

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Gregor Markon

Zaposleni v zastopništvu multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Gregor Markon

Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

Zaposleni v zastopništvu multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Zaposleni v zastopništvu multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji

Industrijski odnosi v Sloveniji se v zadnjih desetletjih močno spreminjajo zaradi prehoda v sistem tržnega gospodarstva ter stopnjevanja konkurence na globalnem trgu. Želja po hitri prilagoditvi na spremembe v okolju in ekonomski učinkovitosti podjetij se odraža v njihovi vse večji fleksibilizaciji, vključno s povečevanjem prožnosti trga dela. Odmik od klasičnih oblik zaposlitev prinaša vrsto fleksibilnih oblik zaposlitev z negotovo varnostjo. Nezaznavanje sprememb na trgu delovne sile s strani sindikatov in njihova neprilagoditev na nove razmere se odražajo v njihovem nenagovarjanju prevladujoče post-moderne delovne populacije in posledičnem upadu sindikalnega članstva. Z enakimi izzivi spreminjajočega se ekonomskega okolja se soočajo tudi multinacionalke v farmacevtski industriji, kjer prihaja v zadnjem obdobju do številnih prevzemov in združitvev z namenom racionalizacije poslovanja. Močna prisotnost farmacevtskih multinacionalk je opazna tudi na slovenskem trgu, kjer jih večina deluje v obliki zastopstev. Diplomaska naloga opisuje položaj zaposlenih v zastopništvu multinacionalke v slovenski farmacevtski industriji: spremembe oblik zaposlovanja in dela ter težav in negotovosti, ki jih le-te prinašajo ter procese kolektivnega organiziranja zaposlenih.

Ključne besede: industrijski odnosi, sindikati, fleksibilizacija, trg delovne sile.

Employees in the branch offices of multinational companies in the Slovenian pharmaceutical industry

Industrial relations in Slovenia faced significant changes in the last decades due to market economy transition and escalating competition of the global market. The desire for a quick adaptation to the environmental changes and economic efficiency of companies is reflected in their growing flexibility, including increasing flexibilisation of the labour market. Deviation from the traditional forms of employment brings series of flexible forms of employment with uncertain security. Undetected changes in the labour market by the trade unions and their failure to adapt to the new situation is reflected in their inability to address dominant post-modern working population and the consequent decline in the union membership. Multinational companies in the pharmaceutical industry are faced with the same challenges of the changing economic environment with numerous mergers and acquisitions in order to streamline their operations. The strong presence of pharmaceutical multinational companies can be also seen on the Slovenian market, where most of them operate as branch offices. The thesis describes the situation of employees in the branch offices of multinational companies in the Slovenian pharmaceutical industry: changes in employment forms with difficulties and uncertainties which they bring and the processes of collective organizing of employees.

Key words: industrial relations, trade unions, flexibilisation, labour market.

Kazalo

1 Uvod.....	5
2 Industrijski odnosi in socialno partnerstvo v Sloveniji	6
2.1 Razvoj industrijskih odnosov in socialnega dialoga v Evropi in Sloveniji	6
2.2 Trendi razvoja sindikatov pri nas	10
2.3 Industrijska demokracija: kolektivna pogajanja in sodelovanje delavcev v odločanju..	12
3 Trg delovne sile v Sloveniji	15
3.1 Koncept fleksibilnosti trga dela	16
3.2 Oblike fleksibilnih zaposlitev	18
3.3 Negativne plati fleksibilizacije (vpliv fleksibilizacije na industrijske odnose).....	22
4 Pregled farmacevtske industrije v Sloveniji.....	22
4.1 Globalne spremembe v farmacevtski industriji	22
4.2 Pregled farmacevtskega trga v Sloveniji	24
4.3 Reprezentativni sindikati in veljavne kolektivne pogodbe.....	27
5 Zaposleni v zastopništvu multinacionalke v slovenski farmacevtski industriji	29
5.1 Predstavitev multinacionalke Omega Pharma, del skupine Perrigo.....	29
5.2 Zastopništvo Omega Pharma v Adriatic regiji	30
5.3 Težave in negotovosti zaposlenih.....	34
6 Sklep in predlog izboljšav	36
7 Literatura	39
Tabela 3.1: Vrste prožnih/prekarnih oblik del in zaposlovanja.....	19
Graf 4.1: Ključni igralci zadnjih let na trgu proizvodov v prosti prodaji.....	26

1 Uvod

Cilj diplomskega dela je opisati trenutni položaj zaposlenih v zastopništvih multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji.

V zastopništvih multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji so vse pogostejši pojavi nestandardnih oblik zaposlovanja in kadrovskih menjav ter posledične negotovosti zaposlenih. Ključna okoliščina je vpliv globalnih sprememb, ki je opazen tudi v slovenski farmacevtski industriji – vse večja prisotnost multinacionalk na trgu, njihovi medsebojni prevzemi in združevanja ter posledične težnje po vse večji prožnosti zaposlenih zaradi želje po racionalizaciji poslovanja in povečevanja dobičkonosnosti.

Zaradi tega v teh zastopništvih vse bolj narašča potreba po skupnem/kolektivnem delovanju zaposlenih. Menim, da je proces kolektivnega organiziranja zaposlenih eden ključnih pogojev oblikovanja socialnega dialoga ter ureditve zaposlovanja tudi v teh organizacijah.

Kljub temu zaposleni v zastopništvih multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji v procesih kolektivnega organiziranja večinoma ne participirajo. Poskušal bom poiskati vzroke tega šibkega interesnega povezovanja: zakaj se zaposleni v zastopništvih multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji kljub vse pogostejšim pojavom nestandardnega zaposlovanja in kadrovskih menjav ne vključujejo v procese kolektivnega interesnega organiziranja?

V začetnem delu naloge (2. poglavje) predstavljam razvoj industrijskih odnosov in socialnega dialoga v Evropi in Sloveniji z njenimi značilnostmi. Posebej analiziram trende razvoja sindikatov v Sloveniji, ki so priča novim izzivom v zadnjem obdobju.

V nadaljevanju (3. poglavje) sledi analiza trga delovne sile v Sloveniji. Predstavljam koncept fleksibilnosti trga dela, vrste fleksibilnih oblik dela in zaposlovanja ter njihove negativne plati.

V 4. poglavju so predstavljene globalne spremembe v farmacevtski industriji, ki jim sledi pregled farmacevtskega trga v Sloveniji. Ob koncu poglavja navajam reprezentativne sindikate in veljavne kolektivne pogodbe v farmacevtski industriji na Slovenskem.

V 5. poglavju bom z metodo opazovanja z udeležbo skušal opisati zgodovino, razvoj in največje mejnike ter težave in negotovosti zaposlenih v zastopništvu multinacionalke Omega Pharma, del skupine Perrigo, za Adriatic regijo.

V zadnjem poglavju sledi sklep ter predstavitev možnih rešitev.

2 Industrijski odnosi in socialno partnerstvo v Sloveniji

2.1 Razvoj industrijskih odnosov in socialnega dialoga v Evropi in Sloveniji

»Industrijski odnosi so akademska disciplina, ki je osredotočena na rekonstrukcijo razmerij med delojemalci in delodajalci v moderni družbi« (Stanojević 1996, 5). Med omenjena akterja industrijskih odnosov (delojemalci in delodajalci) spada še tretji – država, ki posega v njuna razmerja s številnimi zakoni.

Sindikati so interesne organizacije, osredotočene na zaščito in izboljševanje socialnega in gospodarskega položaja delojemalcev (Stanojević 1996, 10). V slovenskih podjetjih so sindikati dobro organizirane in relativno vplivne organizacije. Posebej dobro so organizirani v srednjih in velikih podjetjih, ki so bila v družbeni lasti. Praviloma jih ni v novih in malih podjetjih (Stanojević in drugi 2001, 81–88).

V Sloveniji delujejo štiri delodajalske organizacije: Gospodarska zbornica, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti. Vse navedene delodajalske organizacije enotno nastopajo v razmerju do drugih socialnih partnerjev. Njihovo povezovanje je sicer manjše kot pri delojemalcih, do katerih pa vedno nastopajo v vlogi močnejšega partnerja. Večje organizacije, še posebej multinacionalke, celo lahko tudi samostojno krojijo politiko posameznih držav (Svetlik 2009, 79). Vpliv multinacionalk na nacionalne industrijske odnose različni avtorji (Marginson in Sisson v Stanojević 1996, 75; Stanojević 1996, 75) opažajo že dlje časa. Kljub temu da so evropske multinacionalke sorazmerno maloštevilne, zaradi vpliva na spremembe industrijskih odnosov na nacionalni ravni pomenijo novo značilno delodajalsko interesno skupino. Ne glede na to, da si niso enotne v vseh interesih, pa tiste skupne skušajo uveljavljati s posebnimi interesnimi prezentacijami. Delovanje multinacionalk na mikro in marko ravni je sicer pogosto v očitnem navzkrižju z uveljavljenimi nacionalnimi sistemi industrijskih odnosov v Evropi. Na ravni Evropske unije so že dalj časa opazni trendi oblikovanja enotnih regulacij z vse večjo vključenostjo predstavnikov delojemalcev v procese informiranja in posvetovanja, po drugi strani pa so multinacionalke zelo naklonjene pogajanjem na podjetniški ravni (Stanojević 1996, 77). Kljub omenjenemu trendu oblikovanja evropskih regulacij mednarodne organizacije (Mednarodna organizacija dela (MOD) in EU) »kot glavni akterji razmeroma

šibko posegajo v smislu oblikovanja pravil, ki za članice sprejemajo le ustrezne direktive, smernice in podobne akte» (Svetlik 2009, 78). Ustrezna in aktualna našeta pravila bodo navedena v nadaljevanju ob konkretnih primerih.

Socialni dialog je izmenjava mnenj med socialnimi partnerji na podlagi katerega usklajujejo vprašanja o gospodarskem in socialnem razvoju države. Država se v socialni dialog vključuje kot enakopraven partner in ne kot regulator (Stanojević in drugi 2001, 83). V domeno socialnega partnerstva sodijo delovanje Ekonomsko-socialnega sveta, dogovor o plačni politiki in socialni sporazumi.

Preden se posvetimo razvoju industrijskih odnosov in socialnega partnerstva ter njihovim značilnostim v Sloveniji, pogledimo njihov razvoj v širšem, evropskem prostoru, ki ga povzemam po Stanojeviću (Stanojević 2010, 109–113). Ukinitvev stanov in osvobojeni trg, na katerem je bila utemeljena moderna nacionalna država, sta v 20. stoletju povzročila problem interesne kolektivizacije. Demokratični korporativizem oziroma neokorporativizem se je v Evropi izoblikoval po drugi svetovni vojni in omogočil učinkovito vključitev kolektiviziranih delavskih interesov v liberalno demokracijo. V tem času in ob tej integraciji ter moči levice, ki je bila v tem času na oblasti, se začelja gospodarska in družbena prenova povojne Evrope, ki je trajala do 70. let prejšnjega stoletja. Ključni standard le-te je polna zaposlenost, ki je sindikatom zagotavljala zelo veliko pogajalsko moč. Polno zaposlenost kot standard razvite zahodne družbe postopoma opuščajo že od 70. let, bolj intenzivno že v 80. letih, ko omejevanje inflacije s strani neokonzervativnih vlad tradicionalno liberalno naravnanih družb izključuje sodelovanje sindikatov, posledično pa naglo narašča brezposelnost. Politike omejevanja rasti plač so ponovno postale osrednja tema socialnih sporazumov v 90. letih. Kontekst je sicer popolnoma spremenjen zaradi programa vključevanja v Evropsko monetarno unijo, ki je imela enako pomemben vpliv tudi na razvoj industrijskih odnosov na Slovenskem v zadnjih desetletjih.

Poglejmo si še razvoj industrijskih odnosov in socialnega partnerstva na Slovenskem z njihovimi značilnostmi (Stanojević 2010, 113–135). Jugoslovanski realsocialistični sistem je imel dve posebnosti: nadpovprečno je bil vpet v menjavo z zahodnimi trgi ter samoupravljanje. Znotraj temeljnega realsocialističnega produkcijskega načina je imel slovenski sistem tri dodatne značilnosti. Slovenija je bila gospodarsko najrazvitejša republika zaradi zgodnje industrializacije in razvoja med obema vojnama. Zaradi omenjene razvitosti in ugodne geografske lege je bila intenzivno usmerjena v menjavo z zahodnimi trgi, prav tako pa je imela specifična razmerja na mikro ravni družbe, predvsem visoko stopnjo pripadnosti

zaposlenih njihovim podjetjem. »Ključno dediščino Slovenije na začetku prehoda v kapitalizem so sestavljale polavtonomne samoupravne fordistične industrijske organizacije ter močna predsocialistična tradicija neformalne ekonomije« (Stanojević 2009, 116). Le-ta je omogočala cenovno konkurenčnost fordističnih tovarn, ki so družinam zagotavljale skromen dohodek in hkratno socialno varnost.

Ob koncu 80. in začetku 90. let je bila Slovenija soočena z močno transformacijsko krizo (rastoča brezposelnost in visoka inflacija) predvsem zaradi izgube notranjega trga ob razpadu Jugoslavije. Sindikalna gibanja s stopnjo včlanjenosti v sindikate, ki je presegala 60 odstotkov, so v tem času imela vedno večjo moč, ki je bila rezultat vedno večjega, tudi radikalnega izražanja delavskega nezadovoljstva (Stanojević 2010, 116–117).

