ki

spodbuja aktivizem, ki z majhnimi, vendar z vztrajnimi koraki opozarjajo in posledično tudi rušijo evropski rasizem in apartheid.

Kdo od nas pomisli, da so delavci migranti tisti, ki poskrbijo, da se lahko zjutraj zapeljemo skozi mesto brez smeti ali si privoščimo drago večerjo v restavraciji, da so v ozadju delavci migranti? Mislim, da je zelo malo takih, ki se zavedajo, kdo in kaj so delavci migranti in kaj vse morajo narediti za nas, da se »mi« lahko sprehajajo po lepo urejenih parkih in velikih nakupovalnih centrih. A kdo pomisli, da ti delavci opravljajo vsa ta dela pod ceno, tudi za 1,5€ na uro, da so večina svojih dni na suhi hrani in po vrhu še lačni, da svojih družin niso videli že tedne ali celo mesece? Temu smo »daleč« nazaj v zgodovini rekli suženjstvo, za katerega smo bili prepričani, da je bilo odpravljeno in je od 19. stoletja naprej prepovedano. Večina držav je celo podpisala različne resolucije in konvencije, s katerimi so se odpovedale in prepovedale izkoriščanju in zaslužnjevanju ljudi in same zase trdijo, da se prakse držijo. Suženjstvo je oblika izkoriščanja, kjer je človek v popolni lasti svojega gospodarja (Vsako minuto nova žrtev sodobnega suženjstva). Sužnji so bili brez pravic in so bili proti svoji volji podrejeni gospodarjem, ki so lahko z njimi počeli, kar so hoteli. Sodobno suženjstvo je prikrito, a nič manj kruto. Odlično je zakopano v »nezakonitih« mrežah in trgovanju in ga je posledično zelo težko »odkriti« in izkoreniniti, saj je z njim prežet celoten sistem. Že res, da smo ljudi nehali vklenjati v okove, a danes smo jim nadelni simbolno okovje, ki je še bolj boleče in brez jasnih meja. Ljudi uvažamo iz »nerazvitih« držav in jih tukaj zaposlujeemo ter jih pod pretvezo tuje delovne sile in rešitvijo pred revščino zaposlimo v nemogočih pogojih. Ko jih več ne potrebujemo, jih odvržemo in pošljemo nazaj. Delavci migranti tako ostanejo tujci za celo svoje življenje, četudi sprejmejo (dvojno) državljanstvo, še zmeraj ostanejo »drugi«, tisti, ki niso noter, zmeraj ostanejo nekje »na meji«. EU si je izmislila še boljši koncept. Evropsko državljanstvo, ki državljanom držav članic avtomatično podeljuje privilegije in jih postavlja v boljši položaj. Koncept odprtega trga in trgovanja ljudi omogoča, da ljudi obravnavamo kot blago, ki se lahko kupuje in prodaja in opravlja težka dela za borno plačilo ali popolnoma zastonj. Novodobni lastniki sužnjev so delodajalci, sužnji pa delojemalci; vseeno imamo včasih občutek, da je sodobni lastnik sužnjev država sama oz. vodilni »predstavniki« ljudstva, toda potencialni kupec sužnja ne kupi, marveč si ga izbere po lastni želji in presoji glede na psihofizično kondicijo. Ko ga dobro izkoristi in izčrpa do

onemoglosti ter ko ta zboli, postane hendikepiran, ga odvrže na cesto, pri čemer pa ni nujno, da mu izroči plačilo, ki si ga je zaslužil. Tako novodobni suženj ob nepopisnem trpljenju umira na obroke, pri čemer je odvisen zlasti od usmiljenja humanih dobrotnikov. Srečen je, kdor je od njih deležen drobtinic, ki jim rečemo tudi socialni transferji. Toda tudi socialnih transferjev ni deležen, če ne pripada »pravi« nacionalnosti. Torej je deležen zgolj in samo deportacije v lastno državo, če se v roku, ki mu ga določi država, ne izseli samovoljno. Ob vseh naštetih značilnostih se pojavlja še ena, in sicer kadar govorimo o delavcih migrantih, se vse vrti okrog pogojevanja, saj se na ta način ljudi izredno lahko ustrahuje in drži ves čas »na meji«. Za pridobitev delovnega dovoljenja je potrebno pridobiti začasno oz. stalno prebivanje, za pridobitev stalnega prebivanja je potrebna pogodba o zaposlitvi, v primeru izgube prebivališča izgubiš tudi delovno dovoljenje itd. Delavcem migrantom so človekove pravice zagotovljene le na simbolni ravni, realna slika je popolnoma drugačna, saj jim le-te preprosto ne pripadajo ali pa jim pripadajo omejeno. Ves čas ostanejo tisti, ki se bojujejo za »pravico imeti pravico«, kot to imenuje Aredent. V ozadju tega je vpeljava socialnega državljanstva, ki definira, da so človekove pravice enako kot državljanstvo.

Na ravni schengenskega območja se pojavlja še en fenomen, in sicer gre za ustvarjanje evropskega apartheida. Spet smo na začetku, saj smo o apartheidu govorili v prejšnjem stoletju, ko smo bili prepričani, da česa podobnega ne bomo naredili nikoli več, ampak zadeva se je vrnila, na podoben način kot suženjstvo. Vrnil se je razcvet gospodarstva, ki temelji na poceni delovni sili in izkoriščanju ljudi iz tretjerazrednih držav, ki so pripravljeni delati pod ceno. Balibar vpelje rešitev in pravi, da je nepopolno državljanstvo rešitev, saj je še zmeraj državljanstvo, četudi je nepopolno. Pravi, da je z vpeljavo evropskega državljanstva Evropa propadla. Dejstvo je, da se zdajšnji sistem preprosto mora končati. Evropa je že enkrat v zgodovini zaslužila več sto milijonov ljudi, Afričanov.

6 VLOGA IN POMEN SOCIALNEGA DELA

Delavci migranti so, tako v Sloveniji kot na celotnem območju EU, zagotovo ena najbolj izključenih skupin. Kadar imamo govora o izključenih posameznikih ali celo celih skupinah, nastopi stroka socialnega dela. Profesija socialnega dela je izključene narediti vključene oz. ljudi, ki so v družbi »nevidni«, prispevati, da postanejo »vidni«.

Tradicionalno socialno delo je bilo usmerjeno v posameznika. Tak model je, glede na današnja dogajanja, prerasel svojo funkcijo. Potrebno je slediti aktualnim potrebam uporabnikov in razviti nove metode in načine dela. Ponovno se je potrebno usmeriti v skupnostno socialno delo (Rapoša 1990, Dominelli 1995). Primarni cilj skupnostnega socialnega dela je sodelovanje z ljudmi in omogočanje življenja uporabnikom v njihovem neposrednem življenjskem okolju. Dragoš (2007) vidi skupnostno socialno delo kot najvišjo participacijo in vpletenost uporabnikov, kar lahko prispeva k premiku socialnega dela od faktoja družbene kontrole k akterju sprememb in emancipacije ljudi v procesih podpore in pomoči. (Dragoš, 2007: 1).

Socialno delo skupaj z udeleženi na različne načine rešuje težavne življenjske situacije, v katerih so se ljudje znašli. (Mesec 2006, Č. Vogrinčič) »Ob tem se spremeni doživljanje in ravnanje vpletenih, izboljšajo se njihovi odnosi z okoljem, z viri zadovoljevanja potreb itn. Te spremembe so lahko obsežne in trajne.« (Mesec 2006: 236)

Socialna politika države in socialno delo sta tesno povezana. Socialno delo ni neodvisna dejavnost, ampak deluje kot podaljšan sistem nadzora nad priseljevanjem. Socialne delavke in socialni delavci se z delavci migranti srečujejo na zavodu za zaposlovanje, kjer opravljajo administrativna dela ali na drugih organih javne uprave. Dejstvo je, da gre za delovna mesta, kjer je že apriori nemogoče slediti in upoštevati zgornjo definicijo socialnega dela, saj so socialne delavke in socialni delavci v teh poklicih podaljšan aparat nadzora nad priseljevanjem in cilji ustanove, v kateri so zaposleni, niso enaki socialnemu delu ali so celo kontradiktorni (na primer, če delavec zamudi rok prijave naslova za prebivanje, bo na ta način izgubil možnost pridobitve delovnega dovoljenja – iz tega primera je jasno razvidno, da gre na eni strani za pokroviteljski odnos zaposlenih (na

podlagi javnih pooblastil), na drugi strani pa neupoštevanje načel socialnega dela, da »skupaj z uporabnikom rešujemo težavne življenjske situacije«). Socialne delavke in socialni delavci redefinirajo načela socialnega dela tako, da so skladna s cilji ustanove, v kateri so zaposleni (Zorn 2008: 127), saj v nasprotnem primeru delujejo proti svoji dolžnostim, ki jih narekuje ustanova. Zato imajo na izbiro samo 2 možnosti, da delujejo v skladu s temi načeli ali dajo odpoved.

