

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Kozlevčar

Različne oblike dela in neenakost delavcev v Luki Koper, d. d.

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katja Kozlevčar

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Različne oblike dela in neenakost delavcev v Luki Koper, d. d.

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

ZAHVALA

»Hvaležni bodite za nasvete in ne za hvalo« (La Fontaine).

Zahvalila bi se svoji mentorici doc. dr. Barbari Rajgelj za vso pomoč in nasvete pri izdelavi diplomske naloge. Hvala tudi vsem drugim, ki so pripomogli k izdelavi mojega raziskovalnega dela.

Različne oblike dela in neenakost delavcev v Luki Koper, d. d.

Najbolj poznana oblika opravljanja dela je delovno razmerje, ki se sklene s pogodbo o zaposlitvi med delojemalcem in delodajalcem, posebna oblika tripartitnega razmerja pa je agencijsko delo, kjer skleneš delovno razmerje z agencijo, ki te napoti na delo k uporabniku. Možna oblika opravljanja dela pa je tudi honorarno delo, ki se sklene s pogodbo o delu. Delovno razmerje je razmerje, ki delavcu zagotavlja večjo delovno, pravno in socialno varnost pri delu v primerjavi z ostalimi možnimi oblikami opravljanja dela preko civilnopравnih pogodb o delu. Z Zakonom o delovnih razmerjih so točno določeni elementi delovnega razmerja, ki so ključni za obstoj ali dokazovanje delovnega razmerja. V diplomski nalogi sem raziskovala položaj delavcev, ki delajo preko podizvajalcev v podjetju Luka Koper, d. d., njihove delovne pogoje, varnost pri delu ter njihove pravice in obveznosti pri delu ter jih primerjala z delavci, ki v Luki delajo preko pogodbe o zaposlitvi.

Ključne besede: pogodba o zaposlitvi, pogodba o delu, delovne in socialne pravice delavcev.

Different forms of work and inequality of workers in Luka Koper, d. d.

The most known form of employment is employment relationship, which is concluded with an employment contract between employee and employer. A special form of the tripartite relationship is agency work in which you conclude a contract with the agency. Former addresses you to the user. Possible forms of work are through honorary work, which is concluded with the work contract. Employment relationship is a relationship that, in comparison with other possible forms of employment concluded through civil legal work contracts, provides employee with a greater labour, legal and social security at work. Employment Relationship Act exactly defines certain elements of employment relationship, which ones are crucial to the existence or proof of employment. In this thesis I investigated the situation of workers through subcontractors in the company Luka Koper d. d., what are their conditions of employment, employment safety and their rights and obligations at work. I compared them with workers who work in the harbour through an employment contract.

Keywords: employment contract, work contract, labour and social rights of workers.

KAZALO VSEBINE

1 UVOD	7
2 METODOLOGIJA	9
2.1 NAMEN IN CILJI	9
2.2 DELOVNE HIPOTEZE.....	9
2.3 STRUKTURA NALOGE	9
2.4 UPORABLJENE METODE PRI RAZISKOVANJU	10
3 TEORETIČNI DEL	11
3.1 DELOVNO RAZMERJE.....	11
3.1.1 Opredelitev delovnega razmerja	11
3.1.2 Pravni viri delovnega razmerja	12
3.1.3 Pravice in obveznosti strank	17
3.2 HONORARNO/OBČASNO DELO	18
3.2.1 Opredelitev honorarnega razmerja	18
3.2.2 Pravni viri	18
3.2.3 Pravice in obveznosti strank	19
3.2.4 Razmejitev med pogodbo o zaposlitvi in podjemno pogodbo	20
3.3 AGENCIJSKO DELO	24
3.3.1 Opredelitev agencijskega razmerja	24
3.3.2 Pravni viri	26
3.3.3 Pravice in obveznosti strank	27
4 EMPIRIČNI DEL	28
4.1 PREDSTAVITEV IN DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA LUKA KOPER, D. D.	28
4.2 NEENAKOST DELAVCEV PREKO PODIZVAJALCEV	31
4.2.1 Razlike pri delovnih pogojih	32
4.2.2 Razlike pri zdravju pri delu	33
4.2.3 Razlike pri plačilih	33
4.2.4 Razlike pri socialnih pravicah	34
4.3 POGLED VODSTVA NA PROBLEM PODIZVAJALCEV.....	34
5 ZAKLJUČEK	36
6 LITERATURA	38

PRILOGI.....	42
PRILOGA A: Intervju 1.....	42
PRILOGA B: Intervju 2.....	44

KAZALO SLIK

Slika 4.1: Večletni prikaz (2005–2011) nihanja števila zaposlenih v Luki Koper, d. d.	31
---	----

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Prikaz značilnosti pogodbe o delu in pogodbe o zaposlitvi	22
---	----

1 UVOD

V diplomski nalogi analiziram meje, ki delovno razmerje ločijo od pogodbenega dela, ter razlike v socialnih in delovnih pravicah delavcev v Luki Koper, pristaniški in logistični sistem, d. d. (v nadaljevanju Luka Koper, d. d.). Raziskujem pa tudi delovne razmere delavcev, najetih pri pogodbenih izvajalcih, ter njihove delovne in socialne pravice. Za obravnavo te problematike sem se odločila zaradi aktualnosti teme v letu 2011, ki se še do danes ni razrešila, in z njo povezanih dilem o neenakosti delavcev v Luki Koper, d. d., ki so zaposleni preko pogodbe, v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni neposredno v Luki Koper, d. d. V podjetju je zaradi nevdržnega stanja pogodbenih delavcev prišlo tudi do stavke, kjer so bile zahteve delavcev povezane z osnovnimi pravicami z naslova dela in varnosti pri delu.

Državni zbor Republike Slovenije je aprila 2002 sprejel nov Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki je začel veljati s 1. januarjem 2003. ZDR pomeni reformo delovnih razmerij in delovnega prava nasploh, saj pretežni del pozornosti namenja pogodbi o zaposlitvi kot temeljnemu aktu za nastanek delovnega razmerja. Nova ureditev delovnega prava tako ureja nastanek in prenehanje delovnega razmerja ter različne prilagodljive oblike zaposlovanja, s tem pa tudi varstvo delavcev in interese delodajalcev (Tičar 2003, 922). Z delovnopravnega vidika se v zvezi s pogodbenim delom najprej postavlja vprašanje razmejitve do pogodbe o zaposlitvi in delovnega razmerja. Gre pravzaprav za vprašanje razmejitve delovnega razmerja in pogodbe o delu, ker se ta dva pojma na določenih področjih stikata, zaradi česar je treba določiti jasno mejo med njima (Kresal 1999, 65). V nalogi raziskujem, ali je bila ta meja prekoračena tudi v primeru delavcev, ki v Luki Koper, d. d., delajo preko pogodbe o delu, in kakšen je položaj zaposlenih neposredno v Luki Koper, d. d., in delavcev, zaposlenih pri podizvajalcih.

Osredotočim se na delavce, ki v podjetju Luka Koper, d. d., delajo kot pogodbeni podizvajalci (samostojna podjetja), v večini primerov pa gre za delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno s podizvajalskimi podjetji (družbami z omejeno odgovornostjo), delo pa opravljajo v Luki Koper, d. d. V Luki Koper, d. d., je bilo v letu 2011 zaposlenih 1024 delavcev. Poleg delavcev, ki so neposredno zaposleni v podjetju, pa delo opravljajo tudi pogodbeni podizvajalci. Število pogodbenih podizvajalcev se je v zadnjih 15 letih povečalo z 2 na 47 podizvajalcev, kar pomeni približno 800 delavcev. To pomeni, da se je število zaposlenih

Luke Koper, d. d., zmanjšalo, število delavcev preko podizvajalcev pa povečalo. Pogodbeni podizvajalci po navadi najemajo te iste odpuščene delavce za ista dela, kot jih je prej potrebovala Luka Koper, d. d. Delavci preko podizvajalcev se od svojih kolegov, zaposlenih v Luki Koper, d. d., razlikujejo po tem, da so za isto opravljeno delo plačani manj, saj si razliko prilastijo podizvajalci. Nastalo stanje je delavce preko podizvajalcev postavilo v neenak položaj pri delovnih in socialnih pravicah, zaradi česar so se ti uprli in se pridružili organizirani stavki žerjavistov (delavci, ki so stavkali zaradi pomanjkanja varnosti pri delu).