V letu 1993 je bil sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), s katerim je bil uveljavljen dualni sistem delavskih predstavništev v podjetju. Povzet na temelju nemškega modela soodločanja določa, da se delavci v upravljanje družbe lahko vključujejo preko zbora delavcev, sveta delavcev ali s sodelovanjem v organih družb (delavski direktor). Gostiša (2005, 7) opozarja na težavo v tovrstni ureditvi razmerja med različnimi delavskimi predstavništvami. Sindikati, katerih delovanje naj bi bilo fokusirano na nadpodjetniško raven, so namreč v času sprejetja ZSDU že bili organizirani na ravni podjetij, kjer v dualnem sistemu predvidoma delavce interesno predstavljajo voljena predstavništva (sveti delavcev).

Leta 1994 je bil sklenjen prvi tripartitni sporazum v Sloveniji o politiki plač – njegova posebnost je bila ustanovitev Ekonomsko-socialnega sveta (ESS), ki je bil podprt s sklenitvijo splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo. Sporazum je bil osredotočen na omejevanje rasti plač oz. posledično, na reševanja problema visoke inflacije in spodbujanje konkurenčnosti izvoznega sektorja slovenskega gospodarstva. Ustanovitev ESS je pomenila sistematično vključitev sindikatov v območje oblikovanja politik, s čimer so se sindikati sredi 90. let postopoma spreminjali v neokorporativne organizacije.

Slovenija je leta 1996 podpisala pristopno pogodbo z EU, ki je pomenila dodatno pospešeno stopnjevanje že prej začete slovenske tranzicije. Ena izmed pglavitnih politik države, ki je bila v pridružitvenem procesu oblikovana v sodelovanju s socialnimi partnerji, je bila omejevalna plačna politika. Le-ta je bila udejanjena na podlagi sistema kolektivnih pogajanj, ki je bil v Sloveniji stabilen, sorazmerno razvit, centraliziran in močno inkluziven (Stanojević 2009, 121–122). V istem obdobju so se podjetja skušala prilagoditi stopnjujočim se pritiskom mednarodnih trgov. Racionalnejša uporaba delovne sile je bila eno temeljnih orodij boljše

organizacije in izkoristka delovne sile. S postopnim prehajanjem v večjo (predvsem časovno) fleksibilizacijo zaposlenih je naraščala delovna obremenitev osnovne populacije zaposlenih. Postopno stopnjevanje obremenitev pred vstopom Slovenije v EU je preraslo v zgodovinsko izčrpanost celotnega sistema. Ko sta intenzifikacija in fleksibilizacija dela v uradni ekonomiji izničili možnost dela znotraj neformalnega sektorja, je izginil temelj konkurenčne solidarnosti in režim se je začel kvalitativno spreminjati.

Leta 2004, kmalu po vstopu Slovenije v EU, je desnica zmagala na parlamentarnih volitvah ter kmalu napovedala neoliberalne reforme (davčna reforma, nadaljnja fleksibilizacija trga delovne sile, demontaža sindikatov ter dokončna privatizacija podjetij). Sledil je veliki delavski protest novembra 2005. V letu 2006 je bilo sprejetih nekaj pomembnih zakonov, ki so vplivali na socialni dialog v Sloveniji. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkoIP) je, med drugim, izpostavil svobodno in prostovoljno sklepanje kolektivnih pogodb med sindikati in delodajalskimi organizacijami s prostovoljnim članstvom. Načeli o svobodi in prostovoljnosti sta sicer temeljni načeli Mednarodne organizacije dela (MOD) pri kolektivnih pogajanjih (Konvencija MOD št. 98 o kolektivnem dogovarjanju, 1. čl.): »delavci morajo biti zavarovani proti diskriminaciji, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja.«

Maja 2006 je bil sprejet tudi Zakon o gospodarskih zbornicah (ZGZ), ki ukinja do tedaj obvezno članstvo v Gospodarski zbornici Slovenije (GZS), s katerim so se bistveno spremenila razmerja znotraj sistema socialnega partnerstva. GZS je bila namreč kot ključna delodajalska organizacija primorana svoje delovanje preusmeriti na ohranjanje in pridobivanje članstva s tem, da je radikalizirala svoja stališča v zasledovanju interesov svojega potencialnega članstva (Stanojević 2010, 131). Socialni partnerji na podlagi raziskave iz leta 2006 sklepajo, da bodo s tem »kolektivne pogodbe na sektorski ravni in ravni podjetij v prihodnje dobile večjo veljavo« (Lužar 2007a, 1).

V letu 2009, ko je svetovna finančna in gospodarska kriza dosegla Slovenijo, so se odnosi med socialnimi partnerji začeli zaostrovati; temu je sledil bojkot dela Ekonomsko-socialnega sveta (ESS). Bojkoti ESS so sicer pogosta in aktualna stanja, zadnji primer beležimo v mesecu juliju 2016, ko je socialni dialog ponovno zamrl zaradi spora, ki so ga zanetile priprave na davčne in zdravstvene reforme (Valjavec 2016). A na podlagi zadnjih informacij (Al. Ma. 2016) so se člani ESS-ja sporazumeli, da je treba pravila socialnega dialoga spremeniti na način, da socialni partnerji od začetka sodelujejo pri pripravi ključnih zakonov ter proračunskih in drugih aktov. Tako se zdi, da bo socialni dialog v Sloveniji ponovno stekel.

2.2 Trendi razvoja sindikatov pri nas

Hyman (Stanojević 1996, 44–45) opredeljuje štiri modele sindikalnih identitet glede na prioritete njihovega delovanja: (i) sindikat je institucija, ki delavcem zagotavlja določene usluge (Hyman v Stanojević 1996, 44); (ii) sindikat kot del »proizvodne koalicije«, saj je osredotočen na sodelovanje z menedžmentom (Windolf v Stanojević 1996, 45); (iii) sindikat kot socialni partner vlade in združenja delodajalcev; (iv) sindikat kot socialno gibanje.

Vlogo pomembnega dejavnika na trgu delovne sile, ki so jo sindikati začeli pridobivati s krepitvijo industrijske družbe, opiše Svetlik (Svetlik 2009, 78). Uporaba klasičnega modela trga na trgu dela je privedla do vse večjih konfliktov v družbi zaradi vse slabših pogojev dela. Odraz tega je bilo interesno povezovanje delavcev v sindikate, ki so svojim članom nudili najnujnejše storitve, hkrati pa tudi pritiskali na delodajalce s pogajanjem ter stavkami. V zadnjih stoletjih so sindikati še dodatno krepili svojo moč z delovanjem na različnih ravneh: podjetniški, panožni, nacionalni ter mednarodni.

Sindikati v Sloveniji delujejo na splošni, panožni in podjetniški ravni. Po podatkih Cranet raziskave (Černigoj-Sadar v Svetlik 2009, 78) je bilo leta 2001 v 74,3 odstotka slovenskih organizacij (z 200 in več zaposlenimi) več kot polovica zaposlenih včlanjenih v sindikate. V letu 2004 se je delež teh slovenskih organizacij z nad 50-odstotnim članstvom v sindikatih že zmanjšal na 57,8 odstotka. Za boljšo primerjavo: delež v članicah EU-15 je leta 2001 znašal le 39,7 odstotka in v tranzicijskih le 31,2. Kasnejše raziskave (Lužar 2007b) kažejo, da so v večjih slovenskih organizacijah pogosto prisotni tako sindikalni zaupniki kakor tudi eden oziroma več sindikatov. Delodajalske organizacije na drugi strani poročajo, da v majhnih organizacijah sindikat ne obstaja. Pomembno je namreč opozoriti, da se je vloga sindikatov v postindustrijskih, razvitih družbah v zadnjih desetletjih močno spremenila zaradi radikalnih sprememb v strukturah zaposlovanja oziroma, splošneje, odnosov na trgu delovne sile.

Svoje pomembno mesto sindikati ohranjajo tudi v postindustrijskih družbah, posebej v državah, ki so institucionalizirale sistem socialnega partnerstva, kjer se vloga sindikatov giblje med pogajanjem in sodelovanjem pri upravljanju. A pomembno je poudariti spremembe v strukturah zaposlovanja (Ignjatović 2002, 66), ki jih sindikati niso uspešno zaznali, zaradi česar sta se njihova vloga in kontekst delovanja v zadnjem času močno spremenila. Sindikati so si pridobivali pomen z vključevanjem v procese odločanja in upravljanja v prvih desetletjih

po drugi svetovni vojni. Kasneje pa se njihov položaj slabša zaradi gospodarskih razmer, vse večje segmentacije trga delovne sile ter uvajanja novih tehnologij.

Radikalne spremembe in posledice le-teh opisuje tudi Stanojević (Stanojević 2004, 2). Zaradi nezaznavanja sprememb struktur zaposlovanja s strani sindikatov ter njihovega posledičnega nespreminjanja kljub močno spremenjenemu kontekstu delovanja so se sindikati znašli v spremenjeni vlogi. Ščitijo namreč le interese tradicionalnih industrijskih delavcev, medtem ko številna delovna populacija ostaja nesindikalizirana. Problem ostaja na strukturalni ravni, saj so sindikalne strategije zastavljene tradicionalno, preozko in tako ne nagovarjajo prevladujoče post-moderne delovne populacije. In skoraj nemogoče se zdi, da se bodo sindikati znali odzvati na nove izzive.

Sindikati v Sloveniji so se na upad svojega članstva, s čimer se sicer srečujejo v glavnem vsi sindikati v Evropi, odzvali z usmeritvijo v »tekmovalno strategijo delovanja na ravni podjetij« kot borci za večje pravice članov (Gostiša 2005, 163). Hkrati z upadom članstva izgubljajo status splošnega zastopnika vseh delavcev (Gostiša 2005, 107): »Interesi, ki jih pri urejanju delovnih razmerij s posameznimi delodajalci zastopajo sindikati v podjetju, lahko bolj ali manj sovpadajo z interesi nečlanov sindikata v kolektivu, ni pa nujno in pogosto, da je tako. Zlasti v primerih, ko je struktura članov v sindikatih drugačna od strukture zaposlenih v kolektivu ali ko sindikati združujejo le manjše število delavcev v kolektivu.«

Na tem mestu je potrebno izpostaviti nizke kriterije za priznanje reprezentativnosti sindikata, kot jih določa Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, 6. čl.). Pogoj za reprezentativnost sindikata je 10-odstotna sindikaliziranost za konfederacije in zveze oziroma 15-odstotna sindikaliziranost za tiste sindikate, ki niso vključeni v konfederacijo ali zvezo. Reprezentativni sindikati namreč lahko sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev, ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi, kar opredeljuje 7. člen zakona.

V letu 2016 vlada Republike Slovenije ponovno odpira vprašanje reprezentativnosti sindikatov (Benedik 2016). Medtem ko je opazen nadaljnji trend zmanjševanja članstva v sindikatih (trenutna ocena med 20 in 25 odstotkov zaposlenih), se število sindikatov še vedno povečuje (samo v javnem sektorju je trenutno blizu 40 sindikatov). Ministrstvo za delo je začelo pripravljati ostrejšje pogoje za pridobitev reprezentativnosti sindikatov, po katerih večina le-teh pogojev reprezentativnosti ne bi izpolnila. Ena izmed mogočih posledic

odpiranja tematike je združevanje sindikatov na poklicni, panožni in centralni ravni, kar bi (lahko znova) okrepilo raven njihovega delovanja.

2.3 Industrijska demokracija: kolektivna pogajanja in sodelovanje delavcev v odločanju

Pomembnost industrijske demokracije v današnjem času izpostavlja Gostiša (Gostiša 2005, 1). Učinkovita industrijska demokracija je ob vse večjem zavedanju pomena zaposlenih, nujen element in pogoj za uspešno poslovanje tudi slovenskih podjetij in zaradi zaostrovanja globalne konkurence gospodarstva na splošno.

Znotraj odgovora na vprašanje o možnosti demokratičnega odločanja v takšni situaciji sta se izoblikovali dve praksi industrijske demokracije. Dahrendorf (Dahrendorf v Stanojević 1996, 83) zagovarja učinkovitost uveljavljanja interesov na podlagi interesne organiziranosti menedžmentu podrejenih skupin. Bistvo demokracije je torej opozicija, katere glasnik v industriji so sindikati. Clegg (Clegg v Stanojević 1996, 83) opredeljuje »kolektivna pogajanja kot nosilni steber industrijske demokracije, saj so utemeljena na medsebojni jasni ločitvi pozicije in opozicije v industriji.« Nezmožnost prehoda opozicije v pozicijo je s stališča druge šole vprašljiva. Po njihovem je vključevanje zaposlenih v procese menedžerskega odločanja smiselno in demokratično početje, še posebej, v kolikor ima zadostno podporo zaposlenih (Stanojević 1996, 83).

Tako se v današnji praksi participacija zaposlenih pri odločanju in kolektivna pogajanja delno prekrivajo, saj jima je skupna vključitev zaposlenih v odločanje. Participacija primarno poteka na podjetniški ravni preko zaposlenih, na sektorski ravni pa preko sindikalnih predstavnikov. »Osnovni subjekti kolektivnih pogajanj so sindikati na eni ter delodajalci in njihova združenja na drugi strani« (Stanojević 2009, 394). Ravni kolektivnih pogajanj in participacij opredeljuje Stanojević (Stanojević 2009, 394). Participacija je omejena le na podjetniško raven, kolektivna pogajanja pa lahko potekajo na vseh ravneh. Tako poznamo različne kombinacije omenjenih institucij na ravni podjetij: usklajevanje interesov s podjetniškimi kolektivnimi pogajanjmi v primeru prisotnosti le sindikata; (ne)posredna participacija, v kolikor sindikata ni; v primeru obstoja obeh institucij pa se težišče kolektivnih pogajanj praviloma prestavi na nivo sektorjev.