»Socialno delo je poklic, katerega namen je dobrobit ljudi, in bi moralo biti /.../ v prvih bojnih vrstah« (Dominelli 1995: 181) Socialno delo bi moralo biti avtonomno in neodvisno od državne politike, da bi lahko dejansko delovalo v dobrobit ljudem. Nemogoče je od javnih uslužbencem pričakovati aktivizem in protestiranje proti samemu sebi.

V praksi se je izkazalo, da delavci nimajo pravice, da bi obiskovali center za socialno delo, saj je ta namenjen za državljane (gre za nenapisano pravilo, interni dogovor med socialnimi delavci). Delavci imajo zelo slabe izkušnje s prakso socialnega dela. Socialne delavke in socialni delavci jih odganjajo iz svojih pisarn ob predpostavki, da jim ne morejo pomagati. Pomoč razumejo kot finančno pomoč. Pri delavcu dejansko ne preverijo, ali je problem finančne narave ali ne, ampak ga predhodno odslovijo. Delavci nosijo velike travme (večina delavcev, ki prihaja iz Bosne, je preživela vojno, ki je na njih pustila velik pečat in po taki izkušnji zmeraj pride do postraumatskega sindroma, kjer bi ponovno lahko nastopilo socialno delo kot svetovalni organ) in pri tem jim država ne nudi nobene socialne ali druge pomoči oz. zaščite.

Ne samo da obstajajo nejavne institucije, ki bi se naj ukvarjale z delavci migranti, ampak je tudi nevladni sektor zelo slabo razvit. Trenutno sta najbolj aktivni dve nevladni organizaciji, in sicer SC Rog, ki deluje aktivistično in Slovenska filantropija, ki je šele v razvijanju programov na področju dela z delavci migranti, vendar nobena ni strogo socialnodelovna organizacija. V zadnjem obdobju je nastalo kar nekaj člankov in raziskav na to temo in tudi na Fakulteti za socialno delo je v preteklem letu nastala ena diplomska naloga. Kar kaže na to, da je teorija socialnega dela začela opozarjati na težave delavcev, a zaenkrat je praksa še precej daleč od zapisanega. Vse to nas opozarja, da so delavci migranti izključeni iz samega socialnega dela, še več, zavzeli so pozicijo »nevidnih«.

»Če predpostavljamo, da lahko socialno delo okrepi svojo legitimnost šele, ko prestopi institucionalne meje in se poda v skupnost, potem lahko prav skupnostna usmeritev v socialnem delu s svojimi principi delovanja prispevata k zavračanju teorije o vlogi socialnega dela kot o družbeni strukturi, ki zatira.« (Rapoša Tajnšek, 1990: 65).

Socialno delo je v precepu med državo in uporabniki, Jordan (1999) poudarja, da mora socialno delo odrasti in reagirati na nove potrebe, ki jih je ustvarila tržna ekonomija. Prej so socialne službe skrbele bolj za specifične skupine ljudi (hendikepirani, stari...), zdaj pa se pojavljajo množice brezposelnih, odvisnih, izključenih. Zato Jordan vidi smisel v krizni orientaciji, ki omeni reakcijo na množičnost socialne problematike.

»Socialno delo je dolžno razviti pristope, ki zmanjšujejo izključenost in prispevajo k vključevanju uporabnikov; razvijati moramo t.i. uporabniški model socialnega, ki ga predlaga Morris.« (Payne 1997: 252)

Razmere na področju delavcev migrantov kažejo na velik razkorak med vlogo socialnega dela, ki naj bi prispevalo k pravičnejši družbi in pomagalo rešiti težave posameznikov in posameznic ob spoštovanju njihove avtonomije in samodeterminacije. Področje socialnega dela z delavci migranti je neraziskano in izključeno iz socialnega dela. V praksi socialne delavke in socialni delavci ne opravljajo svojih poklicnih dolžnosti in na več mestih delujejo v nasprotju z načeli socialnega dela in etičnimi kodeksi, ki zavezujejo socialne delavke in socialne delavce. Zato je nujno potrebno razvijati drugačna znanja za stroko, saj se z uporabniki ne srečujejo v običajnih prostorih, kot to velja za ostale uporabnike (na primer v pisarni za socialno delo ipd.), vendar kljub manj primernemu okolju lahko pomagajo. Potrebujemo izobraževanja, ki se ne navezujejo zgolj na načela in metode dela, ampak potrebujejo »/.../ poglobljeno razumevanje konteksta ogroženosti osebne avtonomije in pravic ljudi.« (Zorn, 2006: 127) Potrebno je razvijati nevladni sektor, saj ta lažje deluje neodvisno od državnih aparatov kontrole. Obenem pa je potrebno spodbujati razvoj drugačnih načinov dela, saj so kot izhaja iz prakse, zdajšnji preozki in ljudi izključuje že sama stroka. Preseči moramo okvir in biti odprti z novosti, biti inovativni in slediti potrebam trga. Potrebno je razvijati modele socialnega dela, ki izhajajo iz »spodaj

navzgor« in ne obratno, saj je to edini način, da lahko upoštevamo in spoštujemo uporabnika, ki je brez moči ali pa ima manjšo moč.

7 SKLEPI

Z analizo sem prišla do naslednjih sklepov:

- Povprečna starost delavca migranta v Sloveniji je 46,42 leta. Večina izmed njih je v Sloveniji od svojega 15. leta starosti, kjer so tudi obiskovali srednjo šolo.
- Povprečen delavec migrant v Sloveniji biva 25 let. Večina delavcev ima osebno delovno dovoljenje.
- Vsi sogovorniki, z izjemo dveh delavcev iz Bolgarije, so tekoče razumeli slovensko, nekateri med njimi so slovensko tudi govorili.
- V Sloveniji je največji delež delavcev migrantov s 1. in 4. stopnjo izobrazbe (med tema dvema stopnjama izobrazbe statistično gledano ni bistvene številčne razlike)
- V okviru migracijske politike in integracije tujcev Ministrstvo za notranje zadeve v povezavi z Zavodom za zaposlovanje organizira brezplačne tečaje učenja slovenščine za tujce, vendar s strani delavcev migrantov in njihovih delodajalcev zanje ni zanimanja.
- Glede na državo izvora največ delavcev migrantov prihaja iz Bosne in Hercegovine (52%).
- BIH je ena redkih držav, s katero RS še ni sklenila bilateralnega sporazuma na področju socialne varnosti, kar pomeni, da delavcem migrantom iz BIH v Sloveniji ne pripadajo pravice iz naslova socialne varnosti. V praksi to pomeni, da državljan BIH ni upravičen do nadomestila za brezposelnost, čeprav je redno plačeval vse prispevke.
- Sobe v samskih domovih so zelo pomanjkljivo opremljene in v slabem stanju, tudi skupni prostori so dotrajani in potrebni prenove.
- Med vsemi mojimi sogovorniki je v času našega intervjuja samo en živel v podnajemniškem stanovanju, vsi ostali so živeli v samskih domovih. Vendar imajo vsi delavci iz mojega vzorca zaradi terenskega dela izkušnjo s podnajemniki in podnajemniškimi stanovanji.
- Večina intervjuvanih delavcev, ki biva v samskih domovih ima o bivanju v podnajemniškem stanovanju negativno mnenje, medtem ko je edini delavec, ki dejansko živi v podnajemniškem stanovanju s svojo bivanjsko izkušnjo zelo zadovoljen. Na podlagi mojega vzorca sem ugotovila, da v samskih domovih bivajo povečini starejši moški, ki so

že desetletja stanovalci samskega doma in so takšnega načina življenja povsem vajeni ter niso pripravljeni na novosti.