2 METODOLOGIJA

2.1 NAMEN IN CILJI

Temeljni cilj diplomskega dela je prikazati, s kakšnimi težavami se soočajo delavci, zaposleni preko podizvajalcev v Luki Koper, d. d., ter kakšne so njihove razmere in možnosti za enako obravnavo v primerjavi s tistimi, ki so neposredno zaposleni v Luki Koper, d. d. Med pisanjem diplomskega dela testiram postavljene hipoteze, ki ju podrobneje predstavim v nadaljevanju. Namen tega diplomskega dela je prikazati problematiko razmejitev pogodbe o delu od pogodbe o zaposlitvi ter predstaviti pomembnost večje delovne in socialne varnosti zaposlenih preko različnih vrst pogodb o delu.

2.2 DELOVNE HIPOTEZE

Hipotezi, ki jih v nalogi poskušam potrditi oziroma zavrniti s pomočjo literature in analiziranja dejanskega stanja v Luki Koper, d. d., sta:

1. Hipoteza 1 (H1): V pravnem razmerju med delavci, zaposlenimi pri podizvajalcih in Luko Koper, d. d., obstajajo elementi delovnega razmerja, vendar Luka Koper, d. d., teh delavcev noče zaposliti in s tem krši zakon.
2. Hipoteza 2 (H2): Razširitev obstoječe kolektivne pogodbe v Luki Koper, d. d., tudi na zaposlene pri podizvajalcih bi rešila neenakosti med delavci.

2.3 STRUKTURA NALOGE

V okviru diplomske naloge v teoretičnem delu opredelim delovno razmerje, pogodbo o zaposlitvi, kolektivno pogodbo, delo preko agencije in podjemno pogodbo o delu, saj je opredelitev naštetih pojmov ključna za razumevanje naloge in tudi za povezovanje teorije s prakso. V empiričnem delu najprej na kratko predstavim podjetje Luka Koper, d. d., obravnavani problem in analiziram stanje delavcev na delovišču.

2.4 UPORABLJENE METODE PRI RAZISKOVANJU

V teoretičnem delu diplomske naloge uporabim analizo primarnih in sekundarnih pravnih virov, medtem ko je empirični del sestavljen iz opravljenih intervjujev. Poleg tega izvedem tudi sekundarno analizo opravljenih anket in analizo terenskega dela.

3 TEORETIČNI DEL

3.1 DELOVNO RAZMERJE

3.1.1 Opredelitev delovnega razmerja

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključuje v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih pod nadzorom delodajalca. V takšnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti (ZDR, 4. člen). Delavec je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na osnovi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec pa je pravna ali fizična oseba, ki zaposluje delavca na osnovi pogodbe o zaposlitvi. V zakonu je opredeljen tudi manjši delodajalec, ki je tisti, ki ima zaposlenih deset ali manj delavcev (ZDR, 5. člen).

Opredelitev delovnega razmerja vsebuje bistvene elemente delovnega razmerja, ki so: delo za plačilo, osebno delo, nepretrgano opravljanje dela in delo po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. Glede na navedene elemente je treba v spornih situacijah presoјati (ne)obstoj delovnega razmerja (Belopavlovič 2003, 43–44). Upoštevati je treba tudi drugi odstavek 11. člena ZDR, po katerem se delo praviloma ne sme opravljati na osnovi pogodb civilnega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja. V tej določbi zakona je opredeljena prepoved opravljanja dela na osnovi pogodb obligacijskega prava, če obstajajo elementi delovnega razmerja in spodbujajo k opravljanju dela v okviru delovnega razmerja, s čimer naj bi bilo zagotovljeno delovnopravno varstvo čim večjemu številu oseb, ki opravljajo neko delo. Elementi, po katerih se delovno razmerje loči od drugih civilnopravnih pogodbenih razmerij, so torej: razmerje med delavcem in delodajalcem, ki je prostovoljno, delavec se vključi v organiziran delovni proces delodajalca, delo opravlja za plačilo, osebno, nepretrgano in po navodilih in nadzorom delodajalca. Bistvenega pomena je, da delavec opravlja delo v odvisnem podrejenem razmerju do delodajalca, v delovnem procesu, ki ga organizira delodajalec, ki tudi nosi odgovornost za uspeh podjetja. Če so ti elementi podani v konkretnem pravnem razmerju, gre za delovno razmerje, čeprav med strankama ni sklenjena pisna pogodba o zaposlitvi, ki je sicer pravilo. Če delavec lahko v primeru spora o obstoju delovnega razmerja dokaže elemente delovnega razmerja, se domneva, da delovno razmerje

obstaja. Tudi v primeru, če sta pogodbeni stranki pogodbo, ki je osnova njenega razmerja, označili kot civilnopravno pogodbo (na primer kot pogodbo o delu), v njenem razmerju pa dejansko obstajajo elementi delovnega razmerja, gre za delovno razmerje. Pri ugotavljanju obstoja delovnega razmerja so bistvene dejanske okoliščine, ki kažejo, kako se pogodbeno razmerje uresničuje v praksi, in ne poimenovanje razmerja s strani pogodbenih strank (Kresal in drugi 2008, 10).

3.1.2 Pravni viri delovnega razmerja

ZDR je najpomembnejši pravni vir na področju delovnega prava, ki vsebuje glavna in minimalna določila o pogodbi o zaposlitvi, nadalje o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja, o varstvu nekaterih kategorij delavcev, ureja tudi uveljavljanje in varstvo pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov, posebne in kazenske določbe ter tudi inšpekcijsko nadzorstvo.

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, 42/02) je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 24. aprila 2002, veljati pa je začel 1. januarja 2003. Sprejet je bil na osnovi dolgoletnih usklajevanj med socialnimi partnerji. Zakon o delovnih razmerjih je nadomestil dosedanja veljavna zakona s tega področja, Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, 14/90, 5/91, 71/93; ZDR90) in Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ, 60/89, 42/90; ZTPDR). Zakon o delovnih razmerjih namesto dosedanje asociativne narave delovnih razmerjih v celoti upošteva delovno razmerje kot pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem. Zakon o delovnih razmerjih ureja samo individualna delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja ureja Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) (Ur.l. RS, 43/2006).

Namen tega zakona je, da se delavci vključujejo v delovni proces, da imajo zagotovljen potek delovnega procesa ter da jim je preprečena brezposelnost, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varovanja delavcev v delovnem razmerju (ZDR, 1. člen). S pogodbo o zaposlitvi se sklene delovno razmerje. Pravice in obveznosti na osnovi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanj na osnovi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, ki je dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi. Pogodba o zaposlitvi je postala osnova za sklenitev delovnega razmerja, s čimer je uresničeno načelo, da se delovno razmerje uredi po pogodbenem načelu. Z dnem podpisa

pogodbe, če ni drugače določeno, se začnejo uresničevati pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, vključno s pravicami iz socialnega zavarovanja (ZDR, 9. člen). Pogodba o zaposlitvi je definirana kot pogodba, s katero se ena stranka zaveže, da bo opravljala praviloma podrobneje določeno nesamostojno dejavnost, katere obseg je najpogosteje časovno določen, druga stranka pa se zaveže to dejavnost plačati. Prva značilnost pogodbe o zaposlitvi je delojemalčeva podrejenost. Delojemalec daje na voljo svoje delo in sam ne odloča o načinu uporabe svojega dela. Že po tem se razlikuje od prevzemnika poslov. Delodajalec daje obvezna navodila za delo. Druga značilnost je pravica do plačila, s katero se razume troje: pogodbeno povezovanje storitev in protistoritev, obljuba storitev za dejansko, vendar ne dolgovano opravljanje storitve, dejansko opravljanje storitve le v pričakovanju protistoritve. Nadaljnja sestavina pogodbe o zaposlitvi je njeno trajanje. Na splošno velja, da se delovna razmerja sklepajo dolgoročno. Naslednja značilnost pa je osebna povezanost strank pogodbe o zaposlitvi (Mežnar 1998a, 42–44).

Kolektivne pogodbe so pravni dokument zasebnega in dogovornega usklajevanja razmerij med delavci in delodajalci. Urejajo izbrano snov znotraj delovnopravne zakonodaje in v razmerju do zakona lahko določijo le ugodnejše pravice oziroma pravne položaje za delavce. Na drugi strani pa ureditev v kolektivnih pogodbah določa minimalne standarde oziroma minimalne pravice, kar pomeni, da se v neposrednem pogodbenem razmerju posamezno vprašanje za delavca lahko uredi bolj, nikakor pa ne manj ugodno, kot so kolektivno dogovorjeni minimalni standardi. Kolektivna pogodba je torej pravni vir, v katerem so določene pravice in obveznosti ter dolžnosti delavcev. Ni ji mogoče odreči pogodbenega izvora, saj ne nastane z enostranskim, oblastnim aktom, ampak s soglasjem volj pogodbenih strank. Ima pa tudi normativen pomen, saj so z njo določeni standardi pravic iz dela (Bohinc 2000, 64).