Pri kolektivnem pogajanju predstavniki delojemalcev in delodajalcev iščejo kompromis o plačah, delovnem času in tudi drugih pogojih dela ter zaposlitve. Rezultat obojestranske rešitve so kolektivne pogodbe, ki imajo (praviloma) formalno pisno obliko, lahko pa so tudi neformalne narave (Stanojević 1996, 85). Omenimo še primere, ko socialni partnerji (bodisi zaradi prevelikega izpostavljanja pomena tržnih mehanizmov vključno s trgom delovne sile bodisi z zavračanjem prilagoditev na novo nastale razmere na drugi strani) ne uspejo priti do sporazumnih rešitev. Posledica sporov so napetosti, ki se lahko stopnjujejo vse do nacionalnih stavk. V takšnih primerih se država pojavlja in uveljavlja kot mediator z blaženjem nasprotij in iskanjem kompromisov. Po drugi strani pa država nastopa tudi kot skrbnik splošnih interesov različnih področij (Svetlik 2009, 80).

V Evropi sta danes močno razširjeni obe instituciji, močnejši razvoj kolektivnih pogajanj pa je opazen po drugi svetovni vojni. V najrazvitejših članicah EU so inkluzivna nadpodjetniška pogajanja, ki urejajo razmerja na trgu delovne sile, kombinirana s participacijo na ravni podjetij.

Za boljše razumevanje današnjega stanja industrijske demokracije povzemam razvoj kolektivnih pogajanj v Sloveniji od tranzicije dalje (Stanojević in drugi 2001; Stanojević 2015). Normativni okvir sistema kolektivnih pogajanj v Sloveniji, primerljiv z zahodnimi ureditvami, je bil definiran z Zakonom o delovnih razmerjih iz leta 1989. V začetku tranzicije so bila pogajanja na makro ravni fiksirana na osrednji pogajalski ravni. Ob koncu 90. let so bila kolektivna pogajanja v Sloveniji še vedno centralizirana. Sprejeti sta bili dve splošni kolektivni pogodbi ter več panožnih in podjetniških kolektivnih pogodb. V letih 1992–2004 so se slovenski sindikati osredotočili na kolektivna pogajanja in oblikovanje socialnega tržnega gospodarstva v Sloveniji. Stavkovnemu valu po osamosvojitvi sta, kot že omenjeno, sledila oblikovanje Ekonomsko-socialnega sveta ter temu primerna vključenost sindikatov v območje političnega odločanja (stabiliziran centralni sistem kolektivnih pogajanj). Druga velika prelomnica pomeni vključitev Slovenije v EU. Zaradi radikalnih družbenih sprememb je delo ESS oteženo. Posledično se ukinjajo številne splošne kolektivne pogodbe, kolektivna pogajanja pa so se osredotočila na sektorsko raven.

V uspešnejših panogah, kot je npr. kemija (v sklop le-te sodi tudi farmacevtska industrija), socialni partnerji oblikujejo panožne pogodbe, ki so za zaposlene v tej panogi bistveno ugodnejše. V uspešnih podjetjih obstaja prostor za sklenitev podjetniških kolektivnih pogodb na podlagi internih kolektivnih pogajanj, ki presegajo panožne standarde. Navedbe socialnega dialoga na sektorski ravni potrjuje raziskava Centra za preučevanje organizacij in človeških

virov pri FDV iz leta 2006 (Lužar 2007a; 2007b). V kolektivnih pogajanjih na nacionalni in sektorski ravni sodelujejo vsi socialni partnerji, medtem ko so na podjetniški ravni aktivni le sektorski člani in konfederacije sindikatov. Slednje sicer ocenjujejo, da so sektorski sindikati kadrovsko podhranjeni v kolektivnih pogajanjih ter da se bodo okrepila predvsem pogajanja na ravni podjetij. Podatki iz raziskave kažejo tudi na prisotnost svetov delavcev v slovenskih podjetjih. Svet delavcev ima polovica velikih, tretjina srednjih in manj kot četrtnina majhnih podjetij.

»Kolektivne pogodbe so avtonomen, profesionalen izvendržavni pravni vir, so rezultat sporazuma profesionalnih organizacij delojemalcev in delodajalcev« (Mišič v Gostiša 2005, 35). Zakonodajno kolektivna pogajanja in pogodbe opredeljujeta načeli o svobodi in prostovoljnosti kot temeljni načeli Mednarodne organizacije dela (MOD) pri kolektivnih pogajanjih, ki sta opredeljeni v Konvenciji MOD o kolektivnem dogovarjanju (Konvencija MOD št. 98, 1. čl.): »delavci morajo biti zavarovani proti diskriminaciji, ki bi ogrožala sindikalno svobodo na področju zaposlovanja«, in v Konvenciji MOD o pospeševanju kolektivnega pogajanja (Konvencija MOD št. 154, 8. čl.): »ukrepi, sprejeti za spodbujanje kolektivnega pogajanja, ne smejo biti zasnovani ali uporabljeni tako, da bi lahko ovirali svobodo kolektivnega pogajanja.«

V Sloveniji kolektivne pogodbe opredeljuje Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP). Poudarjam bistvene opredelitve v zakonu. »Zakon omejuje avtonomijo pogodbenih strank, saj lahko kolektivne pogodbe vsebujejo le določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, ki so vsebovane v zakonih« (ZKoIP, 4. čl.). »Kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Kadar so med podpisniki združenja sindikatov ali delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja« (ZKoIP, 10. čl.). Pomembni zakonski opredelitvi sta splošna veljavnost kolektivne pogodbe (ZKoIP, 11. čl.): »kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov«, in razširitev njene veljavnosti na vse delodajalce v dejavnosti(h), za katere je sklenjena (ZKoIP, 12. čl.). Omenjeni institut ekstenzije veljavnosti kolektivnih pogodb je ena pogosto uporabljenih rešitev, ki »odpravlja problem (ne)legitimitete sindikatov kot prostovoljnih organizacij z omejenim članstvom za sklepanje splošno veljavnih kolektivnih pogodb, s katerim se sicer srečujejo povsod v razvitem svetu« (Gostiša 2005, 151).

Poglejmo še prizadevanja o poenotenju industrijske demokracije znotraj EU (Gostiša 2005, 31–33). V začetnem obdobju, zaradi različnih pogledov na vlogo in funkcije industrijske

demokracije med državami članicami, aktivnosti poenotenja niso potekala, saj je veljalo prepričanje, da bo enoten trg sam po sebi privedel do potrebnega in ustreznega poenotenja. Regulacija EU na področju industrijskih odnosov še vedno ostaja ohlapna. Akterji industrijskih razmerij in socialni partnerji na evropski ravni so Evropska konfederacija sindikatov (ETUC) na strani predstavnikov delojemalcev ter organizacija delodajalcev zasebnega (UNICE) in delodajalcev javnega sektorja (CEEP) na strani delodajalcev. Na tej ravni v glavnem poteka le socialni dialog (skupne deklaracije, okvirni sporazumi glede socialnih vprašanj ipd.), kolektivnih pogajanj ni. Kot najpomembnejšo raven socialnega dialoga lahko izpostavimo panožno raven.

3 Trg delovne sile v Sloveniji

Trg delovne sile opredeljujem po Ignjatoviću (Ignjatović 2002, 3): kot »institucijo moderne družbe, v kateri, prek njej lastnih mehanizmov, potekajo procesi izoblikovanja, interakcije in uravnavanja dveh dokaj abstraktnih kategorij – ponudbe in povpraševanja po delovni sili.«

Država kot regulator posega na trg delovne sile ter v razmerja med delodajalci in delojemalci s številnimi zakoni, v Sloveniji najbolj neposredno z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR – 1) in Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB).

Pravice in obveznosti iz delovnih razmerij lahko predstavniki delodajalcev in delojemalcev podrobneje oblikujejo s kolektivnimi pogodbami. Le-te so civilnopravne narave ter hkrati zakonske norme z učinki za širši krog oseb in ne le za pogodbene stranke. Pravice iz kolektivnih pogodb, kakor smo že omenili v prejšnjem poglavju, lahko delavcu zagotavljajo le več pravic, kot mu jih daje zakon. Pravice iz kolektivnih pogodb, veljavnih za preučevani segment farmacevtske industrije bomo podrobneje analizirali v poglavju 4.3.

Preden se posvetimo fleksibilizaciji trga delovne sile, si za lažje razumevanje oglejmo razvoj oziroma pomembne prelomnice, ki so vplivale na slovenski trg delovne sile. Pregled povzemam po Ignjatoviću (Ignjatović 2010).

Slovenija se je v začetku devetdesetih let ter od konca leta 2008 dvakrat srečala z večjima gospodarskima krizama in njunimi posledicami, ki so pomenile večje spremembe v družbi glede ravnotežja med ekonomsko učinkovitostjo in socialno varnostjo. Krizi sta namreč postavili vse močnejše zahteve po večji ekonomski učinkovitosti ozirom liberalizaciji družbe

in trga delovne sile, čemur je sistem socialne varnosti le redko sledil. Prehod v sistem tržnega gospodarstva v začetku devetdesetih kot posledica skupka več dejavnikov (osamosvojitve, izguba trgov bivše države, preusmeritev gospodarske menjave na zahod, upad kmetijstva in industrije ter rast storitvene dejavnosti, ekonomsko prestrukturiranje in privatizacija podjetij) je prinesel (prve) fleksibilnejše oblike zaposlitve, kot so delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom, študentsko delo, samozaposlitev. Obdobje prilaganja in vstopa v Evropsko unijo je dodatno povečalo zahteve slovenskega gospodarstva po večji fleksibilnosti, ki naj bi pripeljala do večje konkurenčnosti v zahtevnem okolju globalnega gospodarstva. Pomembno leto za liberalizacijo trga delovne sile v Sloveniji je leto 2005, ko je sprejetih več dokumentov z namenom liberalizacije gospodarstva in trga delovne sile: Strategija razvoja Slovenije, Usmeritve ekonomskih in socialnih reform za povečanje gospodarske rasti in zaposlovanja, Program reform za doseganje ciljev Lizbonske strategije v Sloveniji (Ignjatović 2010, 146).

Zadnja gospodarska kriza, ki se je pričela v letu 2008, je prinesla težnje po večji fleksibilizaciji zaposlitev in trga delovne sile kot posledico prilagoditve na nove razmere, katere podrobneje opisujem v naslednjem poglavju. Trg delovne sile v Sloveniji je trenutno po Drobnič (Drobnič 2008) izrazito segmentiran na tri pomembnejše sklope. Prvi sklop pomenijo varne zaposlitve, predvsem pogodbe za nedoločen čas. V drugi sklop sodijo pogodbe za določen čas, ki so najpogostejše pri prvih iskalcih zaposlitve; v tretji sklop pa najbolj fleksibilne oblike, kot so »malo delo«, študentsko delo, avtorske pogodbe ter samozaposlitev. Pregled aktualnih oblik fleksibilnih zaposlitev sledi v poglavju 3.2.

3.1 Koncept fleksibilnosti trga dela

Zagovorniki koncepta fleksibilnosti trga dela se zavzemajo za liberalizacijo trga dela z odpravljanjem omejitev sistema industrijskih odnosov, pogodbenih razmerij in socialne blaginje. Koncept predvideva večjo vlogo delodajalcev (s spodbujanjem fleksibilnosti z regulacijo števila zaposlenih, delovnih mest ter s plačilom zaposlenih glede na trenutne potrebe) in delojemalcev (s spodbujanjem njihove poklicne in geografske prilagodljivosti) pri usklajevanju povpraševanja in ponudbe dela na ravni podjetja. Ignjatović (Ignjatović 2002, 46) koncept fleksibilnosti opredeli kot hitro in olajšano prilagajanje spremembam v okolju, ki

z odstranjevanjem ovir omogočajo nemoteno delovanje trga dela na ravni posameznika ter sistema kot celote.

Za začetek si oglejmo koncept fleksibilnega podjetja, ki se z različnimi orodji skuša čim hitreje in učinkovito prilagoditi spremembam v okolju ter zahtevam trga. Temelj koncepta fleksibilnega podjetja je boj proti nizki produktivnosti. Z deregulacijo trga delovne sile ter dodatno fleksibilizacijo zaposlitev lahko dosežemo večjo fleksibilnost samega podjetja (Ignjatović 2002, 99).

Osnovne dimenzije, kjer je možna fleksibilizacija v podjetju po Crooku, Pakulskem in Watersu (Crook in drugi v Ignjatović 2002, 100–102) ter Ignjatoviću (Ignjatović 2002, 103–104), so fleksibilne tehnologije (lahko prilagodljive zahtevam trga s poudarkom na informacijski in komunikacijski tehnologiji), organizacijska fleksibilnost (na podlagi strateškega menedžmenta in menedžerske decentralizacije, nenehnih izboljšav in kontrole kvalitete, zmanjševanja odvečnih zalog ter skupinskega dela), fleksibilnost delovne sile (kot ena temeljnih oblik zagotavljanja fleksibilnosti podjetja, kateri se bomo podrobneje posvetili v nadaljevanju), časovna in prostorska fleksibilnost (s časovno bolj fleksibilnimi oblikami zaposlitev ter prostorska razpršitev delovnih mest z uvajanjem komunikacijskih tehnologij) ter finančna fleksibilnost (izhaja iz numerične in funkcionalne fleksibilnosti delovne sile, ki vplivata na povečanje finančne fleksibilnosti dohodkov delovne sile na podlagi usklajevanje plač glede na količino opravljenega dela).