➤ Delavci so zelo nezaupljivi do podnajemniških stanovanj, saj so imeli negativne izkušnje z njimi. *Pri bivanju v najemniškem stanovanju se najbolj bojijo, da bi jim lastnik odjavil stalni oziroma začasni naslov in bi posledično izgubili delovno dovoljenje.* Veliko oviro predstavljajo tudi plačevanje najemnine v času terenskega dela, stroga kontrola najemnikov ter visoke najemnine.

➤ Razlogi za bivanje v samskem domu so varnost, fiksni stroški, manjši nadzor, zagotovljeno stalno ali začasno prebivališče in občutek pripadnosti.

➤ V samskem domu ni zasebnosti, potrebno je vsakodnevno prilagajanje (majhni skupni prostori, pomanjkanje sanitarij).

➤ V samskih domovih poleg hišnega reda, ki je običajno izobešen na oglasni deski obstajajo še določena nezapisana pravila, ki veljajo na podlagi ustnega dogovora, vendar imajo prav tako stroge sankcije.

➤ Kadar govorimo o delavcih migrantih, je eden izmed zelo pogostih sistemov t.i. sistem pogojevanja.

➤ Delavci večinoma sob v samskih domovih ne zaklepajo, kar razlagajo s tem, da ti nihče nima ničesar vzeti.

➤ V samskem domu obstaja močna hierarhija, ki ne velja le med stanovalci in zaposlenimi, kjer so zaposleni na vrhu hierarhične (piramidalne) lestvice, ampak tudi med samimi stanovalci. Na primer delavci iz Bolgarije in Makedonije veljajo za nekultivirane in »slabše« delavce, medtem ko so najvišje delavci iz BIH, katerim sledijo delavci iz Hrvaške. K temu pripomore dejstvo, da so v samskem domu delavci iz BIH najštevilčnejši. Po zgornjem vrstnem redu se tudi delijo sobe. Zato imajo na primer delavci iz Bolgarije najslabše sobe, ki so v primerjavi s tistimi, ki jih imajo delvci iz BIH po večini veliko bolj vlažne, oddaljene, temne in natrpane.

➤ Več pravic imajo delavci, ki zasedajo boljša delovna mesta, so na primer skupinovodje ali delovodje, v najslabšem položaju pa so delavci, ki so že v izhodišču najbolj ranljivi, in sicer delavci, ki so zaradi zdravstvenih težav v prehodnem obdobju, ko čakajo na invalidsko pokojnino ali prekvalifikacijo na delovnem mestu in delavci, ki slabše ali sploh ne govorijo »znanega« (bodisi srbsko-hrvaško ali slovenskega) jezika.

- Delavci se družijo med seboj samo s tistimi, za katere menijo, da so tega vredni, so kulturni in ne pijančujejo. Skupaj se grupirajo glede na etnični izvor in na podlagi tega so tudi razvrščeni po sobah.
- V samskih domovih je prepovedano izvajanje kakršnihkoli cerkvenih obredov. Molitveje mogoča le v sobah, a samo v primeru, da se ostali sostanovalci s tem strinjajo.
- Večina delavcev migrantov je imela izkušnjo z življenjem v barakarskem naselju, kar je danes eden ključnih razlogov, daso delavci z življenjem v samskem domu tako zadovoljni.
- Zelo pogosto je sklepanje pogodb civilnega prava (predvsem pogodbe o delu?), čeprav obstajajo elementi delovnega razmerja in bi morala delavec in delodajalec po veljavni zakonodaji skleniti pogodbo o zaposlitvi.
- Delodajalec z istim delavcem in za ista dela sklene več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas, katerih neprekinjen čas trajanja je daljši kot ga dopušča zakon.
- S 26. členom ZDR-ja je določeno, da mora delodajalec na svoje stroške napotiti kandidata/delavca na predhodni zdravstveni pregled, a se v praksi pogosto dogaja, da imajo te stroške delavci samiali jim jih delodajalec celo preprosto odbije od plače ali jim ne plača nadur.
- Kljub osebnemu delovnemu dovoljenju, delodajalci zaposlujejo delavce za določen čas.
- Delodajalci predčasno in samovoljno izpisujejo iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zavarovanja za primer brezposelnosti, delavcem ne omogočijo izrabe letnega dopusta in ne plačajo dodatka za opravljeno delo preko polnega delovnega časa. Delodajalci ne plačujejo prispevkov za socialno varnost, kljub temu da jih delavcu odbijejo od mesečne plače.
- Delavci del plače dobijo plačan »na roko« in nikoli ne vedo kdaj bodo dobili ta del. Še posebej je to značilno za delavce, ki opravljajo delo pri zasebnikih.
- Delodajalci delavcem migrantom ne izdajajo pisnega obračuna plače ali je ta napačen, zanje pa tudi ne plačujejo prispevkov za socialno varnost in davkov.
- Nadure se delavcem na plačilnih listih štejejo pod kakšne druge stroške, na primer »materialne dodatke« in so le redkim tudi pravilno obračunane, največkrat delavci nadur sploh ne dobijo plačanih ali jih delodajalec prišteje v čas, ko ni toliko dela in jih obračuna kot redne ure (na primer v zimskem času).

- Vsi delavci so imeli izkušnjo z nerednim plačevanjem plače, pri nekaterih se je to zavleklo tudi do šest mesecev.
- Plačilni listki delavcev so nejasni. Delavci se ne znajdejo iz svojih plačilnih listkov.
- Plače ne dosegajo najnižjih izplačanih plač po kolektivni pogodbi dejavnosti gradbeništva. Plače so tako v končnem mesečnem znesku od 100 do preko 120 evrov prenizke.
- Zelo pogosto se dogaja, da na plačilni listi ni prikazan znesek, ki ga delavcu odtrgajo od plače za plačilo najemnine za bivanje v samskem domu.
- Delavci opravijo tudi po 8 nadur na dan. Mesečno se jim včasih nabere tudi po 100 nadur. Delavci z delodajalci ne sklepajo nobenih pisnih pogodb, ki bi odredile nadurno delo, ampak gre pri večini za ustne »dogovore«. Delodajalci imajo mnogokrat evidence izrabe delovnega časa prirejene in dejansko ne kažejo nepravilnosti.
- Delodajalci prekoračijo tedenski delovni čas 56 ur pri neenakomerni razporeditvi in začasni prerazporeditvi polnega delovnega časa, delodajalci pa delavcem na ta način tudi ne zagotovijo 11- urnega počitka v obdobju 24 ur. Do nepravilnosti še posebej prihaja pri delavcih, ki opravljajo sezonsko delo ali imajo začasne pogodbe o zaposlitvi.
- Na inšpektoratu za delo RS beležijo bistveno manj kršitev kot se jih v praksi dogaja, saj se delavci bojijo za svoj položaj in si kršitev ne upajo prijaviti.
- Delodajalci sov primerjavi z delavci v bistveno ugodnejšem položaju, saj imajo boljše pravno znanje in znajo izkoristiti pravne praznine, izkoriščajo pa tudi položaj močnejše pogodbene stranke.,
- Delodajalci opravljeno delo preko polnega delovnega časa obravnavajo delno kot začasno prerazporeditev delovnega časa, delno pa kot nadurno delo, tako da je slednje evidentirano v okviru zakonskih omejitev.
- Veliki večini delavcev ni zagotovljen počitek med dvema delovnima dnevoma, ki je zakonsko določena na 12 oz. 11 ur, kadar gre za prerazporeditev delovnega časa. Delavci opravljajo tudi vsakodnevno po 15 ur, kar pomeni, da prihajajo domov v poznih večernih urah, po deseti ali celo pozneje, zjutraj pa se vračajo na delo med 6 in 7 uro. Takšna praksa je nekaj običajnega, kadar gre za delo delavcev migrantov.
- Velike kršitve se dogajajo na področju nočnega dela. Ne samo, da se delavcem ne poudarja, da gre za nočno delo, ampak ga tudi ne dobijo plačanega po višji tarifi, prav tako nimajo nobenih prednosti, ki bi jih delodajalec po zakonu bil dolžan zagotoviti, na primer

posebno varstvo, daljši dopust, ustrezno prehrano med delom, strokovno vodstvo. Delavci v času projekta opravljajo tudi več dni zaporedoma nočno delo, obenem pa morajo biti na gradbišču tudi čez dan.