Temeljne značilnosti kolektivne pogodbe (Bohinc 2000, 65):

- ne gre za državni prisilni akt, temveč za prostovoljni pogodbeni dogovor, ki nastane s soglasjem volj pogodbenih strank;
- pogodbeni strani zastopajo predstavnik delavcev (praviloma sindikalna organizacija) in predstavniki delodajalcev (eden ali več delodajalcev ali njihova združenja);

- gre za splošni akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerah, uporablja se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in konkretnim delodajalcem;
- zakonodaje za te pogodbe zahtevajo pisno obliko.

»Zakon o kolektivnih pogodbah ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb. Za vprašanja v zvezi s kolektivnimi pogodbami, ki niso urejene s tem ali drugim zakonom, se smiselno uporablja splošna pravila civilnega prava« (ZkolP, 1. člen). Kolektivna pogodba velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Kadar so med podpisniki združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja. Veljavna je torej za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere velja kolektivna pogodba, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov. Če kolektivno pogodbo ene ali več dejavnosti sklene en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena od strank kolektivne pogodbe predlaga ministrici ali ministru, pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba. Minister ugotovi razširjeno veljavnost celotne ali dela kolektivne pogodbe, če je kolektivno pogodbo sklenil eden ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerih člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe (ZkolP, členi 10.–13).

Pomembnost kolektivnih pogodb je predvsem v tem, da lahko določijo vrsto pogojev, ki delavcem zagotavljajo varnost in zdravje pri delu. Nekatere pogodbe obravnavajo tudi materialne pogoje za delo, med drugim za usposabljanje ali zagotovljen čas za opravila, nadalje lahko kolektivne pogodbe dajo večje pravice v zvezi s posvetovanjem in soupravljanjem in končno lahko vsebujejo določila, da mora vodstvo podjetja spoštovati varnost in zdravje pri delu (Menedez in drugi 2010, 15). Glavni namen kolektivne pogodbe je, da med strankama kolektivne pogodbe, ki sta nosilki različnih interesov, pride do pogajanj in sporazuma. Cilj pogajanj je ureditev delovnih razmer in položajev oseb, za katere velja kolektivna pogodba. Pogajanja v zvezi s tem se ne začnejo na ničelnem izhodišču, saj vse

moderne države delavcem zagotavljajo temeljno varstvo in pravice, ki jih imajo pri delu v delovnem razmerju, z zakonom (Vodovnik 2009, 70).

Pri sklepanju kolektivnih pogodb delavce zastopajo sindikati. Pri tem gre za zastopanje delavcev na ravni podjetja ali na širših ravneh. V sindikalnem pluralizmu se na podjetniški ravni postavlja vprašanje, ali lahko kolektivno pogodbo z delodajalcem sklepa vsak sindikat ali morda le nekateri sindikati. V primerih, ko se kolektivna pogajanja urejajo z zakonom, je praviloma določena obveznost delodajalca oziroma druge strani, da se udeležuje teh pogajanj, zakon pa mora tudi določati, kateri so tisti sindikati, ki imajo pravico sklepati kolektivno pogodbo, torej imajo lastnost stranke. V Španiji pa je mogoča tudi ureditev, da ima sindikat v podjetju tako velik vpliv, da mu zakon po posebnem merilu prizna lastnost, da kolektivne pogodbe, ki jih sklepa, učinkujejo z razširjeno dejavnostjo, torej za vse delavce v podjetju (Mežnar 1998b, 134).

Glede na veljavnost kolektivnih pogodb razlikujemo osebno, stvarno, časovno in območno ali teritorialno veljavnost. V zvezi z osebno veljavnostjo kolektivne pogodbe obstajata dva sistema, in sicer sistem splošne veljavnosti za vse delavce, ne glede na to, ali so člani organizacije podpisnic ali ne, ter sistem, ki izhaja iz načela svobode in prostovoljnosti, to pa je sistem pogodbene veljavnosti, po katerem kolektivna pogodba velja le za pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki kolektivne pogodbe (Bohinc 2000, 81). Pridobitev oziroma rezultate kolektivnih pogajanj uživajo pripadniki strank kolektivne pogodbe, lahko pa velja tudi širše. Kadar kolektivna pogajanja dosežejo velike razsežnosti in so uspešna, se država običajno odziva tako, da pridobitve kolektivnih pogajanj utrdi in razširi. Vseh kolektivnih sporazumov ne moremo šteti med avtonomne pravne vire. Če kolektivni sporazum ne vsebuje določil, ki bi veljala za individualno nedoločene pripadnike in člane strank in udeležencev sporazuma, ta kolektivni sporazum nima narave normativnega akta, temveč ima naravo večstranske obligacijske pogodbe, urejene s pravili delovnega ali zgolj obligacijskega prava. Naravo akta je v vsakem konkretnem primeru treba ugotavljati iz vsebine določil, ki jih vsebuje (Vodovnik 2009, 70–71).

Kolektivna razmerja, ki se urejajo s kolektivnimi pogodbami, imajo dva dela, obligacijskega in normativnega. Obligacijski del je pogodba in ureja pravna razmerja med strankami KP, pravni položaj članov oziroma pripadnikov strank kolektivne pogodbe ter morda tudi drugih delavcev iste kategorije (na vsaki strani je lahko več predstavnikov delojemalcev in

delodajalcev), praviloma vsebuje tudi druge pomembne določbe, s katerimi stranki urejata medsebojna razmerja, obveznosti obveščanja o izvajanju kolektivne pogodbe, preprečevanje in razreševanje medsebojnih sporov.

Drugi del kolektivne pogodbe pa je norma, ki je pravni vir, določena so pravila, ki jih mora delodajalec spoštovati. Med standardnimi pravili je zahteva, da delodajalec spoštuje že veljavne, prej prevzete obveznosti v procesih kolektivnih pogajanj, torej ni mogoče ožiti pravic in varstva zaposlenih (Vodovnik 2009, 72). Normativni del učinkuje neposredno in prisilno-pravno. To pomeni, da veljajo norme kolektivne pogodbe v nekem delovnem razmerju ne glede na to, ali sta udeleženca to hotela ali ne. V primeru, da se sklene sporazum, ki ni v skladu s kolektivno pogodbo, je ničten od samega začetka in tudi v primeru, če je nastal na osnovi delavčeve izjave, da se odpoveduje pravicam iz kolektivne pogodbe (Mežnar 1998b, 123).

Ta del je predvsem osnova za sklepanje pogodbe o zaposlitvi, pa tudi za odločanje v morebitnem delovnem sporu. Kolektivni delovni spori so posebni spori, katerih posebnosti se nanašajo predvsem na stranke, predmet spora in pravno osnovo za odločanje. Stranke teh sporov so v načelu predstavniške organizacije delavcev in delodajalcev. Predmet kolektivnih delovnih sporov je lahko interes, ne pravni, temveč ekonomski (na primer za sklenitev sprememb kolektivne pogodbe). To je posebnost, ki je drugi spori ne poznajo (Novak 2004, 28).

Zaradi številnih problemov v praksi zakon precej podrobno ureja načine in postopke mirnega reševanja konfliktov kolektivnih sporov. Za nadzor nad izvajanjem kolektivnih pogodb zakon pooblašča inšpekcijo dela, ki naj bi nadzirala izvajanje pogodb tako v primerih, ko te določajo minimalne standarde pravic, kot tudi v primerih, ko bi se pogodbeni stranki dogovorili, da dogovorjenih standardov v določenem obdobju ni možno presegati. Glede nadzora in reševanja kolektivnih sporov pred pravosodnimi organi je zakon skladen z določili Zakona o inšpekciji dela in Zakona o delovnih in socialnih sodiščih, ki naj bi celovito uredila navedeno problematiko. Pri neizvajanju kolektivne pogodbe zakon določa sankcije za delodajalca (Bohinc 2000, 77–78).