Na podlagi omenjenih oblik lahko opredelimo osnovne modele fleksibilizacije podjetij: organizacija v obliki detelje oziroma »shamrock organisation« (Chenery v Ignjatović 2002, 109), kjer je delovna sila v podjetjih razdeljena v tri podskupine: jedro podjetja, kontingenčno delovno silo in zunanje pogodbene delavce; Atkinsonov model fleksibilnega podjetja z delitvijo na jedro in periferijo (Ignjatović 2002, 110); model vitke in gibčne organizacije »z namenom uvajanja novega načina upravljanja in organizacije industrijskega načina proizvodnje z zmanjšanjem stroškov in časa proizvodnje z doseganjem optimalnega izkoristka kapacitet in virov v organizaciji« (Ignjatović 2002, 115); virtualno podjetje, ki je s pomočjo uporabe informacijske tehnologije pripeljalo časovno-prostorsko razpršenost delovnih mest do skrajnosti (Ignjatović 2002, 116).

Kot že omenjeno, se »ekonomizacija poslovanja podjetja kot mehanizma prilagajanja zahtevam postmoderne družbe odraža tudi v ekonomizaciji z delovno silo« (Kohont 2003, 442). Enega izmed najaktualnejših konceptov fleksibilizacije, ki je povezana z redefinicijo

dela, sta predstavila Kanjuro Mrčela in Ignjatović (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 351). Ekonomske in družbene spremembe v pozni (post)modernej družbi botrujejo prehodu od zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas do destandardiziranih načinov zaposlovanja in organizacije dela v obliki numerične, funkcionalne, prostorske in časovne prožnosti.

S prehodom v postmoderno obdobje so se povečale stopnje tveganja in prinesle nepričakovane posledice. Države so začele opuščati omenjen koncept polne zaposlenosti. Tveganja na trgu delovne sile so pomenila zmanjšanje varnosti zaposlitve in pojav fleksibilnih oblik zaposlitve z negotovo varnostjo. Začetek devetdesetih let je za Slovenijo pomenil začetek pojava fleksibilnih oblik dela in možnosti zaposlovanja, zlasti v storitvenem sektorju. Fleksibilne oblike dela so posledica gospodarskih kriz, v katerih so delodajalci prisiljeni delovati bolj racionalno, da bi z večjo konkurenčnostjo lahko obstali na trgu, ter hkrati posledica deregulacije zaposlovanja države. Kljub temu da različne oblike fleksibilnega zaposlovanja delodajalcem omogočajo konstantno prilagajanje aktualnim razmeram na trgu, pa delojemalci večinoma zavzemajo nasprotno stališče, saj si želijo večjo socialno varnost, ki jo prinašajo stalne zaposlitve (Smolej 2009).

3.2 Oblike fleksibilnih zaposlitev

Nove razmere v svetovnem gospodarstvu vse bolj spreminjajo odnos med delodajalcem in delojemalcem, ki se vse bolj odmika od klasičnih oblik zaposlitev. V kratkem jih povzeman po Ignjatoviću (Ignjatović 2002, 81). Spreminja se lokacijska opredelitev delovnih mest z delom na domu, telekonferencami, »teleworkingom«. Prav tako se spreminja delovni čas (bodisi dnevni, tedenski ali letni), ki se prilagaja potrebam in možnostim s skrajšanim, gibljivim delovnim časom in podobno. Hkrati pa se je spremenil tudi način plačevanja, saj je v določenih primerih osnova plačila prešla s časovne enote na enoto posla.

Najpogostejše oblike zaposlovanja, ki so se razširile z razvojem storitvene dejavnosti v 70. in 80. letih prejšnjega stoletja, so postale delo s skrajšanim delovnim časom (»part-time«), delo za določen čas, pogodbeno delo, delo na domu in samozaposlovanje (Ignjatović 2002, 82). Visok delež pogodb za določen čas je zaznaven predvsem med mladimi (15–24 let), splošno pa lahko rečemo, da se mlajše generacije pogosteje srečujejo s fleksibilizacijo in njenimi negativnimi posledicami kot drugi. Drobnič (Drobnič 2008, 3) nadalje ugotavlja, da se stopnja

prožnosti zaposlovanja v Sloveniji stopnjuje s študentskim in malim delom, saj sta ti obliki zaposlovanja enostavni z davčnega vidika, prav tako pa ni nobenih rokov kar se tiče zaposlovanja, odpovedi in delovnega časa. Zaradi tega sta to za delodajalce eni najatraktivnejših oblik zaposlovanja, zlasti kot konkurenca delu za določen in še posebej nedoločen čas. Zaradi najmanjše socialne varnosti pa sta ti obliki tudi najmanj zaželeni med delojemalci.

Tabela 3.1: Vrste prožnih/prekarnih oblik del in zaposlovanja

Čas	Delovne razmere/možnosti zaposlovanja	Prostor
<ul style="list-style-type: none"> - delo za določen čas - delo s skrajšanim delovnim časom (trajno – začasno ali fiksno – variabilno) - gibljiv delovni čas - zgoščen delovni teden - letno določene ure - fazna, delna upokožitev - sezonski delavci - priložnostni delavci - delavci na klic (»zero-hours contracts«) - začasna prekinitev kariere - podaljševanje delovnega časa/nadurno delo - izmensko delo 	<ul style="list-style-type: none"> - delitev dela/delovnega mesta - kombiniranje nalog večjega števila delovnih mest - rotacija delovnih mest - pogodbe za opravljeno delo - neodvisni delavci v svobodnih poklicih (»freelancers«) - neodvisni izvajalci/samostojni podjetniki - svetovalci - delavci, najeti prek zaposlovalnih agencij - sposojeni delavci, delavci drugih podjetij, v katera posamezna podjetja »izvažajo« - posamezne sklope opravil - pomožni, nadomestni delavci - delavci, ki jih subvencionira država - delavci, najeti od skupine delodajalcev - stažisti - množično delo 	<ul style="list-style-type: none"> - »flexiplace« - delo na domu - »teleworking« - delavci na daljavo - sodelo (»coworking«)

	- sodelovalno zaposlovanje - delo na osnovi vavčerjev/vrednotnic	
--	--	--

Vir: Kanjuro Mrčela in Ignjatović (2015, 357).

Trenutno stanje v Sloveniji povzeman po Kanjuro Mrčeli in Ignjatoviću (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 362–363). Najpogostejše oblike prožnega zaposlovanja so skrajšani delovni čas (12,8 % v letu 2014), delo za določen čas, kjer Slovenija že presega evropsko povprečje (11,7 % v letu 2014), in samozaposlenost (13,3 % v 2014). Delež ostalih oblik prožnega zaposlovanja je v letu 2014 znašal 4,2 %. Študentsko delo predstavlja največji del v deležu drugih oblik dela (2,6 %). Zagotavljanje delavcev drugim delodajalcem postaja vedno bolj pomemben del slovenskega trga delovne sile. V letu 2015 je več kot 90 podjetij pridobilo koncesijo za opravljanje te dejavnosti.

Študentsko delo in agencijsko delo predstavljata v zadnjem času eno najbolj razširjenih oblik zaposlovanja tudi v farmacevtski industriji, zato jima namenjam več pozornosti.

V Sloveniji je značilna povezava med zaposlenostjo za določen čas med mladimi in povečanjem študentskega dela (uradno definirano kot občasno in začasno delo), ki je posebej privlačno za delodajalce zaradi hitrega prilagajanja števila delovnih ur in delovne sile ter z vidika nižjih stroškov (nižja obdavčitev). Študentsko delo kot takšno velikokrat presega opredelitev občasnih in začasnih del ter se v realnosti preoblikuje v delo za določen čas. Tako iz oblike socialnega korektiva prehaja v anomalijo na slovenskem trgu delovne sile. Zaradi številnih kršitev in anomalij, ki so se pojavile v zvezi s študentskim delom v preteklosti, so s februarjem 2015 začele veljati spremembe, ki študentsko delo vključujejo v sistem socialne varnosti in določajo minimalne urne postavke. S spremembami se je povečala socialna in ekonomska varnost vključenih v študentsko delo, hkrati pa je le-to postalo nekoliko dražje za delodajalce, še vedno pa ostaja ena izmed najcenejših in najbolj fleksibilnih oblik zaposlovanja na slovenskem trgu delovne sile (Kanjuro Mrčela in Ignjatović 2015, 370). Nujno pa je po drugi strani poudariti tudi pozitivne strani študentskega dela, ki za dijake in študente pomeni priložnost pridobitve delovnih izkušenj in znanj, ki jim omogočajo večjo konkurenčnost na trgu dela.

Trikotno zaposlovanje, kadrovski lizing oziroma zagotavljanje delavcev drugim delodajalcem je nova oblika fleksibilnega zaposlovanja, kjer je delavec pogodbeno zaposlen pri agenciji za zaposlovanje, delo pa opravlja pri naročniku po njegovih navodilih ter skladno z njegovimi

zahtevami. Kohont (Kohont 2003, 443) ga definira kot »zaposlitev pri zasebni agenciji (za začasno zaposlovanje): gre za fleksibilno, atipično, tristrano zaposlitveno razmerje«.

Fleksibilnost zaposlitve je opredeljena predvsem zaradi tega, ker je čas trajanja odvisen od potreb naročnika. Agencije za naročnika ponavadi izpeljejo tudi sam postopek izbire kandidata ter pripravijo vso potrebno dokumentacijo za zaposlitev delavca. Tako agencija opravi vso delo, ki bi ga moralo opraviti podjetje ob zaposlitvi. Podjetju ostanejo le aktivnosti, vezane na delovni proces ter še pred tem končen izbor kandidata oziroma kandidatke; »agencija prevzame vse aktivnosti, ki bi jih o zaposlitvi v podjetju moralo izvajati podjetje. Podjetje ohrani le funkcije, ki se vežejo na delovni proces, in navadno opravi končen izbor kandidatov« (Kohont 2003, 452). Addeco (Addeco 2015) dodaja dodaten zelo pomemben vidik, saj agencije za zaposlovanje podjetjem omogočajo dodatno fleksibilnost pri zaposlovanju z iskanjem rešitev pri prepovedih direktnega zaposlovanja.

Nastanek in različne vidike zaposlovanja pri zasebnih agencijah opredeljuje Kohont (Kohont 2003, 442–454). Zaposlovanje pri zasebnih agencijah je posledica povečanja potreb podjetij po večji fleksibilnosti delovnih razmerij ali prilagojenih oblik dela. Med drugim tudi zaradi prenašanja kadrovskih storitev na pogodbenike (»outsourcing«). Vzpodbujajo ga institucionalni deregulativni trendi ter potrebe nekaterih skupin delavcev. Z vidika podjetja uporabnika je oblika ugodna zaradi tega, ker prispeva k večji fleksibilnosti podjetja, kateremu se zmanjšuje obseg aktivnosti in stroškov za zaposlitev in odpustitev delavca. Agencija zagotavlja zamenjavo delavca v najkrajšem možnem času, hkrati se skrajša čas od vznika potrebe po delavcu do nastopa dela, tovrstno zaposlovanje pa se uporablja tudi kot potencialen rekrutacijski kanal. Delavcem prinaša določene ugodnosti na način, da krepijo svoje možnosti na trgu delovne sile s pridobivanjem izkušenj, omogočeno jim je spoznati podjetje od znotraj, kar sicer ne bi bilo mogoče. Vsekakor pa prinaša tudi določene slabosti, saj pomeni nizko varnost zaposlitve, ki je odvisna predvsem od potreb podjetja uporabnika. Pogosta je sama mobilnost med podjetji uporabniki. Za delavce pomeni manjše finančne ugodnosti (npr. odobritev posojil) ter (ponavadi) nižjo plačo. Na področju socialne varnosti pa je tveganje predvsem zaradi tega, ker lahko delavec izgubi delo, še preden so izpolnjeni pogoji za prejemanje nadomestila za brezposelnost.

Po podatkih Addeca (Addeco 2015) se število napotnih delavcev v Sloveniji že nekaj let giblje okoli 1,5 odstotka celotne delovne sile (v zahodnoevropskih državah med 2 in 3 odstotka). Potreba po fleksibilnosti bo v naslednjih letih še večja zaradi povečevanja konkurence. Predvsem v času gospodarske negotovosti podjetja visoko cenijo učinkovitost in

fleksibilnost, ki ju zagotavlja začasno delo. Opazen je tudi trend projektnega zaposlovanja: podjetja zaposlujejo vedno bolj le za potrebe določenih projektov. Tako se krajša čas oziroma obdobje trajanja posamezne zaposlitve.

3.3 Negativne plati fleksibilizacije (vpliv fleksibilizacije na industrijske odnose)

Različni avtorji različno opredeljujejo vpliv fleksibilizacije na zaposlovanje in socialne odnose. Vpliv fleksibilizacije zaposlovanja lahko različno učinkuje na različne skupine, tako v pozitivni kot v negativni luči, odvisno od samih okoliščin fleksibilizacije ter tudi od vidika ocenjevanja (Kanjuo Mrčela in Ignjatović v Smolej 2009). Leskošek poudarja predvsem negativno plat fleksibilizacije trga delovne sile, ki v bistvu pomeni le zmanjševanje pravic delavcev in njihovo lažje odpuščanje (Leskošek v Smolej 2009). Nekatere novejšje analize pa kažejo, da fleksibilizacija ne pomeni nujno poslabšanja delovnih razmer ter posledične neželene negotovosti, saj se lahko kaže na različne načine v različnih institucionalnih okoljih (Muffels in Wilthagen v Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2015, 352).

Ignjatović izpostavlja najpomembnejše spremembe, povezane s fleksibilizacijo trga delovne sile in industrijskimi odnosi. Na manjšo sindikalno povezanost ter posledično zmanjšano pogajalsko moč fleksibilno zaposlenih vplivata med drugim časovna omejenost ter prostorska razpršenost zaposlitev (Ignjatović 2002, 46–47). Zlasti za sindikate se zdi, da kljub vzpostavljenemu socialnemu dialogu z državo in delodajalci potihoma pristajajo na slabšanje položaja delojemalcev, predvsem v fleksibilizaciji zaposlitev. Področje fleksibilnih, prožnejših oblik zaposlovanja in dela ostaja kot nekaj novega še izključeno iz področja njihovega delovanja.