- Delavcem ni zagotovljena pravilna varnostna oprema.
- V mnogih primerih se dogaja, da ima sicer delavec odmor oz. počitek v evidencah zabeležen, dejansko pa opravlja v tem času delo – torej v času, ki je v evidenci prikazan kot delavčev prosti čas.
- Delavci imajo le redko 30 minut časa za malico. Čas za odmor se jim ne poveča v skladu z daljšanjem delovnega časa.
- Delodajalci se v praksi ne držijo zakonskih določil na področju odmora med delovnim časom, saj na primer ne štejejo odmora med delovni čas, ampak to obdobje delavcem odštejejo od delovnega časa.
- Delavci le redko koristijo letni dopust in dobijo izplačan letni regres ali pa je ta izplačan v več delih.
- Velika večina delavcev se zaveda svojih pravic in da so jim te kršene, a se bojijo za svoj obstoj in obenem so slišali toliko negativnih zgodb, da so izgubili zaupanje v vse institucije, ki bi morale biti na strani delavcev in ščititi njihove interese.
- Delodajalci ne prijavljajo in odjavljajo delavcev v skladu s predpisi.
- Posredovanje zaposlitve je zelo pogosto kadar govorimo o delavcih migrantih in dejavnosti dela gradbeništvo. Tudi na tem področju se dogaja kopica kršitev in nepravilnosti. Na primer v LP IRSD sem zasledila, da se s koncesijsko dejavnostjo ukvarjajo tudi delodajalci, ki koncesije za tovrstno dejavnost nikoli niso pridobili. Na ta primer so me opozorili tudi na Zavodu za zaposlovanje. Največji problem, še posebej v zadnjem obdobju (zadnjih 10 let) pa povzročajo delodajalci, ki se ukvarjajo s posredovanjem zaposlitve oz. dela na način, da sklepajo pogodbe o poslovnem sodelovanju z naročnikom, pri katerem nato delavci opravljajo delo. Med temi posredniki zaposlitve so zelo pogosto tudi sami bivši delavci migranti, ki so pridobili bodisi stalno osebno delovno dovoljenje ali celo državljanstvo in obenem pridobili dovolj kapitala. Na drugi strani pa se kot posredniki dela pojavljajo agencije, ki prav tako poberejo izredno velik delež dejanskega plačila delavca in pogosto zelo kršijo delovno pravno razmerje (odmori v času delovnika se ne štejejo v delovni čas, prekomerni delovnik, »veriženje« pogodb o

zaposlitvi za določen čas ipd.). Agencije po večini zaposlujejo samo delavce, ki imajo začasna delovna dovoljenja (npr. delovno dovoljenje za zaposlitev).

- Zdravstveno stanje delavcev migrantov je zelo slabo. Delavci imajo največje težave s krvnim pritiskom, holesterolom in dnevnimi glavoboli.
- Delavci zdravstvenih težav ne rešujejo zaradi več razlogov. Ne morejo si privoščiti nakupa tablet v lekarni, ker nimajo denarja. Cel dan so v službi in se težko prilagodijo delovnemu času zdravstvenih domov.
- Hrana delavcev migrantov je izredno slaba in nekvalitetna.
- Nad delavci migranti se izvršuje strukturna diskriminacija.
- Skupino delavcev migrantov se ustvarja nevidno in vzdržuje prekodnih konceptov, in sicer preko koncepta modernega suženjstva in t.i. evropskega apartheida.
- Delavci so tekom življenja v Sloveniji pridobili določene lastnosti, ki jih niso imeli, preden so prišli delat v Slovenijo. Pri delavcih je moč zaznati vdanost, pasivnost, ponotranjenje negativnega diskurza, občutek »brezdomstva« in negotovost.. Večina delavcev je mnenja, da se pričakovanja, ki so jih imeli pred prihodom v Slovenijo niso uresničila.
- Za večino delavcev predstavlja samski dom »dom«.
- Preden so prišli delavci v Slovenijo, so bili zelo slabo informirani o delu, ki ga bodo opravljali in o svojih pravicah. Večina je pogodbe o zaposlitvi podpisala v državi izvora, brez predhodne razlage o tem kaj podpisujejo in zakaj je to potrebno.
- Delavci so najbolj bojijo izgube službe in sprejema novega pokojninskega zakona.

8 PREDLOGI

Glede praktičnega delovanja predlagam, da:

- se vpelje neodvisni organ, ki bo preprečeval in sankcioniral diskriminacijo;
- se razširi nevladni sektor, ki bo temeljil na podpori delavcem migrantom, delu na terenu in varstvu ter zaščiti pravic delavcev migrantov;
- se vpelje možnost podpore socialnih delavk in delavcev na centrih za socialno delo za delavce migrante. Delavci migranti so trenutno popolnoma izvzeti iz pomoči, ki bi jo lahko dobili na CSD-jih, saj jih odganjajo ob predpostavki, da jim ne pripadajo socialni transferji, ob tem pa se pozablja na namene socialnega dela, katerega namen je podpora ljudem in ne zgolj blaženje stiske s finančno podporo;
- da se uvede izobraževanje za vse uslužbence, tudi v javni upravi, kjer se poudarja antidiskriminacijske metode dela in skupnostno usmerjeno socialno delo;
- da se začne delavce predstavljati kot posameznike in ne kot skupine – preko televizijskih in radijskih oddaj o delavcih, s poročanjem v časopisnih medijih; vendar naj ne gre za pokroviteljski odnos, ampak naj bodo v ospredju delavci in njihove zgodbe in ne interpretacija novinarjev;
- se vpelje večja kontrola Inšpektorata RS za delo, nenapovedani inšpekcijski pregledi in kazni za delodajalce, ki kršijo zakonodajo;
- se vzpostavi večja kontrola nad delodajalci in uvede kazni v primeru kršitev;
- se izvaja vključitev delavcev v soodločanje pri vlaganju dokumentacije za delovno dovoljenje in pri plačevanju prispevkov;
- delavci redno prejemajo letna poročila o plačanih prispevkih za pokojninsko in invalidsko zavarovanje;
- se migracije začne obravnavati kot priložnost in ne kot strošek;
- se vpelje večji nadzor nad agencijami in drugimi posredniki zaposlovanja delavcev;
- se vnese plačo v Ustavo RS kot osnovno človekovo pravico.

Glede nadaljnjega raziskovanja predlagam:

- raziskovanje položaja delavk migrantk v Sloveniji;

- podrobnejšo raziskavo sodobnega suženjstva;
- primerjavo med spoloma med delavci migranti in delavkami migrantkami;
- izvedbo širše analize na področju Inšpektorata za nadzorstvo in Zavoda za zaposlovanje RS na področju kršitev;
- raziskavo področja delovnih dovoljenj in pridobitve stalnega oz. začasnega prebivališča in pojasnilo, zakaj prihaja med kraji po Sloveniji do različnih rokov za oddajo vloge;
- študijo o postraumatskem sindromu med delavci migranti, ki so imeli izkušnjo z vojno v Bosni;
- študijo odnos delavcev migrantov z matično družino;
- raziskavo potreb delavcev migrantov in na podlagi tega ustanoviti primerne organizacije, ki se bodo s tem ukvarjale.