Vzrok za spore v mojem raziskovalnem primeru – primeru delavcev, zaposlenih pri podizvajalcih in v Luki Koper, d. d., je ta, da ti sploh nimajo veljavne kolektivne pogodbe, ki

bi jim dajala minimalne pravice, standarde in bi jim zagotavljala varstvo pri delu. Če bi Luka Koper, d. d., razširila svojo veljavno kolektivno pogodbo še na ostale delavce, ki niso neposredno zaposleni v Luki Koper, d. d., bi delavcem, ki delajo preko podizvajalcev, s tem bile olajšane delovne in socialne razmere pri delu

3.1.3 Pravice in obveznosti strank

Obveznosti delavca v delovnem razmerju so, da mora vestno opravljati delo na delovnem mestu v času in kraju, ki sta določena za izvajanje dela. Delavec mora opravljati tudi druga dela v primerih, ko je to določeno z zakonom ali s kolektivno pogodbo. Druga obveznost je, da obvešča delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, obveščati pa ga mora tudi o vseh nevarnostih za življenje, zdravje ali pa za nastanek škode pri delu. Delavec ima tudi prepoved škodljivega dejanja, kar pomeni, da se je dolžan vzdržati vseh dejanj, ki bi materialno ali moralno škodovala poslovnim interesom delodajalca. Nadalje ima delavec prepoved izdaje poslovne skrivnosti, ki jo podjetja sama določijo s pravilniki in te podatke zabeležijo, tudi če pravilnika ni, so poslovne skrivnosti vse tiste stvari, zaradi katerih bi lahko nastala občutna škoda, če bi zanje izvedel nekdo, ki ni zaposlen. Zadnja dolžnost delavca pa je prepoved konkurence v času delovnega razmerja, razen če se delodajalec s tem strinja. Delavci pa morajo upoštevati tudi konkurenčno klavzulo, ki velja za obdobje po končanem delovnem razmerju, to pa je pogodbeni prepoved konkurence, kajti če ni določena v pogodbi o zaposlitvi ali v aneksu o zaposlitvi, potem ta klavzula ne velja (ZDR, člani 31–40).

Delodajalčeve obveznosti pa so obveznost zagotavljanja dela, obveznost plačila, obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer in varovanje osebnosti delavca. Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotavljati vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti in mu omogoča prost dostop do poslovnih prostorov, za opravljeno delo pa mu mora zagotoviti ustrezno plačilo. Delavec mora imeti zagotovljeno varnost in zdravje pri delu, spoštovano pa mora biti njegovo dostojanstvo pri delu in osebne lastnosti (ZDR, člani 41–46).

3.2 HONORARNO/OBČASNO DELO

3.2.1 Opredelitev honorarnega razmerja

Ena izmed možnih pravnih oblik opravljanja dela, ki ni delovno razmerje, je honorarno razmerje, kamor spada tudi podjemna pogodba. Obligacijsko razmerje je pravno razmerje najmanj dveh oseb, od katerih je ena dolžnik, druga pa upnik. Podjemnik je neodvisni delojemalec, ki niti dejansko niti pravno ni delavec v delovnem razmerju. To je oseba, ki običajno nastopi kot neodvisni pogodbenik v pogodbenem razmerju do naročnika dela. Za neodvisnega in samostojnega delojemalca se lahko šteje stranka pogodbenega razmerja, ki z delodajalcem – naročnikom dela običajno sklepa podjemno pogodbo. Teoretično je definiran kot oseba, ki se obveže, da daje drugemu na voljo svojo delovno silo, ne da bi zapadla v njegovo osebno odvisnost. Dana mu je večja gospodarska samostojnost (Mežnar 1998a, 88). V veljavni zakonodaji ni nikjer določeno, koliko časa sme trajati podjemna pogodba, v vsakem primeru pa gre za pogodbo, ki ne ustvarja trajnega razmerja, obveznost pa preneha, ko je posel, povezan s pogodbo, opravljen (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011).

3.2.2 Pravni viri

Zakonski predpis, ki na splošno ureja obligacijska razmerja, je Obligacijski zakonik (v nadaljevanju OZ). Njegova vloga pri obligacijskih razmerjih je v tem, da na splošno ureja vprašanja nastanka, učinka, spremembe, prenehanja obligacijskih razmerij, v posebnem delu pa ureja nekatere tipe pogodb. Praktičen pomen tovrstne ureditve je dvojen. Po eni strani prepušča možnost ureditve posebnih obligacijskih razmerij področnim zakonom, po drugi strani pa odpravlja potrebo po podvajanju urejanja posameznih institutov, ki so skupni vsem obligacijskih razmerjem, razen če njihova konkretna narava zahteva drugačno ureditev. OZ je najpomembnejši formalno-pravni vir za urejanje obligacijskih razmerij. Razdeljen je na dva vsebinska dela, na splošni del, ki ureja temeljna načela in splošna pravila za vsa obligacijska razmerja, in na posebni del, ki ureja pogodbeno in druga obligacijska razmerja na področju prometa blaga in storitev, predvsem pravila o posameznih pogodbah in pravnih poslih (Bohinc in Balde 2008, 22).

V posebnem delu XI. poglavja OZ je urejena podjemna pogodba (pogodba o delu). S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, telesno ali umsko delo, naročnik pa se zavezuje, da mu bo za to plačal (OZ, 619. člen). Pogodbeno delo civilnega prava je tako možno predvsem v primeru občasnih oziroma začasnih del, ko ne obstajajo elementi delovnega razmerja. Gre za dela, ki ne sodijo v organiziran delovni proces delodajalca, ki niso določena kot sestavni del organizacije poslovanja delodajalca in niso predvidena v okviru sistemizacije delovnih mest ter se glede na delovni proces ne opravljajo kot stalno, nepretrgano delo, temveč trajajo le določen krajši čas ali pa so potrebna le od časa do časa (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011).

Bistvene značilnosti podjemne pogodbe so, da si podjemnik sam organizira delo. To pomeni, da si mora sam priskrbeti vse, kar potrebuje, da se delo opravi (orodje ali stroje). Material lahko priskrbi podjemnik ali naročnik, odvisno od dogovora. Pri delu je podjemnik samostojen, sam je odgovoren za rezultat dela in ni podrejen naročniku, drugače kot pri delovnem razmerju, kjer delodajalec nad delavcem izvršuje nadzor in daje navodila. Res je, da mora tudi podjemnik spoštovati navodila naročnika in mu omogočiti nadzor nad potekom dela, a je ta manj intenziven od nadzora delodajalca nad delavcem v delovnem razmerju. Nadzor delodajalca namreč vsebuje tudi disciplinsko oblast nad delavcem (Inform, pretok znanja, d. o. o., 2011).

S sodbo VSH, št. Gž 2555/74 z dne 8. 5. 1975 je bilo določeno, da ni dovoljena sklenitev pogodbe o delu med delavcem in njegovo delovno organizacijo, če gre za opravljanje tistih del, ki sicer spadajo med dela in naloge delovnega mesta, na katerega je delavec razporejen (Tratar 2001, 579).

3.2.3 Pravice in obveznosti strank

Podjemna pogodba je dvostransko obvezna, kar pomeni, da imata obe stranki svoje pravice in obveznosti. Pogodbeni stranki pri tem izhajata iz načela enake vrednosti vzajemnih dajatev. Okoliščina, da predstavlja pogodbeno plačilo bistveni element podjemne pogodbe, pomeni, da se šteje, da pogodba ni sklenjena, če se stranke niso dogovorile glede plačila. Če plačilo ni niti določljivo, naj ne bi bil dolžen opraviti delo, za katero sta se stranki dogovorili. To velja zlasti

za dela, ki predstavljajo izdelavo določene stvari, investicijskih naprav, strojev oziroma opreme, naprav (Tratar 2001, 578).