4 Pregled farmacevtske industrije v Sloveniji

4.1 Globalne spremembe v farmacevtski industriji

Preden se posvetimo pregledu farmacevtskega trga in industrije v Sloveniji, si oglejmo globalne spremembe v farmacevtski industriji, ki neposredno vplivajo tudi na naš trg.

Multinacionalke v farmacevtski industriji se kakor podjetja v drugih panogah v zadnjih nekaj desetletjih odzivajo na izzive spreminjajočega se ekonomskega okolja. Različni avtorji (Zeller in drugi 2000; Kesić 2007) opredeljujejo pomembne vzroke, ki so prisilile farmacevtska podjetja v spremembe njihovih strategij ter posledice le-teh. Farmacevtska industrija je še danes ena izmed najbolj inovativnih ter dobičkonosnih svetovnih »high-tec« industrijskih sektorjev. Kljub veliki dosedanji rasti v farmacevtski industriji se le-ta ne more nadaljevati v neskončnost, saj je konkurenca vedno večja ter tako poteka prava bitka za globalne trge in kupce. Vedno bolj se povečujejo stroški oziroma investicije v raziskave in razvoj ter vlaganja v marketinške dejavnosti, ki jih premorejo le največji. Sočasno pa se povečujejo zahteve kapitala po ekonomiji obsega v obliki globalnih, sočasnih lansiranj proizvodov. Dodati je potrebno še regulatorne vplive ter racionalizacijo stroškov zdravstva s strani držav. Prilagoditev na našete nove razmere lahko podjetja dosežejo le s koncentracijo in konsolidacijo kapitala, ki omogoča ogromna povečanja direktnih investicij, kar potrjuje tudi naslednje opažanje. »Najbolj aktivni subjekt globalizacij so multinacionalna podjetja; ustroj svetovnega trga postaja oligopolen, spremenila pa se je narava tržne konkurence« (Svetličič v Kesić 2007, 7).

Slednje opaža tudi Mednarodna organizacija dela (ILO 2011). Število »mega prevzemov« v farmacevtski industriji se v zadnjih dveh desetletjih nenehno povečuje. Po rekordno visokem številu v letu 2007, ko je bilo zabeleženih 46 transakcij, se je število le-teh nekoliko zmanjšalo v letih 2008 in 2009, a se je v letu 2010 znova povečalo na 40, ko je bila skupna vrednost transakcij ocenjena na 34.9 bilijona US \$. Med »mega združitvami« v svetovnem merilu naj opozorim na Novartis, ki je nastal kot posledica združitve Cibe in Sandoza ter združitve Pfizerja z Wyethom. Razlogi so bili očitni: sinergije vstopa na rastoče trge ter stroškovna učinkovitost raziskav in razvoja.

Po podatkih ILO (ILO 2011) je bilo leta 2006 v farmacevtski industriji 2.381.740 zaposlenih; več kot polovica na Kitajskem, EU-27 je na drugem mestu s 573.145 ter ZDA na tretjem mestu s 233.460 zaposlenimi. Posledice združitvev in prevzemov ter ekonomske globalne krize so bile v tej dejavnosti najbolj opazne prav pri zaposlovanju, kjer je značilno upadanje števila zaposlenih, še posebej v Zahodni Evropi in ZDA.

Edwards (Edwards in drugi 2006) opaža vidne spremembe v strategiji menedžmenta združenih ali prevzetih podjetij, ki prinašajo nove politike industrijskih odnosov. Večina združitvev in prevzemov je v osnovi opredeljena na podlagi tega, da spremembe obstoječega ustroja struktur in praks vodijo do večje racionalizacije z namenom stroškovne učinkovitosti prevzetih oziroma združenih podjetij; na področju zaposlovanja to pomeni zaposlovanje začasnih in agencijskih delavcev, s katerimi se podjetje lažje sooča s povečanjem fluktuacije in zadovoljevanja potreb trga.

V procesih globalnega ekonomskega prestrukturiranja se organizacije, ki ščitijo interese zaposlenih, še posebej sindikati, srečujejo z velikimi izzivi (Zeller 2010, 1545). Združitve in prevzemi ilustrirajo (Zeller 2010), kako se velike poslovne transakcije srečajo s sindikati, ki so popolnoma nepripravljeni na takšne nove situacije. Sindikati, družbena gibanja in lokalne oblasti so namreč vezani le na lokalno in nacionalno delovanje ter tako niso sposobni prilagoditi svojih konceptov in aktivnosti globalnim potrebam. Tako sindikati posledično izgubljajo svojo moč in kredibilnost, saj so zaposleni v multinacionalkah prisiljeni poiskati nove oblike in poti ter se prilagoditi glede na nove razmere. Globalni kapitalizem združuje zaposlene v enem skupnem internacionalnem sistemu produkcije, pogosto pod okriljem enega delodajalca. V farmacevtski industriji zaposleni postajajo vedno bolj vpeti v mednarodne delovne procese. Tako gojijo internacionalne strokovne stike, zaradi česar se ne čutijo več toliko povezane z (lokalnimi, nacionalnimi) sindikalnimi gibanji. Ravno razvoj in povečana intenzivnost mednarodnega sodelovanja bi lahko izboljšala objektivne pogoje novih oblik delavskega internacionalizma.

4.2 Pregled farmacevtskega trga v Sloveniji

Vrednost prodanega blaga na slovenskem farmacevtskem trgu presega 500 milijonov EUR, od česar tuje farmacevtske družbe predstavljajo polovico celotnega trga. Morda še bolj presenetljiv podatek je dejstvo, da preostalo polovico trga predstavljata dve domači farmacevtski podjetji, Krka in Lek (le-ta je sicer del multinacionalke Sandoz, a se še vedno tretira kot domače podjetje). Velikost, moč in vpliv omenjenih domačih podjetij so zaradi njune zgodovinske prisotnosti ter močne vpetosti v slovensko družbo opazni še danes, o čemer v preučevanem segmentu priča tudi dejstvo, da so njihovi zaposleni kot edini v slovenski farmacevtski industriji pod sindikalno zaščito. Več o tem v naslednjem poglavju. Poleg

omenjenih dveh domačih podjetij je v Sloveniji s svojimi zdravili prisotnih še več kot 70 tujih farmacevtskih družb, katerih organiziranost in modeli poslovanja so zelo različni. Največje so povezane v gospodarsko interesno združenje FORUM (Linke 2012).

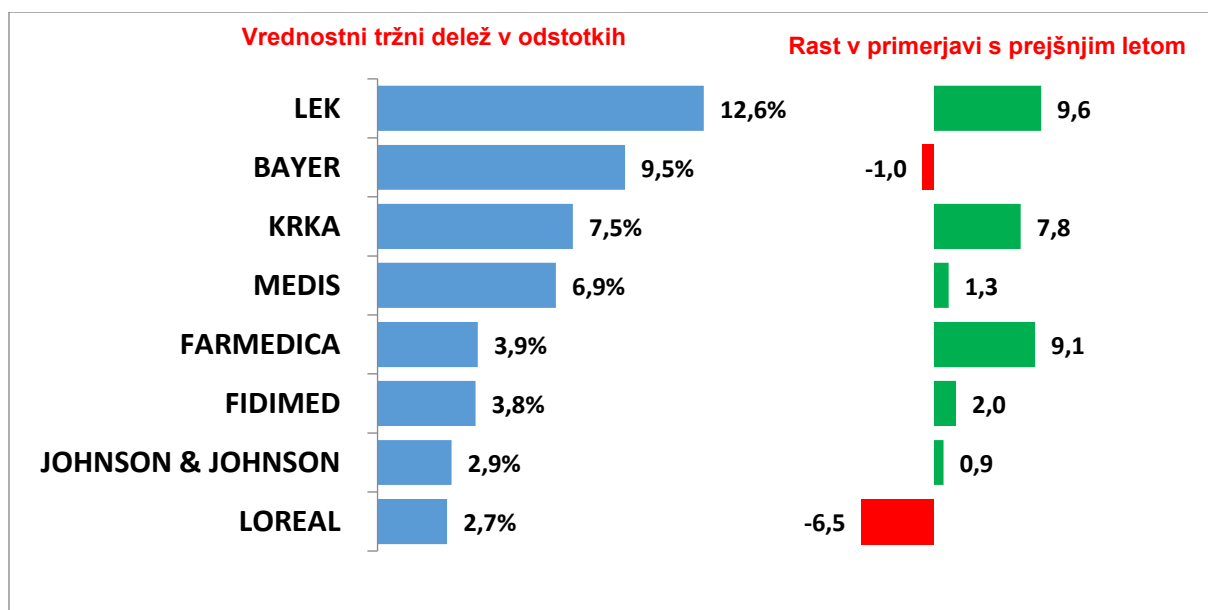
Tuja farmacevtska predstavništva delujejo na osnovi različnih načinov poslovanja (Linke 2012). Osnovni so: (ekskluzivno) zastopništvo, predstavništvo, podjetje za trženje in promocijo ter prodajno podjetje. V primeru (ekskluzivnega) zastopništva tuje matično podjetje podeli pravice za trženje in prodajo slovenskemu podjetju. V primeru predstavništva slovensko podjetje zastopa matično podjetje vključno s promocijskimi aktivnostmi (vključno z raziskavami trga in registracijami proizvodov), vendar brez prodajne komponente, saj matično podjetje vrši direktno prodajo veletrgovcem v Sloveniji. Modifikacija omenjenega modela je podjetje za trženje in promocijo, ki deluje zelo podobno kot v primeru predstavništva s to razliko, da za promocijske aktivnosti ne zastopa matičnega podjetja, temveč zanj opravlja storitev trženja. Zadnja ter vedno bolj razširjena oblika (tudi v primeru predstavljenega primera v naslednjem poglavju) pa je prodajno podjetje po sistemu transfernih cen. Slovensko predstavništvo – prodajno podjetje izvaja celostno storitev za matično podjetje vključno z nakupom izdelkov po transfernih cenah ter jih nato dalje prodaja veletrgovcem.

Organiziranost tujih farmacevtskih predstavništev temelji na prodaji in trženju z vključeno edukacijo. Večinoma so predstavništva organizirana iz naslednjih oddelkov: regulativa, prodajni oddelek, medicinski oddelek, oddelek marketinga, kadrovska služba, logistika, finance ter IT-oddelek. Podrobneje bom delovanje posameznih oddelkov predstavil na primeru predstavništva v poglavju Zastopništvo Omega Pharma v Adriatic regiji.

Glede na to da bom v zadnjem poglavju predstavil primer predstavništva Omega Pharme v Sloveniji, ki je osredotočeno na OTC-segment (»over-the-counter« ali zdravila brez recepta) oziroma na »Consumer Health market« (segment proizvodov za zdravje potrošnikov v prosti prodaji), predstavljam aktualne trende trga v Sloveniji, ki temeljijo na podatkih in analizah IMS Health in Euromonitor International (Euromonitor International 2015; Pivka 2015). Prodaja zdravil brez recepta v slovenskih lekarnah se je z manjšimi nihanjem na letni ravni v obdobju 2010–2015 povečala za 0,5 odstotka in trenutno znaša nekaj nad 75 milijoni EUR (Pivka 2015, 8). Največji tržni delež prodaje v tem segmentu imajo Lek z 12,6 odstotka, Bayer z 9,5 odstotka ter Krka s 7,5 odstotka. Največjih osem podjetij (glede na vrednostni tržni delež v obdobju od maja 2014 do aprila 2015) ter njihovo rast v primerjavi s prejšnjim

letom je predstavljenih na spodnjem grafu (Pivka 2015, 23). Med predstavništva tujih farmacevtskih podjetij štejemo Bayer, Medis, Farmedico, Johnson&Johnson in Loreal.

Graf 4.1: Ključni igralci zadnjih let na trgu proizvodov v prosti prodaji



Vir: Pivka (2015, 23).

Po napovedih naj bi se celotna kategorija v prihodnjih petih letih dodatno povečala za 11,5 odstotka (Euromonitor International 2015, 15). Največja kategorija v OTC-segmentu je kategorija lajšanja bolečin (11,8 odstotka). Sledijo proizvodi za gripo in prehlad z 9,2 odstotka, vneto grlo z 5,8 odstotka ter nego oči s 4,7 odstotka (Pivka 2015, 15).

Za konec pregleda farmacevtskega trga v Sloveniji predstavljam še pregled zaposlovanja na tem ustreznem slovenskem segmentu trga dela (Addeco 2015). Zaradi prilagajanja naročilom podjetja potrebujejo še večjo fleksibilnost pri zaposlovanju kot v preteklih letih. V letu 2014 so k povečanju prostih delovnih mest pripomogla predvsem izvozna podjetja, tudi v farmaciji,

ki so skupaj ustvarila preko 1500 novih delovnih mest. Nasprotno pa se je zmanjšalo število delovnih mest v zastopništvih farmacevtskih podjetij (Addeco 2015, 2). Rast zaposlovanja v farmacevtski industriji se napoveduje tudi za prihodnja leta.

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (Statistični Urad RS 2016) je bilo v letu 2015 v SKD–dejavnosti G46.460 Trgovina na debelo s farmacevtskimi izdelki ter medicinskimi potrebščinami in materiali skupaj 2241 zaposlenih. To SKD–dejavnost izpostavljam zato, ker so (kot omenjeno v tem poglavju) predstavništva tujih farmacevtskih podjetij v Sloveniji večinoma organizirana kot prodajna podjetja, ki sodijo pod to dejavnost. Hkrati pa to s področja industrijskih odnosov pomeni, da vsa ta podjetja zavezuje Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, ki jo podrobneje predstavljam v prihajajočem poglavju.