9 VIRI IN LITERATURA

- Alston, P. (2008), *Labour Rights as Human Rights*. Oxford: University press.
- Arendt, H. (2003), *Izvori totalitarizma*. Ljubljana: Študentska založba (claritas).
- Balibar, E. (2007), *Mi, državljani Evrope? Meje, država, ljudstvo*. Ljubljana: Založba Sophia.
- Benhabib, S. (2010), *Pravice drugih. Tujci, rezidenti in državljani*. Ljubljana: Krtina.
- Bešter, R. (2003), *Migracijska politika Slovenije in EU. Primerjava zakonodaje, strateških dokumentov in priporočil, s poudarkom na integracijski politiki*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Castles, S. in Davidson, A. (2000), *Citizenship and migration. Globalization and politics of belonging*. New York: Routledge.
- Christensen-Verlič, B. (2002), *Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Čačinovič Vogrinčič, G. idr. (2005), *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Dominelli, L. (1995), *Antirasistične perspektive v socialnem delu*. Socialno delo, letnik 34, št. 3, str.: 181–195).
- Dragoš, S. (2007), *Skupnostno socialno delo*. Skripta. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Eurostat (1997) *Migration Statistics 1996*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Foucault, M. (1998), *Zgodovina norosti v času klasicizma*. Ljubljana: Cf.
- *Globalni standardi izobraževanja in usposabljanja za socialno delo. Predlog novega etičnega kodeksa* (2005). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Goffman, E. (1963), *Stigma. Zapiski o upravljanju poškodovane identitete*. Maribor: založba Aristej.
- Jarkovič, T. (2004), *Mednarodne migracije visokokvalificirane delovne sile EU [Elektronski vir]: diplomska naloga*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Južnič, S. (1976): *Razmišljanje o evropocentizmu; Teorija in praksa*, let. 13, št. 7–8, str. 599–608).

- Kogovšek, N. in drugi (2010), Brazgotine izbrisa: Prispevek h kritičnemu razumevanju izbrisa iz registra stalnega prebivalstva Republike Slovenije. Ljubljana: Mirovni institut
- Klinar, P. (1985), Mednarodne migracije v kriznih razmerah. Ljubljana: Založba Obzorja.
- Klinar, P. (1976), Mednarodne migracije. Sociološki vidiki mednarodnih migracij v luči odnosov med imigrantsko družbo in imigrantskimi skupinami. Maribor: Založba obzorja.
- Kogovšek, N. in Petkovič, B. (2010), Brazgotine izbrisa. Prispevek h kritičnemu razumevanju izbrisa iz registra stalnega prebivalstva Republike Slovenije. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Komac, M. (ur.) (2007), Priseljenci. Študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Kuhar, R. (2007), Na križiščih diskriminacije. Večplastna in intersekcijska diskriminacija. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Medica, K. (2007), Sodobne migracije in dileme varnosti. Socialno delo 46, 3; 125- 133.
- Medica, K., Lukič, G. in Bufon, M. (2010), Migranti v Sloveniji – med integracijo in alienacijo. Koper: Univerzitetna založba Annales.
- Medvešek, M. in Bešter, R. (2010), Državljan tretjih držav ali tretjerazredni državljani? Integracija državljanov tretjih držav v Sloveniji. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Mešl, N. (2007), Teorije ravnanja in uspešnost procesov pomoči v socialnem delu z družinami – doktorska dizertacija, Ljubljana, Fakulteta za socialno delo.
- Pajnik, M., Zavratnik Zimic, S. (ur.) (2003), Migracije-globalizacija-Evropska unija. Ljubljana: Mirovni institut.
- Milohnič, A. (2001), Evropski vratarji. Migracijske in azilne politike v Vzhodni Evropi. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Pajnik, M., Lesjak-Tušek, P. in Gregorčič, M. (2001), Prebežniki, kdo ste? Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Pecoud, A. and De Guchteneire, P. (2007), Migration without borders: Essays on the free movement of people. New york: Berghahn Books.

- Soysal Nuhoglu. Y. (1994) , Limits of citizenship: migrants and postnational membership in Europe. Chicago and London: The university of Chicago.
- Stammers, N. (2009), Human Rights and Social Movements. New York: Pluto press.
- Thompson, N (1995), V podporo antidiskriminacijski akciji. Socialno delo, 34, št. 5, str. 273–281.
- Zaviršek, D. (2000), Hendikep kot kulturna travma. Ljubljana: Cf.
- Zaviršek, D. idr. (2007), Ethnicity in Estern Europe. A challenge for social work education. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Zorn, J. (2008): Ljudje brez pravice do pravic in vloga socialnega dela; Socialno delo, 47, št. 3–6: str. 115–130).
- - (2005): Proti apartheidu blaginje; Časopis za kritiko znanosti; let. 33, št. 221, str. 346–347.

INTERNETNI VIRI

- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2002106&stevilka=5265> (24. 3. 2011)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200776&stevilka=4036> (10.4.2011)
- <http://www.ius-software.si/DnevneVsebine/Novice.aspx?id=65196> (10.9.2011)
(Slovenija po mnenju zagovornika načela enakosti nima učinkovitega sistema varstva pred diskriminacijo)
- <http://www.sokolskidom.si/2011/08/sence-suzenjstva-mednarodni-dan-spomina-na-trgovino-s-suznji-in-njeno-ukinitev/> (10.9.2011) (Sence suženjstva)
- http://www.primorska.info/novice/7248/v_kopru_o_polozaju_delovnih_migrantov_v_sloveniji (10.9.2011) (V Kopru o položaju delovnih migrantov)
- <http://www.zagovornik.net/si/informacije/osvescanje/novice/novica/date/2011/03/17/drzava-nima-ucinkovitega-sistema-varstva-pred-diskriminacijo/index.html> (10.9.2011) (Slovenija nima učinkovitega sistema varstva pred diskriminacijo)
- <http://www.rtvsllo.si/svet/vsako-minuto-nova-zrtev-sodobnega-suzenjstva/68685> (10.9.2011) (Suženjstvo)

- http://www.dnevnik.si/debate/pisma_bralcev/1042383467 (10.9.2011) (Novodobno suženjstvo)
- http://www.mladina.si/dnevnik/19-02-2009-suzenjestvo_odpravljeno_ne_bo_drzalo/ (10.9.2011) (Suženjstvo ni odpravljeno)
- <http://www.radiostudent.si/article.php?sid=15275> (10.9.2011) (Modernizacijske fantazme in Balibar na meji med evropskim državljanstvom in evropskim apartheidom)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200776&stevilka=4036> (27.3.2011) (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (25.3.2011) (Zakon o delovnih razmerjih)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201150&stevilka=2360> (20.3.2011) (Zakon o tujcih)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (20.3.2011) (Ustava RS)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201080&stevilka=4304> (27.3.2011) (Zakon o urejanju trga dela)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201143&stevilka=2039> (29.3.2011) (Zakon o varstvu in zdravju pri delu)
- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2005100&stevilka=4346> (29.3.2011) (Zakon o lokalnih volitvah)

10 POVZETEK

V diplomski nalogi z naslovom *Položaj delavcev migrantov v Sloveniji* smo s pomočjo kvalitativne analize intervjujev raziskovali položaj delavcev migrantov v Sloveniji.

V teoretičnem delu smo najprej predstavili migracije v širšem kontekstu, kjer smo se dotaknili tudi osnovnih pojmov, ki se pojavljajo v nalogi, in opozorili na teoretski problem, da ne obstaja enotna definicija migracij in delavca migranta. Nato smo se lotili tem, ki se dotikajo položaja delavcev. Najprej smo skozi zakonodajo prikazali, kakšen je njihov položaj v Sloveniji in teorijo podkrepili s primeri iz prakse, saj je bil rezultat diskusije o zakonodaji zelo kritičen – stvari so namreč pravno urejene samo na papirju. Z vstopom Slovenije v EU je le-ta prenesla del suverenosti na EU in kasneje z vstopom v schengensko območje razpustila notranje meje med državami članicami ter okrepila nadzor na svojih zunanjih mejah. Na ta način se je bistveno poslabšal položaj delavcev, saj večina delavcev migrantov prihaja iz t.i. zunanjih meja. Tako je iz »ne meje« nastala meja, ki je razločevala »razviti« zahod od »nerazvitega« vzhoda. Spremenil se je koncept državljanstva, ki je delavce migrante postavil v še slabši položaj. Vse to pa nas je pripeljalo k strukturni diskriminaciji, ki je zakoreninjena in legalizirana skozi migracijsko politiko in zakonodajo. V tem delu smo poskušali predstaviti obstoječo teorijo in jo podkrepiti s primeri iz prakse.