Podjemnik je dolžan naročnika opozoriti na napake materiala, ki mu ga je naročnik izročil, kar jih je opazil ali moral opaziti, ker sicer odgovarja za škodo. Če je naročnik zahteval, naj stvar izdela iz materiala z napakami, na katere ga je podjemnik opozoril, mora podjemnik ravnati po njegovi zahtevi, razen če je očitno, da material ni primeren za naročeno delo, ali če bi izdelava iz zahtevanega materiala lahko škodila podjemnikovemu ugledu. V tem primeru lahko podjemnik odstopi od pogodbe. Podjemnik je naročnika tudi dolžan opozoriti na pomanjkljivost v njegovem naročilu ter na druge okoliščine, za katere je vedel ali bi bil moral vedeti in bi lahko bile pomembne za naročeno delo ali za njegovo pravočasno izvršitev, ker sicer odgovarja za škodo. Njegova temeljna obveznost je izvršiti delo po dogovoru in po pravilih posla, izvršiti ga mora v določenem času, če čas ni določen, pa v času, ki je razumno potreben za take posle. Podjemnik ne odgovarja za zamudo zaradi naročnikove zamude izročitve materiala ali zato, ker je zahteval spremembo ali ker mu ni izplačal dolžnega predujma, in sploh za zamudo, nastalo zaradi naročnikovega ravnanja. (OZ, člena 625 in 626). Obveznosti naročnika so prevzeti delo, ki je bilo izvršeno po določilih pogodbe in pravilih posla, plačilo se določi s pogodbo, če ni določeno z obvezno tarifo ali s kakšnim drugim obveznim pravnim aktom. Naročnik ni dolžan izplačati plačila, preden ne pregleda izvršenega dela in ga ne potrdi, razen če ni drugače dogovorjeno (OZ, člena 641 in 642).

3.2.4 Razmejitev med pogodbo o zaposlitvi in podjemno pogodbo

Pogodbeno delo je posebej privlačno za delodajalce, saj se z njim prilagajo tržnim nihanjem in je običajno manj obremenjeno s prispevki. Za delavce je sicer lahko takšno delo dodaten vir zaslužka, toda če je to edino, kar jim predstavlja vir zaslužka, so izpostavljeni veliki negotovosti in socialni nezaščitenosti. Če se to delo močno širi na račun rednih zaposlitev, začne slabiti socialne sklade, hkrati pa postavlja v neenak položaj delodajalce, ki takega dela iz različnih razlogov ne opravljajo. Ravno zaradi tega pa bi morale za takšno delo veljati enake dajatve kot za redno zaposlitev, delavcem pa bi morale omogočati enake socialne ugodnosti. S tem bi ga omejili na razumno mero in bi ga delodajalci uporabljali le ob izjemnih oziroma občasnih povečanjih proizvodnje (Svetlik 1994, 137).

Za pravna razmerja, sklenjena na osnovi pogodb civilnega prava, katerih predmet je opravljanje dela za drugega, se poleg ureditve v pogodbi uporabljajo pravila iz Obligacijskega zakonika. Opravljanje dela na osnovi pogodb civilnega prava je dopustno samo v primeru, da v razmerju med pogodbenima strankama ne obstajajo elementi delovnega razmerja. Če pa v razmerju med pogodbenima strankama obstajajo elementi delovnega razmerja (predvsem dejstvo, da oseba opravlja delo za drugega tako, da se vključi v njegov delovni proces in delo opravlja v razmerju podrejenosti, odvisnosti od delodajalca), se delo ne sme opravljati na osnovi pogodb civilnega prava, razen v primerih, določenih v zakonu. Na obstoj delovnega razmerja posebej kaže dejstvo, da gre za delo, za opravljanje katerega je delodajalec v aktu o sistemizaciji določil pogoje, ki jih mora delavec izpolnjevati (na določenem delovnem mestu ali pri določeni vrsti dela). Prednost sklepanja pogodbe o zaposlitvi pa velja tudi v primeru, ko gre za opravljanje del, za katera se lahko sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas. Če so v razmerju med strankama dejansko podani elementi delovnega razmerja, se bo razmerje štelo za delovno razmerje, ne glede na to, da sta pogodbeni stranki svojo pogodbo poimenovali kot civilnopravno pogodbo, pravice in obveznosti pogodbenih strank pa se bodo, ne glede na morebitno drugačno ureditev v pogodbi, presojale po delovnem pravu (Kresal in drugi 2008, 16–17).

Višje delovno in socialno sodišče je v sklepu 1082/2006 z dne 10. 5. 2007 razsodilo, da tudi če sta obe pogodbeni stranki izrazili voljo skleniti pogodbo civilnega prava (podjemna pogodba), take pogodbe ne smeta skleniti takrat, kadar so podani elementi delovnega razmerja. Sodna praksa je dodala še nekatere dodatne kriterije za presojo, ali gre za delovno razmerje ali ne, in sicer če je delo sistematizirano kot delovno mesto, če se delo opravlja v delovnem času, ki ga določi delodajalec, če je delo kontinuirano in če se po navodilih lahko primerja z ostalimi delovnimi mesti pri delodajalcu.

Razlike pogodbe o zaposlitvi v primerjavi s pogodbo o delu so v tem, da je predmet opravljanja dela oziroma storitve skupen pogodbi o delu in tudi pogodbi o zaposlitvi. Razmerje, v katerem ima naročnik popolno nadzorstvo in se je druga stran dolžna temu povsem podrediti, je značilno za pogodbo o zaposlitvi (Mežnar 1998a, 69). Pri analizi razlikovanja pogodbe o zaposlitvi in pogodbe o delu je pomembno, da se izhaja iz vsebine konkretnega razmerja med dvema strankama. Teorija lahko pri tem pomaga z oblikovanjem čim bolj jasnih in nedvoumnih definicij pogodbe o zaposlitvi na eni strani in drugih civilnopravnih pogodb na drugi strani. Vendar pa ima pri tem osrednji pomen sodna praksa, ki

mora v številnih raznovrstnih konkretnih primerih na osnovi upoštevanja vseh značilnosti razmerja določiti, za kakšno vrste pogodbe gre. Pri tem mora sodna praksa oblikovati in uporabiti različne teste s kriteriji razločevanja. Pri tem je bistveno, da so ti kriteriji čim bolj objektivni in neodvisni od volje strank. Upoštevati je treba vsebino določenega razmerja in ne le zunanje forme. Odločitev ne sme biti odvisna od tega, kako stranki navzven, formalno opredelita oziroma poimenujeta sklenjeno pogodbo. Bistveno je, kaj sta se vsebinsko dogovorili. Po splošnem civilnem pravu velja, da simulirana pogodba nima veljave, stranke pa zavezuje prikrita pogodba, ki izraža pravo voljo strank in pravo naravo ustanovljenega razmerja med njima, pod pogojem, da so izpolnjene predpostavke za veljavnost prikrite pogodbe (Kresal 1999, 91).

Med tema dvema skrajnostma je »sivo področje« primerov, ko ima pogodbeno razmerje med dvema strankama določene značilnosti, ki ga približujejo civilnopravnemu razmerju, in tudi določene značilnosti, ki ga približujejo delovnemu razmerju. Pri tem se kot osrednje postavlja vprašanje samostojnosti, neodvisnosti oziroma odvisnosti in podrejenosti stranke, ki opravlja delo za drugega (Kresal 1999, 65).

Tabela 3.1: Prikaz značilnosti pogodbe o delu in pogodbe o zaposlitvi

	POGODBA O DELU	POGODBA O ZAPOSLOTVI
(Ne)samostojnost strank	Izvajalec opravlja določen posel, ni pa v službi drugega, tj. naročnika. Gre za delo drugega, vendar ne v službi drugega. Bistvena razlika je v samostojnosti podjetnika in nesamostojnosti delojemalca.	Delavec kot delojemalec v delovnem razmerju v svojih dejanjih ni samostojen: za vsako dejanje mora pridobiti dovoljenje, torej je razmerje podrejeno, subordinirano.

	POGODBA O DELU	POGODBA O ZAPOSLOTVI
Tveganje	Prevzemnik dela sam organizira svoj posel in dela na svoje osebno tveganje ter na svoj račun, s tem tudi odgovarja za uspeh dela.	Delavec vstopa v razmerje, kjer je delo že organizirano.
Plačilo	Naročnik je dolžan plačati samo, če je druga stranka opravila svoje delo.	Govori se lahko tudi o plačilu za polno delo, vendar se ne more govoriti o avtonomiji volje strank glede posameznih elementov tega plačila.
Rok	Posel se opravlja v nepredpisanem delovnem času. Predmet medsebojnega dogovarjanja med strankami je rok, v katerem se opravi storitev.	Delavci opravljajo delo v delovnem času.
Obveznost osebnega opravljanja dela	Delo lahko opravi podjemnik sam, ni pa nujno, ker lahko delo opravi tudi tretja oseba.	Delo lahko opravlja samo delojemalec osebno.
(Ne)trajnost pogodbe	S prenehanjem določene storitve oz. posla preneha vsako razmerje med naročnikom in podjemnikom.	Značilna trajnost razmerja med strankama, od sklenitve do prenehanja pogodbe o zaposlitvi.

Vir: Mežnar 1998a, 69–72.