4.3 Reprezentativni sindikati in veljavne kolektivne pogodbe

Na podlagi Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin 1993) je reprezentativni sindikat delavcev farmacevtske industrije Slovenije Sindikat delavcev farmacevtske industrije (SDFI).

SDFI (SDFI 2016) je na spletu predstavljen kot interesna organizacija delavcev, zaposlenih v podjetjih, ki opravljajo dejavnost proizvodnje farmacevtskih surovin in preparatov. Ustanovljen je bil leta 2004. Njegova ustanovitelja sta Sindikat Lek in Sindikat Krka, v njem pa je združenih približno 2000 članov. Sindikat podpira ekonomske in socialne interese delavcev na podlagi soodločanja in soodgovornosti, njegova osrednja skrb pa je osredotočenost na socialno pravičnost, enako obravnavo spolov ter varstvo okolja. Delavci se v sindikatu združujejo, da bi uresničevali in zagotavljali (SDFI 2016): ekonomski in socialni položaj in interese v skladu z mednarodnimi konvencijami in ustavo Republike Slovenije; varstvo in zaščito svojih pravic in interesov z vsemi oblikami aktivnosti, vključno s stavko; pravico do soodločanja o temeljnih ekonomskih in socialnih vprašanjih; solidarnost; strokovna izobraževanja in usposabljanja ter druge cilje in pravice iz njihovega programa. SDFI zastopa interese in zahteve članov v pogajanjih s partnerji v socialnem dialogu, pri sklepanju kolektivnih pogodb, pred pristojnimi sodišči v primeru varstva pravic delavcev ter pri interesnem sodelovanju in povezovanju z drugimi sindikati.

Delavci v slovenski farmacevtski (proizvodni) industriji trenutno nimajo sklenjene nobene kolektivne pogodbe. Glede na v prejšnjem poglavju opisano delovanje predstavništev tujih farmacevtskih podjetij v Sloveniji, ki so v večini organizirana kot prodajna podjetja, pa za vse

zaposlene v teh podjetjih velja do 31. 12. 2018 sklenjena Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije (v nadaljevanju »kolektivna pogodba«). Navajam nekaj pomembnejših opredelitev. Veljavnost je opredeljena v 2. členu: »Kolektivna pogodba velja za vse delodajalce, člane podpisnikov, ki imajo skladno z zakonom registrirano (opredeljeno) področje trgovinske dejavnosti G, v okviru oddelkov Standardne klasifikacije dejavnosti«. Pod to klasifikacijo sodi tudi klasifikacija 46.460 Trgovina na debelo s farmacevtskimi izdelki ter medicinskimi potrebščinami in materiali. Kolektivna pogodba opredeljuje posebne ureditve za manjše delodajalce (5. čl.), na katere je potrebno opozoriti, saj je med predstavništvi farmacevtske industrije v Sloveniji tudi precej manjših delodajalcev. Kolektivna pogodba s 15. členom določa dodatne sestavine pogodbe o zaposlitvi, kot so določene v ZDR: tarifni in/ali plačilni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto ter poskusno delo in pripravništvo, v kolikor je dogovorjeno. Kolektivna pogodba omogoča večjo fleksibilnost zaposlovanja, kot je določena v Zakonu o delovnih razmerjih. Tako 16. člen omogoča zaposlitev za določen čas tudi pripravnikom, manjši delodajalec pa lahko sklepa pogodbe o zaposlitvi za določen čas, daljši od dveh let izven primerov, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih. V 22. členu kolektivna pogodba prav tako določa širšo definicijo kraja opravljanja dela, saj se kot kraj opravljanja dela štejejo vse organizacijske enote delodajalca z določenimi omejitvami. Poleg elementov delovnega časa, ki jih določa Zakon o delovnih razmerjih, se po kolektivni pogodbi kot delovni čas šteje tudi čas priprave na delo in zaključka dela ter inventura (25. čl.). Večja fleksibilnost v razporeditvi delovnega časa je opredeljena v členih 26–42 z različnimi vrstami in oblikami delovnega časa: nepremični, premični, delno premični, deljen in izmenski delovni čas. Kolektivna pogodba zajema tudi okvire delovanja sindikata, in sicer v členih 54–58. Eno izmed pomembnejših določil je dolžnost delodajalca, da, v kolikor ne gre za poslovno skrivnost, na podlagi pisne zahteve reprezentativnega sindikata pisno obvesti sindikat glede njegovih namer, ukrepov ali poslovanja, ki lahko vplivajo na položaj delavcev. Prav tako mora delodajalec informativno vsaj enkrat letno seznaniti reprezentativni sindikat o pričakovanih rezultatih poslovanja.

Opredelitve okvira delovanja sindikata v kolektivni pogodbi pa so večinoma odveč, saj zaposleni v zastopništvih multinacionalk v slovenski farmacevtski industriji niso člani reprezentativnega sindikata.

5 Zaposleni v zastopništvu multinacionalke v slovenski farmacevtski industriji

V pričujočem poglavju diplomskega dela predstavljam zastopništvo multinacionalke Omega Pharma, del skupine Perrigo, v Sloveniji ter težave in negotovosti njenih zaposlenih.

5.1 Predstavitev multinacionalke Omega Pharma, del skupine Perrigo

Omega Pharma (Omega Pharma) je bila ustanovljena leta 1987 s sedežem v Nazarethu, Belgija. Trenutno zaposluje približno 2500 ljudi ter izvaja operacije v 35 državah. Rast multinacionalke je vse od njene ustanovitve v večini temeljila na prevzemih manjših in večjih podjetij v vseh državah Evrope. Prvi prevzemi so se začeli leta 1998 na domačem belgijskem trgu. Leta 2000 sledi prevzem podjetja Chefaro z operacijami v Veliki Britaniji, Španiji, Nemčiji in na Nizozemskem. Istega leta vstopi na francoski trg s prevzemom Pharmygiene. Leta 2003 sledi širitev v Grčijo, 2004 pa z novimi prevzemi v Italijo in skandinavske države. V nadaljevanju leta 2004 sledi prevzem 60 OTC-blagovnih znamk od podjetja Pfizer, ki pomenijo dodatno širitev v Italijo, Irsko, Skandinavijo in Švico. V letu 2006 nastopi naslednji pomemben prevzem avstrijskega podjetja Bittner Pharma ter vstop v države srednje in vzhodne Evrope. Sledi prevzem Persee Medice ter blagovne znamke Silence v 2007. V letu 2008 si sledijo številni manjši prevzemi v Avstraliji, Novi Zelandiji, Singapurju, Švici, na Češkem, Slovaškem, Madžarskem, v Romuniji, Turčiji in Argentini. Naslednji večji prevzem je v letu 2010 – Laboratoire de la Mer, vodilni svetovni proizvajalec naravnih proizvodov za kašelj in prehlad. Prevzem OTC-blagovnih znamk od podjetja GlaxoSmithKline poteka v letih 2012 in 2015, med najbolj prepoznavnimi so Lactacyd, Abtei in Coldrex. V vmesnem času, leta 2013, sta bili prevzeti še blagovni znamki Etixx in Arterin.

Marca 2015 je bila Omega Pharma prevzeta s strani multinacionalke Perrigo, ki je tako postalo peto največje OTC-podjetje na svetu (Perrigo 2015). Perrigo Company plc je nastalo leta 1887 kot pakirno podjetje generičnih proizvodov za domačo rabo. Danes, ko ima svoj sedež na Irskem, je zraslo v vodilnega svetovnega proizvajalca zdravil brez recepta in dobavitelja nadomestnega mleka za dojenčke trgovskih blagovnih znamk. Podjetje zagotavlja »potrošnikom cenovno dostopne zdravstvene izdelke« v različnih kategorijah in je usmerjeno

predvsem v Severno Ameriko, Evropo, Avstralijo, kakor tudi na nekatere druge ključne trge, vključno z Izraelom in Kitajsko.

Tako kakor na druge trge v Evropi je Omega Pharma tudi v Slovenijo vstopila s prevzemom. V letu 2010 je namreč prevzela podjetje Adriatic BST trgovina in storitve d.o.o. (kratko ime Adriatic BST d.o.o.), ki je bilo leta 2007 ustanovljeno z namenom prodaje medicinskih pripomočkov na trgih držav Slovenije, Hrvaške, Bosne in Hercegovine, Srbije, Makedonije, Albanije in Bolgarije. Od leta 2010, ko je bilo prevzeto strani Omega Pharme, pa vse do danes je predstavništvo dobilo širok portfelj novih blagovnih znamk OTC-segmenta, na katere se je postopoma popolno osredotočilo (Wartner, Calcia, Nasya, XLS Medical, Dermalex ter kasneje tudi Lactacyd, Abtei, Benegast in Coldrex). Zgodovino in razvoj predstavništva natančneje predstavljam v naslednjem poglavju.

Korporativna strategija Omega Pharme temelji na edinstvenem poslovnem modelu (Omega Pharma), ki je v celoti osredotočen na OTC-kategorijo, na odličnosti marketinga in inovacij, organizaciji in vodenju k uspehu z osredotočenostjo na najboljših 20 blagovnih znamk, na optimizacijo geografske pokritosti s prisotnostjo v vseh najpomembnejših državah Evrope ter na optimizacijo poslovnih procesov.

Korporativni strategiji in poslovnemu modelu zastopništva v Sloveniji je prilagojena tudi organizacijska struktura, ki je natančneje opisana v naslednjem poglavju.

5.2 Zastopništvo Omega Pharma v Adriatic regiji

Organizacija podjetja Adriatic BST d.o.o., zastopništva farmacevtske multinacionalke Omega Pharma, del skupine Perrigo, je prilagojena njenemu trenutnemu obsegu dela ter geografski prisotnosti, ki pa se je skozi njeno zgodovino nenehno spreminjala. Podjetje je danes zadolženo za trženje produktov na trgih tako imenovane Adriatic regije: Slovenije, Hrvaške, Bosne in Hercegovine ter Kosova. Njeni proizvodi so na voljo tako v lekarniškem kanalu kakor tudi v drogerijah in trgovinah široke potrošnje.

Začetki podjetja segajo v leto 2007. Ob ustanovitvi se je osredotočilo na distribucijo medicinskih pripomočkov nizozemskega proizvajalca Youmedical. Prvi proizvod, HemoClin, je bil predstavljen v začetku leta 2008 v lekarniškem kanalu v Sloveniji. V naslednjih letih je

sledila predstavitev novih blagovnih znamk ter širitev na Hrvaško (z ustanovitvijo predstavništva), Srbijo (z ustanovitvijo podjetja Adriatic Distribution d.o.o.), Bosno in Hercegovino, Albanijo in Kosovo. Najbolj prepoznavne blagovne znamke so bile: HemoClin, Nailner Repair, PoxClin in Paranit. Organizacijska struktura je bila v začetnih letih obstoja prilagojena začetkom poslovanja ter hitrim reakcijam glede na potrebe trga. Število zaposlenih se je naglo povečevalo s povečevanjem portfelja blagovnih znamk ter širitvijo na nove trge. Ekipa 4 zaposlenih ob ustanovitvi se je do leta 2010 povečala na skoraj 20. Starostna struktura zaposlenih je bila izrazito mlada, saj je bila povprečna starost zaposlenih z izjemo vodstvenega kadra (2 zaposlena v starostni skupini 30–35 let) le 25 let. Izobrazbena struktura je bila neposredno povezana s starostno, saj je bila več kot polovica zaposlenih še vedno vključena v visokošolski študij večinoma družboslovnih ved. Med zaposlenimi s VII. stopnjo izobrazbe prav tako prevladujejo ekonomske in druge družboslovne smeri, zanemarljiv delež zaposlenih ima izobrazbo naravoslovnih smeri. Prevladujoči delež zaposlenih (približno 80 odstotkov) so predstavljale ženske.

Podjetje je postalo podružnica multinacionalke leta 2010, ko ga je prevzela Omega Pharma. Na trgih, kjer deluje, je s tem dobilo tudi širok portfelj novih blagovnih znamk OTC-segmenta (Wartner, Calcia, Nasya, XLS Medical, Dermalex ter kasneje tudi Lactacyd, Abtei, Benegast in Coldrex). Cilji podjetja po prevzemu niso bili le širjenje na nove trge (leta 2012 je podjetje z obstoječimi blagovnimi znamkami uspešno vstopilo na bolgarsko tržišče), temveč tudi vstop v nove prodajne kanale, kjer je od leta 2012 s svojimi proizvodi prisotno tudi v prodajalnah široke potrošnje.

V nadaljevanju bom, na podlagi 5-letne zaposlitve v predstavništvu, na kratko predstavil svojo osebno izkušnjo, saj menim, da le-ta lahko pripomore k lažjemu razumevanju delovanja tovrstnih predstavništev ter (fleksibilizacije) zaposlovanja in dela, ki jih predstavništva uporabljajo.

V predstavništvu multinacionalke sem se zaposlil leta 2011 kot strokovni sodelavec za lekarno v Sloveniji. Omenjena starostna in spolna struktura zaposlenih (prevladujoči delež mlajših žensk) je botrovala potrebam po nadomeščanjih porodniškega in starševskega dopusta. Kljub nedokončanemu študiju družboslovne smeri (kar dodatno izpostavljam zaradi prakse večine podjetij v farmacevtski industriji, ki praviloma od kandidatov za strokovne sodelavce v lekarnah zahtevajo izobrazbo naravoslovnih smeri) sem imel nekajletne izkušnje s področja vodenja projektov, vodenja ključnih kupcev ter siceršnjega poznavanja slovenskega farmacevtskega trga, ki sem jih pridobil ob prejšnjih zaposlitvah. Zaradi

strategije podjetja, ki je usmerjeno v močne marketinške in prodajne aktivnosti, med njimi v razvijanje odnosa s svojimi kupci (lekarnami, lekarniškimi verigami in specializiranimi trgovinami), so iskali predvsem kandidate s tovrstnimi izkušnjami v trženju, saj za trženje in predstavljanje medicinskih pripomočkov in kozmetičnih proizvodov v Sloveniji ni zakonsko predpisanih zahtev glede izobrazbe zaposlenih.