V drugem, empiričnem delu smo prišli do rezultatov, ki smo jih obdelali po načelih kvalitativne analize in z računalniško pomočjo. Te smo podrobneje obdelali po sklopih, ki so izhajali iz raziskovalnih vprašanj in na koncu izdelali poskusno teorijo. Rezultate smo predstavili v razpravi, kjer smo jih podkrepili še s teorijo. Razprava je razdelana na podlagi več vidikov, ki skupaj tvorijo celovit pogled na položaj delavcev. Položaj delavcev tako sestavlja primerjava statističnih podatkov delavcev migrantov, ki izhaja iz stereotipnega pogleda na delavce. Na podlagi naših rezultatov pa smo dokazali, da je laično mnenje le rezultat predsodkov do delavcev migrantov. Sledila je razprava o položaju delavca migranta kot stanovalca v samskem domu ali podnajemniškem stanovanju, kjer smo zelo podobno razdelali tako bivanje v samskih domovih in podnajemniških stanovanjih kot tudi odnose, ki vladajo v teh institucijah. Položaj delavcev je povezan z delovno pravnim

razmerjem, saj je delo ključni dejavnik, zakaj so delavci sploh v Slovenijo. Slozi praktične primere smo pokazali na šibke točke zakona, ki v praksi prinašajo veliko težav delavcem in jih postavljajo v podrejen in odvisen položaj. Ne glede na dolžino bivanja v Sloveniji delavci za celo svoje življenje ostanejo tujci in nikoli niso popolnoma enakovredni državljanom – četudi sprejmejo državljanstvo, zmeraj ostanejo »drugi«. Za konec pa smo predstavili še prehrano in zdravstveno stanje delavcev. Ves čas smo primerjali na eni strani obstoječo teorijo s prakso in na drugi strani prakso podkrepili s teorijo.

Glavno vodilo naloge je bilo predstaviti delavce migrante kot ljudi, enakovredne prebivalce RS z državljani RS in državljani EU.

Delavci migranti so ena najbolj izključenih skupin ljudi v Sloveniji in na migracije se gleda kot na nekaj prepovedanega in nezaželenega. Glede na statistične podatke o aktivnem prebivalstvu in staranju prebivalstva bodo morale migracije postati priložnost in nekaj zaželenega in ne več zgolj in samo strošek za državo.

11 PRILOGE

PRILOGA 1-POLSTRUKTURIRAN VPRAŠALNIK ZA DELAVCE MIGRANTE (SMERNICE ZA INTERVJU)

- Koliko ste stari?
- Iz kje prihajate?
- Kako dolgo bivate v Sloveniji?
- Imate delovno dovoljenje? Kakšno?
- Izobrazba.
- Kakšna je višina plače in zadovoljstvo z njo? Višina prispevkov in dodatkov, ki jih prejimate ob osnovni plači in ali prejimate plačo v točno določenem dnevu v mesecu (rednost plače)?
- Kakšni so medsebojni odnosi v samskem domu? (med zaposlenimi in stanovalci in med stanovalci)?
- Kako dolgo živite v samskem domu? Razlogi za bivanje v samskem domu in zadovoljstvo z bivanjem v njem? Ste kdaj bivali tudi v podnajemniškem stanovanju?
- Kaj za vas predstavlja »dom«?
- Kako pogosto obiskujete svoje domače (družino)? Ali je vaša žena (otroci, partnerka) tudi zaposlena?
- Kakšno je vaše zdravstveno stanje? Imate osebnega zdravnika v Sloveniji? Ali redno obiskujete zdravnika? Kako poteka zdravljenje? Kdaj si vzamete bolniško?
- Ali imate prosti čas? Kaj za vas pomeni prosti čas? Na kakšen način preživljate prosti čas?
- V kakšnem odnosu ste z delodajalcem?
- Kje pridete do informacij? Se vam zdi, da ste dovolj dobro informirani?
- Ali imate stik s Slovenci? Kakšne so vaše izkušnje s Slovenci?
- Ali razumete slovensko? Ste se kdaj učili, če da, kje? Ste že slišali za brezplačni tečaj slovenskega jezika? Bi se takega tečaja udeležili?
- Ali obstajajo v samskem domu kakšna pravila? Ste zadovoljni z bivanjem v samskem domu? Kaj bi spremenili? Ali lahko poveste, da vas nekaj moti?
- Kako ste zadovoljni z življenjem v Sloveniji? So bila vaša pričakovanja izpolnjena?

- Kako dolg je vaš delovni čas (malica, letni delovni dopust, regres, nadure, varstvo na delovnem mestu, zdravniški pregledi)? Je vsak dan enako dolg?

PRILOGA 2-PARAFRAZIRANI INTERVJUJI S PODČRTANIMI RELEVANTNIMI DELI BESEDILA

Intervju 1

DELAVEC 1

1. Iz kje prihajate? (država izvora)
<u>Hrvaška, Medžimurje.</u>
2. Starost
<u>59 let</u>
3. Dolžina bivanja v Sloveniji?
v Sloveniji sem od svojega 15. leta starosti (od leta 1967), <u>44 let</u>
4. Izobrazba
<u>Srednja gradbena šola v Ljubljani</u>
5. Vrsta delovnega dovoljenja
<u>Stalno delovno dovoljenje (osebno delovno dovoljenje)</u>
6. Zdravstveno stanje
Imam <u>status invalida</u> . Noge me ne držijo po koncu, nikamor ne morem, odvisen sem od drugih. Sam ne morem niti v trgovino.
7. Družina
Imam 3 otroke, ki so že vsi poročeni. <u>Žena je brezposelna, oba živiva od moje plače.</u>
8. Dom
Ne vem kje je moj dom, povsod, več časa preživim v Sloveniji, a bolj domače se počutim v svoji hiši ob družini.
9. Preživljanje prostega časa
<u>Ves dan sem doma</u> , nikamor ne grem. Dokler sem še lahko delal sem šel kdaj na pijačo to je pa bilo to, saj nisem <u>nikoli imel časa</u> , cele dneve sem delal. Sedaj pa <u>nimam denarja</u> .
10. Zadovoljstvo z življenjem v Sloveniji
<u>Ni slabo.</u>
11. Razlogi, da ste se odločili za delo v Sloveniji?
Slovenija je bila najbolj razvit del Jugoslavije, <u>vsí so šli v Slovenijo</u> . Če bi se moral še enkrat odločiti ali bi prišel v Slovenijo bi ponovno prišel. Začel sem kot vajenec, obiskoval sem srednjo gradbeno šolo,(gšc) in od takrat sem bil zaposlen pri istem podjetju. Delal sem po celi Sloveniji, ni ga kraja, v katerem ne bi delal. V času vajeniških let, nisem prejemal plače, ampak sem imel zato zastonj bivanje, šolanje in hrano.
12. Odnos z delodajalcem
<u>S »šefom« gradbišča sem se zmeraj dobro razumel</u> , tudi na kadrovski nisem imel nobenih problemov, <u>z drugimi nisem imel nikoli stika</u> . Ko sem odšel na bolniško, se ni nihče poslovil od mene. Če ne delaš problemov, se z vsemi dobro razumeš. (ko sem ga podrobneje povprašal kaj to pomeni, da ne delaš problemov, mi je razložil, da to pomeni, da si tiho, se ne pritožuješ in samo opravljaš svoje delo)
13. Možnosti podajanja kritik, pritožb, pohval na delovnem mestu
<u>Nikamor se ne moreš pritožiti</u> , nihče te ne posluša, ampak takoj izgubiš službo. Obstajajo