3.3 AGENCIJSKO DELO

3.3.1 Opredelitev agencijskega razmerja

Pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, torej delavec se zaposli pri delodajalcu, pri katerem ne opravlja dela, vendar ga ta napoti k drugemu uporabniku, je leta 2003 v slovensko pravno ureditev uvedel ZDR. Torej gre za tristransko pogodbeno razmerje med delavcem, delodajalcem, ki opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu uporabniku, (agencija za zagotavljanje dela) in uporabnikom, za katerega delavec opravlja svoje delo na osnovi napotitve s strani agencije za zagotavljanje dela. Zagotavljanje dela delavcev drugim uporabnikom je mogoče le na osnovi sklenjene pogodbe o zaposlitvi med delavcem in agencijo, ki lahko opravlja to dejavnost le na osnovi odločbe pristojnega organa o vpisu agencije v posebni register (Kresal Šoltes 2008, 260). Zaposlitev pri zasebni agenciji je prilagodljivo, atipično, tristransko zaposlitveno razmerje, v katerega so vključeni pri agenciji za določen ali nedoločen čas zaposleni delavec, delodajalec oziroma agencija in podjetje uporabnik, pri katerem delavec dislocirano opravlja delo. To je relativno nova oblika delovnega razmerja, ki je v slovenskih pravnih vodah prvič omenjena leta 1998 v Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) (Krašovec 2008, 194).

Zakon o delovnih razmerjih v 57. členu določa, da delodajalec, ki lahko v skladu s predpisi o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti na osnovi pogodbe o koncesiji¹ opravlja dejavnost zagotavljanja dela delavcev drugemu delodajalcu (v nadaljnjem besedilu: uporabniku), sklene s temi delavci pogodbo o zaposlitvi. Delodajalec ne sme napotiti delavcev na delo k drugemu uporabniku v primerih, ko bi šlo za nadomeščanje pri uporabniku zaposlenih delavcev, ki stave, v primerih, ko je uporabnik v predhodnem obdobju 12 mesecev odpovedal pogodbe o zaposlitvi večjemu številu pri njem zaposlenih delavcev, v primerih, ko gre za delovna mesta, pri katerih iz ocene tveganja uporabnika izhaja, da so

¹ Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih je črtana obveznost, da ima delodajalec – agencija za zaposlovanje koncesijo za opravljanje te dejavnosti. Zakon o urejanju trga dela ter Pravilnik o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje takšne obveznosti več ne določata, ampak zahtevata, da se delodajalec – agencija za delo vpiše v register agencij za zagotavljanje dela drugemu uporabniku, ki ga vodi ministrstvo, pristojno za delo (Krašovec 2008, 193).

delavci, ki opravljajo delo na teh delovnih mestih, izpostavljeni nevarnostim in tveganjem, zaradi katerih se določajo ukrepi zmanjševanja oziroma omejevanja časovne izpostavljenosti, ter v drugih primerih, ki se lahko določijo s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti, če zagotavljajo večje varstvo delavcev ali jih narekujejo zahteve varnosti in zdravja delavcev (ZDR, 57. člen).

Posebnost zaposlitve pri zasebni agenciji je dislociranost delavčevega delovnega mesta. Ta je pri agenciji v delovnem razmerju, delo pa vedno in ne le občasno oziroma začasno opravlja drugje (pri uporabniku). Začasnost se veže le na dolžino trajanja dela pri določenemu uporabniku, saj delavec po preteku časa, ki je med agencijo in uporabnikom določen v pogodbi, delo nadaljuje pri drugem uporabniku, v najslabšem primeru pa ostane brez dela. Delavci, zaposleni preko agencije, nimajo enakih pravic kot delavci, zaposleni neposredno pri delodajalcu (Kohont 2003, 442–443). Slabosti za delavce, ki jih prinaša takšna vrsta zaposlitve, so (Kohont 2003, 453):

- nizka varnost zaposlitve. Zaposlitev je nestalna, negotova, odvisna predvsem od potreb podjetij in sposobnosti agencije, da svojim delavcem zagotavlja kontinuirane naloge pri podjetjih uporabnikih;
- pogosta mobilnost med podjetji uporabniki in s tem menjava delovnih okolij lahko stresno vpliva na manj prilagodljive delavce;
- delavci agencij uživajo manj finančnih ugodnosti (npr: pridobitev finančnega posojila), saj se te po navadi še vedno vežejo na zaposlitev za nedoločen in polni delovni čas;
- čeprav se uveljavlja pravilo izenačevanja plač med delavci zasebnih agencij in delavci podjetja uporabnika, pa v številnih primerih prvi še vedno prejemajo nižje plače. V teh primerih agencije za začasno delo zmanjšujejo stroške pogodbe in si s tem povečujejo možnosti za pridobivanje strank;
- slabost v primerjavi z zaposlitvijo za daljše obdobje se v nekateri članicah EU in v Sloveniji pokaže tudi v primeru, ko delavec, ki je zaposlen pri agenciji, izgubi delo, še preden izpolni pogoje za prejemanje nadomestila za brezposelnost.

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene za nedoločen ali določen čas. Predčasno prenehanje potrebe po delu delavca pri uporabniku v posameznem primeru ne sme biti razlog za prenehanje pogodbe o zaposlitvi (ZDR, 58. člen). V tem primeru je določena izjema od

splošnega pravila, da se pogodba o zaposlitvi sklepa za nedoločen čas, prav tako pa je to dodaten razlog za sklepanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Krašovec 2008, 199).

Z zakonom pa je tudi določeno, da delodajalec ne sme zagotavljati dela delavcu uporabnika neprekinjeno ali s prekinitvami do enega meseca dalj kot eno leto, če gre ves čas za opravljanje istega dela z istim delavcem (ZDR, 59. člen).

3.3.2 Pravni viri

Dejavnost zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu lahko opravljajo samo agencije, o katerih ministrstvo za delo družino in socialne zadeve v upravni zadevi vpisa v register odloči z odločbo, na osnovi katere se lahko vpišejo v register domačih pravnih fizičnih oseb. »Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), ki se je začel uporabljati 1. 1. 2011, v 185. členu določa, da delodajalci, ki so na dan začetka uporabe tega zakona vpisani v register agencij za zagotavljanje dela ali v posebno evidenco v skladu s Pravilnikom o pogojih za opravljanje dejavnosti agencij za zaposlovanje, v treh mesecih od začetka uporabe tega zakona predložijo ministrstvu, pristojnemu za delo, ustrezna dokazila o izpolnjevanju pogojev iz 164. člena zakona, ki jih ni mogoče pridobiti po uradni dolžnosti.

Glavna določila tega člena zakona so, da vpisani delodajalci v obdobju zadnjih dveh let niso kršili delovnopravne zakonodaje, da nimajo neporavnanih obveznosti s področja davkov in prispevkov v obdobju zadnjih dveh let in da izpolnjujejo kadrovske, prostorske, organizacijske in druge pogoje, ki jih podrobneje predpiše minister, pristojen za delo. V primeru, da delodajalec izpolnjuje pogoje 164. člena zakona, vpiše delodajalca v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu, o tem ga tudi pisno obvesti (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije 2012). Dejavnost zagotavljanja delavcev drugemu uporabniku pa lahko opravlja samo delodajalec, ki je vpisan v register, za državljane Republike Slovenije, državljane držav članic Evropske unije, Evropske gospodarske skupnosti ali Švicarske konfederacije ter za osebe, ki niso državljani držav članic, ki niso državljani navedenih skupnosti, ampak so pridobili dovoljenje za stalno prebivanje v Republiki Sloveniji, če ni z mednarodnim sporazumom drugače določeno, ali pa če so pridobili osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo treh let, za osebe z začasno zaščito oz. za prosilce za mednarodno zaščito (ZDR, 167. člen).

3.3.3 Pravice in obveznosti strank

Uporabnik mora pred začetkom dela delavca obvestiti o vseh pogojih za opravljanje dela, predložiti pa mu mora tudi oceno tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. V pisnem dogovoru delodajalec in uporabnik pred začetkom dela podrobneje določita medsebojne pravice in obveznosti ter pravice in obveznosti delavca in uporabnika. Delavec, ki je napoten k uporabniku, mora biti pisno obveščen o pogojih dela pri uporabniku, pravicah in obveznostih, ki so neposredno vezane na opravljanje dela (ZDR, 61. člen).