Prevladujoča starost zaposlenih v podjetju je bila leta 2011 še vedno manj kot 30 let, večino zaposlenih so še vedno predstavljale ženske. Kolektiv je štel več kot 20 zaposlenih, ki so bili večinoma zaposleni s polnim delovnim časom za nedoločen čas. Druge pogoste oblike zaposlovanja v podjetju so bile že omenjena zaposlitev prek zaposlitvenih agencij (predvsem za zaposlene za določen čas z namenom nadomeščanja porodniškega in starševskega dopusta) ter zaposlovanje študentov kot pomoč v marketingu, prodaji in regulativi. Ob možnosti dogovora med delodajalcem in delojemalcem se namesto omenjenih oblik zaposlovanja uporablja tudi zaposlovanje samostojnih podjetnikov. Zaposlovanje študentov se je sicer pogosto izkazalo kot problematična oblika fleksibilnega zaposlovanja zaradi njihove nelojalnosti ali zaposlitve v drugih podjetjih ob dokončanju študija, kar je posledično pomenilo nenehno iskanje novih študentov ter njih uvajanje s strani celotnega kolektiva.

Izpostaviti je potrebno oblike fleksibilnega dela v podjetju – predvsem časovno fleksibilnost zaposlitev, ki se nanaša na vse zaposlene, ne glede na formalno obliko njihove zaposlitve. Lansiranja novih proizvodov, sezonska narava posameznih proizvodov ter posledično usklajevanje marketinških, prodajnih in ostalih podpornih aktivnosti zahtevajo spoštovanje dogovorjenih rokov za opravljeno delo s strani vseh zaposlenih. Tako delo vseh zaposlenih temelji na principu »delo mora biti opravljeno«, kar v praksi pogosto pomeni neenakomerno razporejen delovni čas z dodatnimi nadurami, ki niso evidentirane. Le-ta se pogosto prekriva s prostorsko fleksibilnostjo opravljanja dela, saj zaposleni dodatno delo pogosto opravijo doma.

Nadaljevanje številnih kadrovskih menjav, ki so bile posledica odhodov na porodniški in starševski dopust ter širitve tako prodajnega portfelja podjetja kakor tudi širjenja v druge prodajne kanale in na nove trge, je (tudi zame osebno) pomenilo dodatno možnost kariernega napredovanja zaposlenih. Po začetnem opravljanju dela kot strokovni sodelavec za lekarne sem postopoma prevzemal vse večje zadolžitve v marketingu in prodaji na delovnih mestih vodja projektov ter kasneje koordinator prodaje in marketinga. V teh prvih letih sem bil zaposlen prek zaposlitvene agencije s pogodbo za določen čas, ki smo jo glede na spremembe delovnega mesta skladno spreminjali. Leta 2013 sem se s pogodbo za nedoločen čas zaposlil v podružnici (tovrstna oblika zaposlitve se nato ni več spremenila) ter postal mlajši vodja

blagovnih znamk, zadolžen za njihov razvoj v celotni regiji. Skladno s širjenjem blagovnih znamk v druge prodajne kanale in na druge trge se je moja karierna pot nadaljevala oziroma znova vrnila na področje prodaje. V letu 2015 sem postal CSI-koordinator za regijo Adriatica in Balkana, katerega glavne zadolžitve zajemajo načrtovanje, usmerjanje in usklajevanje dejavnosti družbe v segmentu razvoja prodaje. Zadnje in tudi aktualno karierno napredovanje je sledilo v letu 2016, ko sem postal vodja prodaje v Adriatic regiji, zadolžen za vse trge in prodajne kanale, ki spadajo v omenjeno regijo.

Celotna organizacijska struktura predstavništva se je tako do začetka leta 2016 (ponovno) prilagodila poslovanju podjetja v zadnjem obdobju, njene nadaljnje spremembe pa je pričakovati tudi v prihodnje. Pomembni mejniki, ki so v največji meri vplivali na trenutno organizacijsko strukturo predstavništva, so se zgodili v zadnjih dveh letih. V letu 2014 je predstavništvo pridobilo polno veledrogerijsko licenco, s katero je pridobilo možnost prodaje zdravil brez recepta. Pridobitev licence omogoča usmeritev v trženje zdravil brez recepta in ne le medicinskih pripomočkov in kozmetičnih proizvodov, ki je že opazna s prevzemom trženja Coldrexa (zdravilo brez recepta) ob prevzemu omenjene blagovne znamke na globalni ravni. Drugi mejnik, ki je močno vplival na razvoj podjetja, predstavlja izguba distribucije večjega števila proizvodov, ki niso bili del matične multinacionalke v letu 2015. Izguba distribucije je pomenila nenaden upad prodaje, podjetje pa je bilo primorano ustrezno prilagoditi svoj organizacijski ustroj, vključno s številom zaposlenih. Zadnji in morda do sedaj največji mejnik pa pomeni prevzem Omega Pharme s strani podjetja Perrigo, vodilnega svetovnega farmacevtskega podjetja z več kot stoletno tradicijo, v letu 2015. Rezultati in vpliv omenjenega prevzema se bodo najverjetneje pokazali šele v prihajajočih letih; v danem trenutku jih je še prenačljeno opisovati in analizirati.

Organizacijska struktura v začetku leta 2016 je sestavljena iz naslednjih delovnih mest: generalni direktor (skrbi za načrtovanje, organiziranje, vodenje in nadziranje celotnega poslovanja družbe), vodja regije (zadolžen za načrtovanje, organiziranje, vodenje in nadziranje izvršnega poslovanja družbe), finančni kontrolor (zadolžen za načrtovanje, usmerjanje in usklajevanje finančne dejavnosti družbe v skladu z lokalno zakonodajo in internimi predpisi), vodja prodaje (zadolžen za načrtovanje, usmerjanje in usklajevanje dejavnosti družbe v segmentu razvoja prodaje), projektni vodja integracij (zadolžen za vodenje in upravljanje projektnega menedžmenta pripojenega posla s polnim pogledom nad projektom), vodja blagovne znamke (zadolžen za načrtovanje, analiziranje in nadziranje marketinških aktivnosti za posamezno skupino blagovnih znamk ter operativno izvedbo

marketinških planov), CSI-koordinator in projektni vodja (zadolžen za projektno vodenje, planiranje, organiziranje in koordiniranje projektnih nalog), strokovnjak v regulativi (odgovoren za ustrezno registracijo in skladnost aktivnosti družbe z lokalno zakonodajo pri trženju in marketinških aktivnostih družbe), strokovni sodelavec in skrbnik ključnih kupcev (zadolžen za razvijanje poslov na dodeljenem geografskem področju in realizacijo poslovnih planov ter razvoja odnosov s strankami), strokovnjak v nabavi in podporni službi (zadolžen za izvajanje procesov nabave in prodaje izdelkov skladno s standardi družbe ter izvedbo operativnih nalog znotraj oskrbovalne verige) ter logistično finančni koordinator (usklajuje operativne in administrativne postopke glede dobav in logistike ter nudi pomoč finančnemu oddelku).

Število zaposlenih se je v primerjavi s preteklimi leti zmanjšalo, tako je v predstavništvu 13 zaposlenih. Večina zaposlenih ima VII. stopnjo izobrazbe. Le en zaposlen ima V. stopnjo, v kolikor upoštevam, da štirje zaposleni v letu 2016 zaključujejo univerzitetni študij, dva zaposlena pa nadaljujeta podiplomski študij. Struktura po spolu še vedno kaže izrazito prevlado žensk (70 odstotkov). Starostna struktura kaže na prevladujočo starostno skupino zaposlenih med 30. in 35. letom (več kot polovica vseh zaposlenih). Starostno skupino 25–30 let predstavlja skoraj tretjina zaposlenih, le dva zaposlena pa sta starejša od 35 let. S spremembo organizacijske strukture pa je v zadnjem letu prišlo tudi do pomembne spremembe glede fleksibilnih oblik zaposlovanja. Zaposlovanje študentov, zaposlitev prek zaposlitvenih agencij ali samostojnih podjetnikov postaja zelo redka praksa (v začetku leta 2016 je bil zaposlen le eden študent, medtem ko nihče ni bil zaposlen pri zaposlitveni agenciji ali sodeloval kot samostojni podjetnik). V enaki meri kot že opisano pa ostajajo prisotne predvsem časovne in tudi prostorske fleksibilne oblike dela zaradi omenjenega principa »delo mora biti opravljeno«.

5.3 Težave in negotovosti zaposlenih

Kot je opazno iz predstavitve primera, prihaja v zastopništvih multinacionalk do pogostih prevzemov s strani drugih podjetij ter sprememb v lastništvu in distribuciji proizvodov na posameznih trgih. Tovrstne spremembe se odražajo v spremembah organizacijskih struktur, ki jih narekujejo številne menjave vodstev. Le-ta sledijo svojim različnim ciljem in usmeritvam,

večini pa je, zaradi že opisanih globalnih sprememb v farmacevtski industriji, skupna racionalizacija poslovanja ter zahteva lastnikov po ustvarjenem dobičku. Obdobja prevzemov ter drugih sprememb, ko pogosto prihaja do sprememb v organizacijskih strukturah in kadrovskih menjav na vseh ravneh, tudi v podružnicah multinacionalk, so obdobja večje negotovosti zaposlenih.

Negotovost zaposlenih izhaja iz številnih organizacijskih sprememb (kot sem prikazal na primeru, so le-te v zadnjih letih zelo pogoste), ki se ponavadi zgodijo v izjemno kratkem obdobju ter so zelo redko oziroma sploh niso predstavljene zaposlenim.

Omenjena racionalizacija poslovanja je v veliki meri povezana s številom zaposlenih v organizaciji. Eden izmed glavnih kriterijev zaposlovanja v predstavništvih multinacionalk je t. i. »head count« oziroma omejitev števila zaposlenih glede na realizirano prodajo ter dobičkonosnost. V kolikor število zaposlenih presega število omenjenega kriterija, lahko sledi zmanjšanje števila zaposlenih ali iskanje rešitev v fleksibilnih oblikah zaposlovanja (večkrat omenjeno študentsko delo, zaposlitvene agencije ali samostojni podjetniki). Tovrstne oblike zaposlovanja so pogostejše tudi v obdobjih izvajanja večjega števila projektov, kot so širjenje prodajnega portfelja z lansiranjem novih proizvodov ali širitve na nove trge oziroma v nove prodajne kanale. Zaradi povečanega obsega dela so potrebne dodatne kadrovske okrepitve, ki pa jih zaradi omenjenih kriterijev žal ni moč zaposliti za nedoločen čas s polnim delovnim časom.

Težave in negotovosti zaposlenih kot posledica opisanega fleksibilnega zaposlovanja so predvsem manjša socialna varnost, oteženo planiranje družinskega življenja in ustvarjanje drugih dolgoročnih načrtov. Pogodbe o zaposlitvi z zaposlitvenimi agencijami so sklenjene za krajša obdobja, ki se v praksi večkrat podaljšujejo. Zaposlovanje študentov je prav tako časovno omejeno le na čas trajanja vključenosti v izobraževalni sistem. Tovrstna oblika zaposlitve ne zagotavlja nobene socialne varnosti oziroma nadomestil v primerih odsotnosti od dela zaradi bolezni ali poškodb, letnega dopusta ali v drugih primerih. Zaposleni prek različnih oblik fleksibilnega zaposlovanja so v slabši poziciji tudi v primeru želje po pridobitvi finančnih sredstev (posojilne, kreditne pogodbe).

Na podlagi osebne izkušnje naj omenim še težavo, s katero so soočeni tudi zaposleni za nedoločen čas s polnim delovnim časom. Omenjene fleksibilne oblike dela, ki sledijo pravilu »delo mora biti opravljeno«, pomenijo nenehno osredotočenost na delo. Več zaposlenih se nas je tako dlje časa soočalo z nedokončanjem študija.

Kljub opaznim težavam in negotovostim zaposlenih, ki se jih močno zaveda večina zaposlenih v organizaciji, pa moram poudariti, da v vseh dosedanjih (skoraj petih) letih delovanja v predstavnstvu nikoli ni bila izražena pobuda ali možnost kolektivnega organiziranja zaposlenih ter njihove participacije v dialogu z delodajalcem o omenjenih negotovostih. Dialog in pogajanja zaposlenih z delodajalcem temeljijo na individualnih prizadevanjih zaposlenih za izboljšanje lastnega položaja (sklenitev pogodbe za nedoločen čas, napredovanja, višja plača ter druge bonitete). Zdi se, da se vsak posameznik zaveda možnosti kariernega napredovanja, ki ga kompenzira z (začasnim) pristajanjem na fleksibilnejše oblike zaposlitev in dela. Relativno nizka povprečna starost zaposlenih je vsekakor dodaten in pomemben dejavnik, ki potrjuje prizadevanja in kompenzacijo negotovosti zaposlenih z možnostjo njihovega kariernega napredovanja. To lahko vsaj delno potrdim tudi na podlagi lastnih izkušenj.