sindikati, ampak kaj ti bo to, saj nič ne rešijo, so se nekateri poskušali pritožiti, pa so na koncu ostali brez vsega. <u>Bojiš se za svoje delo, plačo, ker to je vse kar imaš.</u>
14. Upoštevanje/posledice kritike, pritožbe, pohvale na delovnem mestu
(...) <u>izgubiš službo, dobiš manjšo plačo ali pa ostaneš celo brez nje.</u> Včasih <u>moraš</u> celo kaj <u>plačati</u> , češ da gre za obresti.
15. Jezik
Pogovor je potekal v slovenščini. Delodajalci so ponavadi prav tako migranti ali tujci, iz Bosne ali Srbije zato se ne rabiš naučiti slovenščine, saj je nikjer ne potrebuješ.
16. Delovni čas
/
17. Plača
Trenutno sem prijavljen na zavodu za zaposlovanje in prejemam <u>350€ denarne socialne pomoči.</u> Imam status invalida. Kljub komisijiški oceni, še nisem dobil invalidske pokojnine, niti nisem nikoli prejemal invalidnine.
18. Zadovoljstvo z življenjem v samskem domu/podnajemniškem stanovanju
/
19. Razlogi za življenje v samskem domu
<u>Imaš zmeraj nekoga, s komer se lahko pogovarjaš. Vsi smo isti.</u>
20. Hišni red
<u>Kajenje v sobah je prepovedano,</u> zato grem večkrat na dan na hodnik na cigaret.
21. Možnosti podajanja kritik, pritožb, pohval v samskem domu
/
22. Upoštevanje/posledice kritike, pritožbe, pohvale v samskem domu
/
23. Zasebnost v samskem domu
Imam veliko <u>srečo s »cimri«</u> , saj se z vsemi <u>zelo dobro razumem</u> , in prav tako nobeden ne kadi v sobi in da so v sobi samo trije. Ne moreš niti mimo tako so naslonjeni po hodnikih. Naj gredo ven ali pa naj sedijo v sobi, ne pa zunaj, da ne moreš niti mimo. <u>Ni tako slabo, lahko bi bilo boljše, ampak se da živeti.</u>
24. Informiranost
Imam status invalida 3. kategorije, nikoli nisem prejemal invalidnine, <u>ne veš koliko si vplačal v sklade</u> , saj ti tega nihče ne pove ali pokaže kam dejansko gre ta denar.
25. Ovire, težave, strah
Težko preživim, iz meseca v mesec je težje. Nič si ne morem kupiti, še domov grem zelo težko, saj nimam denarja, da bi plačal prevoz. Srečo imam, da se lahko vozim s »cimrom«, ki je doma blizu mene, saj sicer ne vem kako bi bilo. Na dan pokadim eno škatlo cigaret, saj si več kot ne morem privoščiti. Če samo pomislim, da do decembra ne grem v pokojnino in padem v <u>nov pokojninski zakon</u> , ne vem, če bom zdržal. Ne morem več tako živeti.» Solze so mu spet polzele po licih. Cel dan sem doma, ne morem hoditi, saj me noge ne držijo, zato si tudi ne morem kuhati, večinoma jem suho hrano (paštete in kruh).

26. Stik s Slovenci
/
29. Svoboda veroizpovedi
/
30. Karakteristike delavcev migrantov
<u>Strah me je</u>, da bom izgubil še to malo kar imam in me bodo odpisali, da bom izgubil streho nad glavo in s tem ne bom imel več stalnega naslova, potem sem brez vsega. <u>Ne upam, si govoriti z vami.</u> Poglejte koliko imam papirologije, vse so mi že večkrat dorekli, a v pokoj še zmeraj nisem šel. Že tri krat sem bil na komisiji, kjer so mi vsak znova potrdili status invalidnosti.

PRILOGA 3-ENOTE KODIRANJA IN ODPRTO KODIRANJE

G A 4.1. – gospod A, 4. tema, prva izjava

OZNAKA POSAMEZNE ENOTE KODIRANJA	ENOTE KODIRANJA	ODPRTO KODIRANJE (KODA-POJEM)
D 1 1.1.	Prihajam iz Medžimurja, Hrvaška.	Država izvora-Hrvaška
D 1 2.1	Star sem 59 let.	Starost – 59let
D 1 3.1	V Sloveniji sem od svojega 15.leta; 41 let..	Dolžina bivanja v Sloveniji - 41 let
D 1 3.2	V Sloveniji sem od 1962. leta,	Prihod v Slovenijo-1962.
D 1 4.1	Končano imam srednjo vajeniško gradbeno šolo.	Izobrazba-srednja poklicna šola
D 1 5.1	Osebn (stalno) delovno dovoljenje.	Vrsta delovnega dovoljenja-stalno osebno delovno dovoljenje.
D 1 6.1	Imam status invalida. Noge me ne držijo po koncu, nikamor ne morem, odvisen sem od drugih. Sam ne morem niti v trgovino.	Status invalida.
D 1 7.1	Imam 3 otroke, ki so že vsi poročeni. Žena je brezposelna, oba živiva od moje plače.	Finančna odvisnost družine.
D 1 7.2	Veliko krat se zjočem, ker jih pogrešam, a ne morem domov, saj si tega ne morem privoščiti.	Domotožje.
D 1 8.1	Ne vem kje je moj dom, povsod, več časa preživim v Sloveniji, a bolj domače se počutim v svoji hiši ob družini.	Ne vem kje je moj dom.
D 1 9.1	Ves dan sem doma, nikamor ne grem (...).	Nimam prostega časa.

D 1 9.2	ker me noge ne držijo in nimam denarja	Razlog-zdravstveno stanje.
D 1 9.3	Dokler sem še lahko delal sem šel kdaj na pijačo to je pa bilo to, saj nisem nikoli imel časa, cele dneve sem delal. Sedaj pa nimam denarja.	Nikoli nisem imel časa, sedaj nimam denarja.
D 1 10.1	Ni slabo.	Ni slabo.
D 1 10.2	Če bi bile plače višje, bi bilo vse veliko boljše.	Razlog-slabe plače
D 1 11.1	Slovenija je bila najbolj razvit del Jugoslavije, vsi so šli v Slovenijo.	Razlog za Slovenijo-najbolj razvit del Jugoslavije in vpliv drugih
D 1 11.2	Če bi se moral še enkrat odločiti ali bi prišel v Slovenijo bi ponovno prišel.	Ponovil izkušnjo v Sloveniji.
D 1 12.1	S šefom gradbišča sem se zmeraj dobro razumel, tudi na kadrovski nisem imel nobenih problemov, z drugimi nisem imel nikoli stika. Ko sem odšel na bolniško, se ni nihče poslovil od mene. Če ne delaš problemov, se z vsemi dobro razumeš. (ko sem ga podrobneje povprašal kaj to pomeni, da ne delaš problemov, mi je razložil, da to pomeni, da si tiho, se ne pritožuješ in samo opravljaš svoje delo)	dober, če ne delaš problemov
D 1 13.1	Nikamor se ne moreš pritožiti, nihče te ne posluša, ampak takoj izgubiš službo. Obstajajo sindikati, ampak kaj ti bo to, saj nič ne rešijo, so se nekateri poskusili pritožiti, a so na koncu ostali brez vsega. Bojiš se za svoje delo, plačo, ker to je vse kar imaš.	nimaš se komu pritožiti in hkrati se bojiš za svoje trenutno stanje
D 1 14.1	(...) izgubiš službo, dobiš manjšo plačo ali pa ostaneš celo brez nje. Včasih moraš celo kaj plačati, češ da gre za obresti.	Na škodo delavca, ki se je pritožil
D 1 15.1	Pogovor je potekal v slovenščini. Delodajalci so ponavadi prav tako migranti ali tujci, iz Bosne ali Srbije zato se ne rabiš naučiti slovenščine, saj je nikjer ne potrebuješ.	Ne potrebuješ znanja slovenščine.
D 1 16.1	Nikoli ne veš kdaj boš moral jutri iti v službo ali kdaj boš končal, vse je odvisno od delodajalce.	Nepredvidljiv delovni čas.
D 1 17.1	Trenutno sem prijavljen na zavodu za zaposlovanje in prejemam 350€ denarne socialne pomoči.	Prejemam DSP.
D 1 17.2	Plače so prenizke. S tem se ne da preživeti.	Prenizke plače-nezmožnost preživetja
D 1 18.1	Ni slabo in ni dobro.	Neopredeljen