Obveznosti delodajalca so, da v času trajanja zaposlitve delavcu zagotovi vse pravice iz delovnega razmerja, ki mu pripadajo v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja. Po zaključku obdobja napotitve k uporabniku ne sme postavljati nobenih omejitev delavcu, da bi sklenil delovno razmerje pri uporabniku. Od delavca se ne sme zahtevati, da opravlja delo v okviru drugih dejavnosti, za katere je delodajalec registriran, in s tem delavci ne smejo opravljati del, ki so jih dobili na osnovi pogodb, sklenjenih po predpisih civilnega prava. Delodajalec ne sme zahtevati plačila ali drugega povračila zaradi napotitve k uporabniku ali zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi z uporabnikom (ZUTD, 165. člen). Dolžnosti uporabnika pa so, da v času začasne napotitve ravna v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, delavca mora obvestiti o prostih delovnih mestih oziroma o vrsti dela. Delavcem mora zagotoviti enake možnosti za zaposlitev za nedoločen čas, kot je to omogočeno že zaposlenim pri uporabniku. Sprejme pa lahko samo delavce od delodajalca, ki je vpisan v register domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja delavcev drugemu delodajalcu (ZUTD, 166. člen).

4 EMPIRIČNI DEL

V empiričnem delu najprej predstavim podjetje Luka Koper, d. d., nato opredelim probleme, s katerimi se soočajo delavci, ki so zaposleni v Luki preko podizvajalcev ali preko agencij za zaposlovanje. Opravila sem intervju s predstavnikom sindikata podizvajalskih delavcev Predragom Topićem, ki pa je bil eden izmed najbolj izpostavljenih predstavnikov delavcev. Drugi intervju sem opravila z eno izmed aktivistk, Evo Brajkovič, ki je bila prisotna med stavko delavcev pri podizvajalcih, ko so se borili za pravice, varnost pri delu in razširjenost kolektivne pogodbe, torej minimalne delovne in socialne pravice tudi za njih. Poleg opravljenih intervjujev se v raziskovanju opiram na sekundarno analizo opravljenih anket, ki so jih opravili aktivisti v času stavke z delavci preko podizvajalcev in povzamem raziskovanje z udeležbo aktivistov v Luki Koper, d. d. Podatke o stavki in dogajanju v zvezi z njo sem želela pridobiti tudi od uprave Luke Koper, d. d., vendar niso bili pripravljeni sodelovati.

4.1 PREDSTAVITEV IN DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETJA LUKA KOPER, D. D.

Luka Koper je delniška družba, ki s svojo dejavnostjo vpliva na razvoj obalno-kraške regije. Cilj družbe je zagotavljanje celovite logistične podpore za svoje stranke, poleg tega upravlja tudi ekonomsko cono in skrbi za razvoj in vzdrževanje pristaniške infrastrukture. Njena osnovna dejavnost je izvajanje pretvarjanja in skladiščenja za vse vrste blaga, ki se dopolnjujejo z vrsto dodatnih storitev na blagu in dopolnilnih storitev. Luka Koper, d. d., je edino slovensko trgovsko pristanišče, ne le na območju slovenske Istre, ampak v okviru celotne slovenske logistike, in kar dve tretjini blaga pretovarja za tuja, zaledna tržišča. Raziskave Inštituta za ekonomska raziskovanja iz Ljubljane so pokazale, da vsak evro, ustvarjen v pristaniški dejavnosti, ustvari še dodatnih 1,12 evra dodane vrednosti na državni ravni. Izračun je bil narejen po modelu, ki ga uporablja centralna banka Belgije za oceno narodnogospodarskih učinkov belgijskih pristanišč. Primerjava je pokazala, da se multiplikativni učinki slovenske pristaniške dejavnosti gibljejo na podobni ravni kot v belgijskih pristaniščih, kar potrjuje, da se edino slovensko pristanišče lahko primerja s pristanišči severnoevropskih držav, ki imajo globoko zakoreninjeno tradicijo pomorske usmerjenosti. Luka Koper, d. d., se opredeljuje kot družbeno odgovorno podjetje, ki skrbi za visoko socialno varnost zaposlenih, preko hčerinske, invalidske družbe pa tudi za težko

zaposljive delavce. V okviru lokalnega okolja skrbi za razvoj in pestrost številnih družbenih dejavnosti. Preko svoje trajnostne politike pa namenja nezanemarljiva sredstva za varovanje okolja in okolju prijazne tehnologije (Luka Koper 2011b). Poslovne odločitve temeljijo na etičnemu kodeksu Luke Koper, d. d., težijo pa tudi k trajnemu razvoju in dolgoročnemu uspešnemu poslovanju, ki poleg ustvarjenega dobička vključuje tudi družbeno odgovoren odnos do družbene skupnosti in naravnega okolja. Skrbijo pa tudi za kontinuirano lastno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje iz večšin vodenja. Podjetje navaja letne razgovore z zaposlenimi, mentorstvo, prenos znanja na sodelavce, objektivno nagrajevanje in napredovanje kot pogoje za osebni in strokovni razvoj zaposlenih ter za prepoznavanje kadrovskega potenciala. Tisti zaposleni, ki so člani v različnih oblikah zastopanja in varovanja delavskih pravic in interesov, naj bi imeli omogočen konstruktiven dialog s podjetjem (Luka Koper 2012).

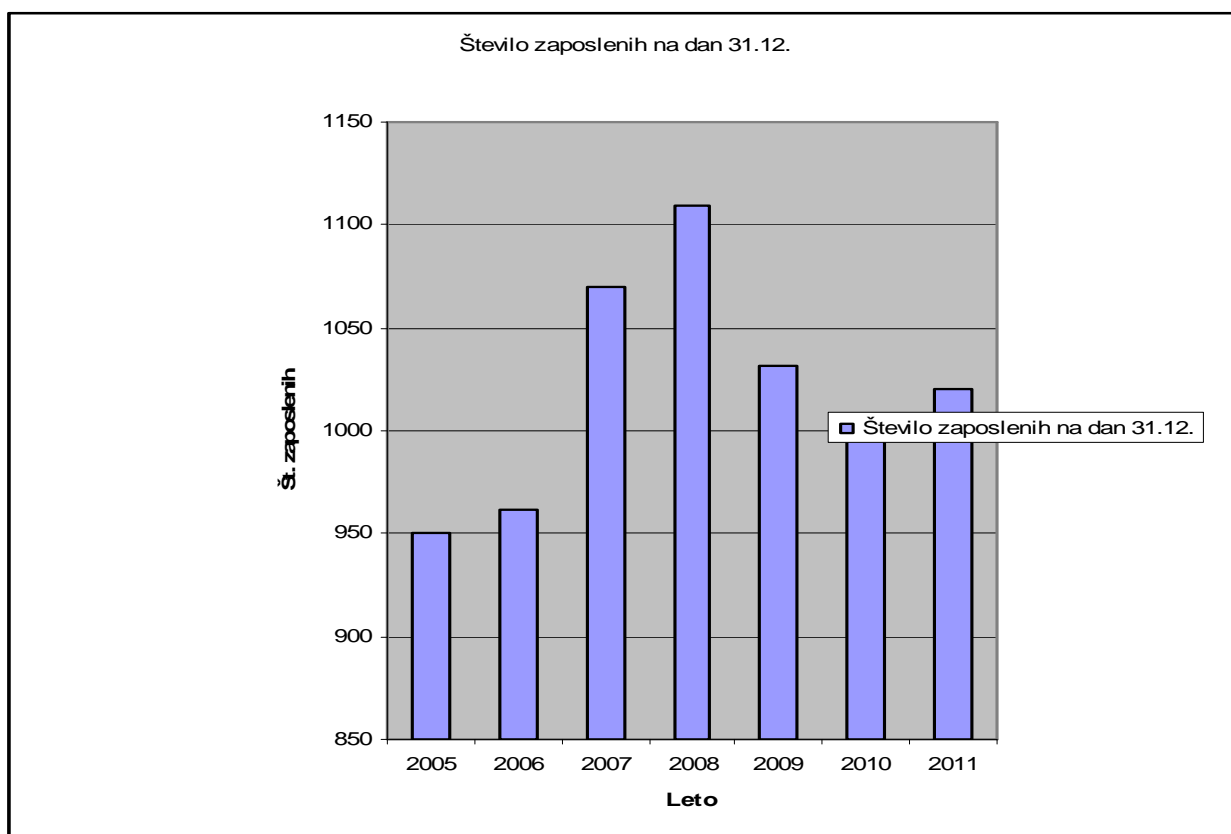
Število zaposlenih v Luki Koper, d. d., se je od leta 2005 do leta 2009 povečevalo, medtem ko se je leta 2009 zmanjšalo (glej tabelo). Na dan 31. 12. 2011 je kolektiv Skupine Luka Koper štel 1024 zaposlenih, od tega 789 v Luki Koper, d. d. Od leta 2009 se je zaposlovanje zaradi kriznih aktualnih razmer omejilo in skušali so izboljšati izkoriščanje notranjih kadrovskega virov. Delovna mesta upokojenih sodelavcev polnijo s prerazporejanjem že zaposlenih na odprta mesta, v preteklem letu pa so na ta račun zmanjšali število zaposlenih za 3 %. Zaradi težkih delovnih pogojev in neugodnega delovnega časa v Luki Koper, d. d., zaposlujejo več moških kot žensk. Večina žensk je zaposlenih v strokovnih službah in administraciji profitnih centrov, v zadnjih letih pa zasedajo tudi sicer tradicionalno moška delovna mesta. Delež žensk med zaposlenimi je v letu 2010 znašal 14,3 %. Z namenom učinkovitega izvajanja poslovnih procesov in doseganja ciljev Skupine Luka Koper so bile v letu 2010 sprejete strateške usmeritve zagotavljanja in ravnanja s kadrovskimi viri. Na osnovi analize obstoječega stanja so bili nakazani pogoji in ukrepi za izvajanje optimalne kadrovske politike ter strategije na področju vseh izvajalcev pristaniških storitev, predvsem v smeri vzpostavitve ustreznega razmerja med redno zaposlenimi in drugimi izvajalci pristaniških storitev za posamezne vrste dela. Izvedene aktivnosti pri upravljanju kadrov so v letu 2010 dosegle, na posameznih področjih pa celo presegle letne načrtovane cilje. Racionalizacija zaposlovanja, številne starostne upokojitve in predvsem notranja optimizacija poslovnih procesov so vplivale na zmanjšanje števila zaposlenih, stopnja fluktuacije pa je ostala pod 5 %. Zaposlovanje na dan 31. december 2010 je bilo v Skupini Luka Koper zaposlenih 997 delavcev, kar je za 3 % manj kot leto prej. Kljub rastočemu prometu je bilo v večjem delu leta