6 Sklep in predlog izboljšav

Multinacionalke v farmacevtski industriji, globalne ter posledično tudi v Sloveniji, se v zadnjih desetletjih odzivajo na izzive spreminjajočega se ekonomskega okolja. Kljub temu da farmacevtska industrija še vedno ostaja ena izmed najboljše stoječih ter dobičkonosnih panog, postaja konkurenca za globalne trge in kupce med njimi vse večja. Vse bolj se povečujejo investicije v raziskave in razvoj ter marketinške dejavnosti, ki jih premorejo le največje organizacije. Tako v zadnjih desetletjih prihaja do vse večje koncentracije in konsolidacije kapitala, kar se odraža v številnih prevzemih farmacevtskih podjetij z namenom racionalizacije poslovanja. Le-to multinacionalke dosegajo z ekonomijo obsega (v obliki sočasnih lansiranj proizvodov na več trgih) ter uveljavljanjem stroškovne učinkovitosti svojih organizacij. Vitka in gibčna organizacija je zmožna hitre prilagoditve spremembam v okolju ter zahtevam trga, saj omogoča optimalen izkoristek kapacitet in virov v organizaciji z destandardizacijo načinov zaposlovanja in organizacije dela. Tudi v storitvenem sektorju slovenskega trga dela je namreč opazno vse pogostejše vpeljevanje fleksibilnih oblik zaposlovanja in dela, še posebej pa v zadnjih desetih letih. V farmacevtskih podjetjih, ki imajo v Sloveniji zastopstva, je v zadnjih letih opazno zmanjševanje števila zaposlenih (Addeco 2015, 2).

Našteta opažanja je v veliki meri moč zaslediti tudi v zastopništvu multinacionalke v slovenski farmacevtski industriji, ki sem ga natančneje opisal. V relativno kratki zgodovini podjetja (ustanovljeno je bilo leta 2007) je bilo v manj kot desetih letih priča dvema prevzemoma ter številnim drugim mejnikom, ki so pomembno vplivali na njegov razvoj in spremembe organizacijskih struktur. Nenehne težnje po racionalizaciji poslovanja se kažejo tudi v razmahu fleksibilnih oblik zaposlovanja in dela. V predstavnih oblikah so poznane naslednje oblike: zaposlovanje študentov prek študentskih servisov, zaposlovanje prek zaposlitvenih agencij in samozaposleni. Dejavnika, ki pomembneje vplivata na težnje po fleksibilizaciji zaposlovanja, sta prepoved direktnega zaposlovanja ter struktura zaposlenih. Med fleksibilnimi oblikami dela izpostavljam časovno in prostorsko fleksibilnost: neenakomerno razporejen delovni čas, pogoste nadure ter dodatno delo od doma, ki sledi principu »delo mora biti opravljeno«.

Nestandardne oblike zaposlovanja, fleksibilne oblike dela ter pogoste kadrovske menjave v zastopništvu botrujejo temu, da se zaposleni srečujejo s težavami in negotovostmi, kot so strah pred izgubo zaposlitve, zmanjšana socialna varnost, nezmožnost dolgoročnejšega planiranja ter deprivilegiran dostop do finančnih sredstev zaradi nestandardnih zaposlitev. Z le-temi se v določeni meri soočajo tudi zaposleni za nedoločen delovni čas s polnim delovnim časom.

Vključevanje zaposlenih (in tudi njihova želja po le-tem) v procese kolektivnega interesnega organiziranja ni opazno, kar lahko pripišem tako individualni naravnosti zaposlenih k reševanju tovrstne problematike in njihovemu sprejemanju trenutnega položaja v želji po kariernem napredovanju kakor tudi zmanjšanemu delovanju industrijske demokracije kot posledice več dejavnikov. Kot je značilno za mlajša in manjša slovenska podjetja, sindikati v njih niso prisotni. O tem priča tudi dejstvo, da obstaja v segmentu slovenske farmacevtske industrije le en reprezentativni sindikat, ki zastopa izključno zaposlene v dveh največjih slovenskih farmacevtskih podjetjih, Krki in Leku. Odgovornost za zmanjšano delovanje industrijske demokracije lahko delno pripišem tudi sindikatom, ki v zadnjem obdobju niso v zadostni meri zaznali sprememb v strukturi zaposlovanja in tem primerno prilagodili svojo vlogo in delovanje. Sindikalne strategije so še vedno zastavljene preveč tradicionalno, preozko in tako ne nagovarjajo prevladujoče post-modrne delovne populacije (Stanojević 2004, 2).

V prilagoditvi delovanja sindikatov vidim eno izmed možnih izboljšav za večjo vključitev zaposlenih v procese kolektivnega interesnega organiziranja. Kot poudarja Ignjatović

(Ignjatović 2002, 68), se bo vloga sindikatov z nadaljnjim širjenem fleksibilnega zaposlovanja še naprej spreminjala. Prilagoditev sindikatov na nove razmere je možna z zagotovitvijo dodatnih storitev svojim članom v obliki dodatnega izobraževanja in usposabljanj ter s svojo diferenciacijo glede na značilnosti posameznih skupin delavcev. Le fleksibilni sindikati so lahko odgovor na fleksibilno okolje.

Zaradi prevlade individualnih strategij zaposlenih menim, da znatnejšega povečanja vključenosti zaposlenih v procese kolektivnega organiziranja, vsaj v krajšem obdobju, ni mogoče oziroma realno pričakovati. Sprememba od individualne k kolektivni strategiji je verjetnejša v primeru spremembe starostne in izobrazbene strukture zaposlenih. Starejši ter bolj izobraženi zaposleni bi bili manj osredotočeni na karierno napredovanje ter imeli tako večjo osredotočenost na socialno varnost in zmanjševanje negotovosti.

K povečanju kolektivnega predstavljanja zaposlenih bi pripomogle tudi dodatne storitve sindikatov. V prvi vrsti z opozarjanjem zaposlenih na nestandardne oblike dela in zaposlovanje ter težave in negotovosti, ki jih le-te prinašajo. Opažam namreč, da večina zaposlenih v celoti ne zaznava povečevanja fleksibilnosti in se tudi ne zaveda vseh njenih negativnih posledic. Zaposleni pa prav tako niso seznanjeni o možnostih kolektivnega delovanja ter ugodnostih, ki jih tovrstna strategija prinaša. Menim, da bi omenjeno informiranje zaposlenih s strani sindikatov (tudi države) o tovrstnih možnostih pomembno prispevalo k večjemu kolektivnemu predstavljanju zaposlenih.

Možnost izboljšav pa omogoča tudi boljša kolektivna organiziranost zaposlenih v multinacionalkah na mednarodni ravni oziroma ravni Evropske unije. Kolektivno organiziranje zaposlenih v multinacionalkah na evropski ravni sicer v največji meri vzpodbuja Evropski svet delavcev (European Work Councils, EWC). EWC z izpostavitvijo največjih problemov in izzivov s področja ter hkrati z razvojem in vzpostavitvijo mreže povezav pomeni pozitiven napredek za vzpostavitev ravnotežja z obstoječimi mednarodnimi povezavami moči (Zeller in drugi 2000, 17). A glede na dosedanji razvoj in držo EU na področju industrijskih odnosov ni verjetno pričakovati večjih napredkov v bližnji prihodnosti. Verjetneje šele potem, ko bodo napredki vidni v več državah članicah.

7 Literatura

1. Adecco. 2015. *Pregled trga dela 2014 in napoved za 2015*. Ljubljana: interno gradivo. Dostopno prek: http://www.adecco.si/news/Adecco_Pregled_trga_dela_2015.pdf (30. maj 2016).
2. Al. Ma. 2016. ESS bi na novo pisal pravila socialnega dialoga. *MMC RTV SLO/STA*, 27. julij. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/ess-bi-na-novo-pisal-pravila-socialnega-dialoga/399020> (29. julij 2016).
3. Benedik, Nika. 2016. Vlada razburja sindikate s strožjimi pogoji za reprezentativnost. *MMC RTV SLO/Radio Slovenija*, 18. julij. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/vlada-razburja-sindikate-s-strojimi-pogoji-za-reprezentativnost/398334> (29. julij 2016).
4. Drobnič, Janez. 2008. Prožnost trga dela v Sloveniji. *Delo in varnost* 53 (2): 45–50.
5. Edwards, Tony, Xavier Coller, Luis Ortiz, Chris Rees in Michael Wortmann. 2006. National Industrial Relations Systems and Cross-border Restructuring: Evidence from a Merger in the Pharmaceuticals Sector. *European Journal of Industrial Relations* 12 (1): 69–98.
6. *Euromonitor International*. 2015. Consumer Healthcare in Slovenia (interno gradivo).
7. Gostiša, Mato. 2005. *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: ŠCID.
8. Ignjatović, Miroslav. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: FDV.
9. --- 2010. Slovenski trg delovne sile – med ekonomsko učinkovitostjo in socialno pravičnostjo (varnostjo). V *Neosocialna Slovenija. Smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?*, ur. Urban Vehovar, 107–140. Koper: Univerzitetna založba Annales.
10. ILO. 2011. *Restructuring employment and social dialogue in the chemicals and pharmaceutical industries*. Dostopno prek: http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_164943/lang--en/index.htm (15. junij 2016).
11. Kanjuro-Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović. 2015. Od prožnosti do prekarnosti dela: stopnjevanje negativnih sprememb na začetku 21. stoletja. *Teorija in praksa* 52 (3): 350–381.
12. Kesič, Dragan. 2007. Izzivi globalizacije v svetovni farmacevtski industriji. *Management* 2 (2): 151–166.

13. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454.
14. *Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije*. Ur. l. RS 24/2014 (4. april 2014).
15. *Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja*. Ur. l. RS 54/1992 (13. november 1992).
16. *Konvencija MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja*. Ur. l. RS 121/2015 (23. januar 2015).
17. Linke, Matej. 2012. *Tuja predstavništva farmacevtskih družb v Sloveniji in etika v farmacevtski industriji*. Ljubljana: FIRDP (interno gradivo).
18. Lužar, Barbara. 2007a. Slovenski socialni dialog na ravni sektorjev. *Industrijska demokracija* 6–7. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/> (15. junij 2016).
19. --- 2007b. Slovenski socialni dialog na ravni podjetij. *Industrijska demokracija* 9. Dostopne prek: <http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/> (15. junij 2016).
20. *Omega Pharma*. Dostopno prek: <https://www.omega-pharma.com> (15. junij 2016).
21. Perrigo. 2015. *Perrigo Company plc Completes Acquisition of Omega Pharma Invest N.V., Creating A Top Five Global OTC Company*. Dostopno prek: <http://perrigo.investorroom.com/2015-03-30-Perrigo-Company-plc-Completes-Acquisition-Of-Omega-Pharma-Invest-N-V-Creating-A-Top-Five-Global-OTC-Company> (15. junij 2016).
22. Pivka, Jurij. 2015. *Trends and overview of Consumer Health market in Slovenia*. IMS health. (interno gradivo).
23. *Sindikata delavcev farmacevtske industrije (SDFI)*. Dostopno prek <http://sindikata-sdfi.si/> (29. maj 2016).
24. Smolej, Simona. 2009. Negativne plati fleksibilizacije zaposlovanja. *Socialno delo* 48 (4): 199–206.
25. Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo. Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.
26. --- 2004. Stanje in aktualni trendi razvoja sindikatov v svetu in pri nas. *Industrijska demokracija* 8 (4): 23–29. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/strokovni-clanki/> (29. maj 2016).
27. --- 2009. Vključevanje zaposlenih v odločanje. V *Menedžment človeških virov*, ur. Ivan Svetlik in Nada Zupan, 383–408. Ljubljana: FDV.

28. --- 2010. Vzpon in dezorganizacija neokorporativizma v republiki Sloveniji. V *Neosocialna Slovenija. Smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna družba?*, ur. Urban Vehovar, 107–140. Koper: Univerzitetna založba Annales.
29. --- 2015. Sindikalne strategije v obdobju krize. *Teorija in praksa* 52 (3): 394–416.
30. Stanojević, Miroslav, Barbara Rajgelj in Miha Potočnik. 2001. Industrijski odnosi v Sloveniji, V *Uspešna nedozorelost. Socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji*, ur. Miroslav Stanojević, 74–92. Ljubljana: FDV.
31. *Statistični urad Republike Slovenije*. 2016. Zaposleni po dejavnosti in spolu, statistične regije, Slovenija, večletno. Dostopno prek: <http://pxweb.stat.si/pxweb/dialog/statfile2.asp> (29. maj 2016).
32. Svetlik, Ivan. 2009. Okolje menedžmenta človeških virov. V *Menedžment človeških virov*, ur. Ivan Svetlik in Nada Zupan, 63–96. Ljubljana: FDV.
33. Valjavec, Urška. 2006. Vlada, delodajalci in sindikati se že nekaj časa ne pogovarjajo. Bo v petek drugače? *MMC RTV SLO/Radio Slovenija*, 4. julij. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/slovenija/vlada-delodajalci-in-sindikati-se-ze-nekaj-casa-ne-pogovarjajo-bo-v-petek-drugace/397289> (5. julij 2016).
34. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013 (13. marec 2013).
35. *Zakon o gospodarskih zbornicah (ZGZ)*. Ur. l. RS 60/2006 (9. junij 2006).
36. *Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkoIP)*. Ur. l. RS 43/2006 (21. april 2006).
37. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)*. Ur. l. RS 42/07 (15. maj 2007).
38. *Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)*. Ur. l. RS 13/1993 (12. marec 1993).
39. *Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB)*. Ur. l. RS 107/2006 (17. oktober 2006).
40. Zeller, Christian. 2000. Rescaling power relations between trade unions and corporate management in globalising pharmaceutical industry: the case of the acquisition of Boehringer Mannheim by Hoffman-La Roche. *Environment and Planning* 32 (9): 1545–1567.