D 1 19.1	Ko sem bil v srednji šoli sem živel v vajeniškem domu in nato smo šli vsi v samske domove. Tukaj si med svojimi, vsi smo v istem, počutiš se domače in sprejeto.	Razlog-sprejetost
D 1 19.2	Kljub temu, da se moraš držati pravil, ki veljajo v samskem domu, imaš več svobode kot v podnajemniškem stanovanju (ogrevanje je zmeraj vklopljeno, vedno je topla voda in nihče ti ne gleda pod prste koliko česa porabiš).	Razlog-večja svoboda
D 1 20.1	Kajenje v sobah je prepovedano, zato grem večkrat na dan na hodnik na cigaret. Ne smeš razgrajati, obnašati sem moraš lepo in kulturno.	Prepoved kajenja v sobi
D 1 21.1	Če s čim nisi zadovoljen greš do upravnika in on dalje ureja.	Lahko poveš s čim nisi zadovoljen.
D 1 22.1	Včasih uredi včasih tudi ne, odvisno kaj te moti. Če npr. želiš iti v drugo sobo, ker se ne razumeš s cimrom, jo boš dobil.	Pritožbe se upoštevajo in upravnik jih poskuša urediti.
D 1 23.1	Imam veliko srečo s cimri, saj se z vsemi zelo dobro razumem, in prav tako nobeden ne kadi v sobi in v sobi smo samo trije. Ni tako slabo, lahko bi bilo boljše, ampak se da živeti.	Ne moti me, da smo trije v sobi.
D 1 23.2	Problem so skupni prostori, to bi bilo veliko boljše, če bi imeli po sobah vsak svojo kuhinjo in kopalnico. Jaz zelo težko stojim zraven štedilnika, zato si ne kuham kosila, ker ne zmorem tako dolgo stati v kuhinji.	Moteči so skupni prostori, saj nikoli ne veš kdaj boš prišel na vrsto.
D 1 24.1	Nihče ti ničesar ne pove. Hodiš iz enega urada na drugega, povsod te imajo za norega in te pošilja sem in tja. Niti tega ne izveš, če tvoj delodajalec plačuje v sklad in koliko.	Nihče ti ničesar ne pove.
D 1 24.2	Še dobro, da imam televizijo, kjer včasih kaj slišim, da sem na tekočem.	O stvareh izvem iz televizije.
D 1 25.1	Težko preživim, iz meseca v mesec je težje. Nič si ne morem kupiti, še domov grem zelo težko, saj nimam denarja, da bi plačal prevoz. Srečo imam, da se lahko vozim s cimrom, ki je doma blizu mene, saj sicer ne vem kako bi bilo. Na dan pokadim 6 cigaret, saj si več kot to ne morem privoščiti. Če samo pomislim, da do decembra ne grem v pokojnino in padem v nov pokojninski zakon, ne vem, če bom zdržal. Ne morem več tako živeti. <i>(Gospod je ob pripovedovanju ves čas</i>	Strah in negotovost, nov pokojninski zakon

	<i>jokal)</i>	
D 1 26.1	S Slovenci imam dobre izkušnje. V stik z njimi pridem v trgovini, na uradih in pri zdravniku.	Nujne zadeve, ki jih mora opraviti
D 1 27.1	Najprej sem imel zdravnika v Ljubljani, a sem si ga prestavil v Lendavo, saj mi je tam bliže.	Lahko si ga sam izbereš.
D 1 28.1	Dokler nisem zbolel sem imel dobre izkušnje, sedaj pa imam občutek, da se iz mene delajo norca. Ne morem nič drugega kot da čakam.	Neupoštevanje
D 1 29.1	Sem katoličan.	Praznujem enake praznike kot Slovenci.
D 1 30.1	Strah me je, da mi bom izgubil še to malo kar imam in me bodo odpisali, da bom izgubil streho nad glavo in s tem ne bom imel več stalnega naslova, potem sem brez vsega. Ne upam, si govoriti z vami. Poglejte koliko imam papirologije, vse so mi že večkrat dorekli, a v pokoj še zmeraj nisem šel. Že tri krat sem bil na komisiji, kjer so mi vsak znova potrdili status invalidnosti.	Strah, negotovost, pasivnost
D 1 31.1	Jaz se zmeraj zaklenem, iz navade.	Zaklepam iz navade.
D 1 31.2	Počutim se varnega, le da ne bi bilo Bolgarov, samo oni so nevrni.	Zaupam vsem, razen Bolgarom.
D 1 32.1	Ne morem si kuhati, jem kruh in pašteto.	Kruh in pašteta
D 1 32.2	Ne pojem veliko, redko jem več kot dvakrat na dan.	2 obroka na dan
D 1 33.1	Ne družim se veliko z drugimi, največ sem v sobi.	Osamljenost.

PRILOGA 4-ZDRUŽEVANJE POJMOV V KATEGORIJE

KATEGORIJA-pojmi

	STAROST	DRŽAVA IZVORA	IZOBRAZA	DOLŽINA BIVANJA V SLOVENIJI	VRSTA DELOVNEGA DOVOLJENJA
D 1	59 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	44 let	Osebnostno stalno
D 2	49 let	Bosna		30 let	Osebnostno stalno
D 3	53 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	30 let	Osebnostno stalno
D 4	49 let	Bosna			Osebnostno stalno
D 5	51 let	Bosna			Osebnostno stalno

D 6	54 let	Bosna	Osnovna šola	33let	Osebno stalo
D 7	52 let	Bosna	Osnovna šola	13 let	Osebno stalno
D 8	47 let	Bosna		27 let	
D 9	38 let	Bosna	Srednja strojna šola	18 let	
D 10	62 let	Bosna	Osnovna šola	15 let	Osebno stalno
D 11	26 let	Bosna	Srednja poklicna šola	8 let	Začasno
D 12	59 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	38 let (37 let 8 mesecev)	Osebno stalno
D 13	59 let	Hrvaška	Srednja poklicna gradbena šola	38 let	Osebno stalo
D 14	49 let	Bosna		27 let	Osebno stalno
D 15	54 let	Bosna		36 let	Osebno stalno
D 16	52 let	Bosna		30 let	
D 17	30 let	Bosna		6 let	
D 18	58 let	Bosna		31 let	Osebno stalno
D 19	58 let	Bosna		31 let	Osebno stalno
D 20	58 let	Bosna		34 let	Osebno stalno
D 21	63 let	Bosna	Vajeniška šola	40 let	Osebno stalno
D 22	55let	Hrvaška		37 let	Osebno stalno
D 23	38 let	Bosna		6 let	
D 24	55 let	Bosna		35 let	Osebno stalno
D 25		Bosna		33 let	Osebno stalno
D 26	56 let	Bosna	Srednja gradbena šola	41 let	Osebno stalno
D 27	38let	Bosna		20 let	Osebno stalno
D 28	46 let	Bolgarija		3 leta	
D29	25 let	Bosna	Srednja elektro šola	5 let	Delovno dovoljenje za zaposlitev
D30	28 let	Bosna	Srednja poklicna šola	5 let	
D31	35 let	Makedonija		15let	Osebno stalno
D32	46 let	Hrvaška		25 let	Osebno stalno
D33	42 let	Bolgarija		25 let	Osebno stalno
D34	53 let	Bosna		33 let	Osebno stalno
D35	55 let	Bosna		35 let	Osebno stalno

PRILOGA 5: ZDRUŽEVANJE POJMOV V POSAMEZNI KATEGORIJI V PODKATEGORIJE

NADKATEGORIJE - KATEGORIJE - podkategorije

ZDRAVSTVENO STANJE

D1 6.1	Invalidnost
D2 6.1	Nimam posebnih zdravstvenih težav
D2 6.2	pred časom sem bil 2 meseca na bolniški
D3 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D4 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D5 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D6 6.1	Težave s križem, holesterol in visok krvni pritisk
D7 6.1	Težave s srčno zaklopko
D8 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D9 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D10 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D10 6.2	Bolijo me kolena, včasih težko vstanem iz postelje.
D11 6.1	Nimam zdravstvenih težav
D12 6.1	Velike težave s hrbtenico in levim kolenom.
D13 6.1	Invalidnost 3. kategorije
D14 6.1	Invalidnost 3. kategorije
D18 6.1	Poškodovana hrbtenice
D19 6.1	Visok krvni pritisk, povišan holesterol, težave s hrbtenico in kolena
D22 6.1	Invalidnost 3. kategorije (zlomljena tetiva)
D22 6.2	Poškodba na delovnem mestu
D24 6.1	Imam velike težave s kolena in hrbtenico
D25 6.1	Imel sem operacijo na črevesju, ker sem imel raka.