zaposlovanje omejeno na posamezne zaposlitve, nujne za tekoče poslovanje in skladne z zastavljenimi strateškimi cilji. Pretežni del zaposlitev kadra v osnovni delovni proces je bil izveden v zadnjem kvartalu, za zadovoljevanje potreb po kadrih pa so črpali iz notranjih kadrovskih rezerv v enotah, v katerih je bil obseg med letom manjši. Prerazporeditve so bile izvedene ob dodatnem usposabljanju zaposlenih v okviru sistema inštruktorstva. Z notranjo mobilnostjo kadrov so uspešno nadomestili zaposlene, ki so se upokojili. Število odhodov zaposlenih iz delniške družbe se v primerjavi s preteklim letom ni spremenilo, pri čemer zaradi napovedanih sprememb pokojninske zakonodaje v strukturi odhodov prevladujejo starostne upokojitve. V tem primeru gre za objektivno fluktuacijo, na katero družba nima vpliva, število ostalih vrst odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa je bilo zanemarljivo (Poročilo o trajnostnem razvoju 2010, 92).

V pristanišču v zadnjih letih izvajajo obsežna gradbena dela, kot so dograditev novih kapacitet, podaljševanje I. in II. pomola, garažne hiše in novi vhod. Omenjena dela lahko povzročijo povečanje emisij prahu ali hrupa, zato imajo s podizvajalci sklenjene pogodbe, ki jih zavezujejo k upoštevanju vseh predpisanih okoljskih zahtev. Kljub temu se pri določenih gradbenih aktivnostih ni mogoče izogniti motečim vplivom (Poročilo o trajnostnem razvoju 2010, 90).

V letu 2011 so bile načrtovane aktivnosti na področju kadrov, kot so: aktivnosti, vezane na zagotavljanje potrebnih kadrovskih resursov, ukrepe za povečanje interne mobilnosti kadrov, dodatno zaposlovanje zunaj letnega načrta kadrov. Načrtovali pa so tudi aktivnosti, povezane s stavko zaposlenih. Te bi morale zajemati ustanovitev Komisije za spremljanje izvajanja podjetniške kolektivne pogodbe in še večji nadzor za zagotavljanje pravic zaposlenih iz delovnopravne zakonodaje (Luka Koper 2011b). Dejansko je to za delavce pomenilo, da sedaj delo opravljajo po 8 ali 10 ur na dan, vendar pa se kolektivna pogodba ni razširila tudi na delavce preko podizvajalcev. Iz leta 2010 do leta 2011 se je število zaposlenih povečalo za 23 (Luka Koper 2011a), medtem ko se je število pogodbenih podizvajalcev v zadnjih 15 letih povečalo z 2 na 47 podjetij, to je približno 800 delavcev (Topić 2012).

Slika 4.1: Večletni prikaz (2005–2011) nihanja števila zaposlenih v Luki Koper, d. d.



Vir: Luka Koper 2011a

4.2 NEENAKOST DELAVCEV PREKO PODIZVAJALCEV

V Luki Koper, d. d., je julija 2011 potekala sedemdnevna stavka Sindikata žerjavista pomorskih dejavnosti, kateri pa so se protestno pridružili tudi delavci pri podizvajalcih. Sindikat izvajalcev pristaniških storitev (SIPS) je stavko podprl in se stavki tudi dejansko pridružil. Delavci, ki so bili udeleženi v protestu, so bili vsi delavci, zaposleni pri izvajalcih pristaniške dejavnosti (IPS), in ne samo tisti, ki so v SIPS. SIPS je upravi Luke Koper, d. d., in IPS-podjetjem ponudil mediatorsko vlogo in izbral predstavnike ter zastopal delavce na pogajanjih (Topić 2012). Ključni razlogi, da so se delavci upirali, so bili izjemno slabi delovni pogoji in nizko plačilo za opravljeno delo. Delavci podizvajalcev so bili že leta izpostavljeni nezakonitemu ravnanju. Do stavke je prišlo zaradi nemogočih pogojev dela, pritiskov nanje s strani delodajalcev in neprestanega življenja v negotovosti. Delavci preko podizvajalcev so povedali, da imajo občutek, kot da so nevidni, da jih nadrejeni sploh ne opazijo in da jih

dojemajo kot nekakšne stroje oziroma sredstva za doseg svojega cilja, ki pa je bogatenje (KUD Anarhiv 2011).²

4.2.1 Razlike pri delovnih pogojih

Delovni pogoji delavcev, ki delajo preko podizvajalcev, in pogoji tistih delavcev, ki so zaposleni pri Luki Koper, d. d., se razlikujejo po delovnem času, obsegu dela, vrsti dela, veljavni kolektivni pogodbi in pa tudi glede podrejenosti in nadrejenosti delavcev. Delavcem preko podizvajalcev se pogodbe o delu za določen čas verižijo od dveh do petih let, pri nekaterih tudi več. Tisti delavci, ki imajo začasno delovno dovoljenje, ki je vezano na delodajalca, da bi pridobil osebno dovoljenje, morajo pri istem delodajalcu delati po novem zakonu 18 mesecev, po starem pa 2 leti. Po 18 mesecih lahko delavec pridobi delovno dovoljenje za 3 leta, vendar mu delodajalec običajno podaljšuje pogodbo za vsako leto posebej. Pri delu so absolutno podrejeni čisto vsakemu redno zaposlenemu v Luki Koper, d. d., kajti podjetje je odgovorno za vsa dela, ki se opravljajo. Pri delu torej nimajo nobene samostojnosti, nimajo svojih orodij, naprav, goriv in vsega ostalega, kar je potrebno za delo.

Vse, kar uporabljajo, je v lasti Luke Koper, d. d., kar pa imajo podizvajalci pristaniških storitev svojega, pa so delovne obleke. Čas opravljanja dela je odvisen od obsega dela, nimajo nekega ustaljenega urnika, vendar delo po navadi opravljajo na klic (delavci sami opisujejo sestavljanje razporeda tako, da prejmejo besedilno sporočilo preko mobilnega telefona ob kateri koli uri, zgodilo se je tudi, da so ga prejeli ponoči, njihovo delo sovпада s prihodom ladij v luko, ki jih je treba čim hitreje raztovoriti) (Brajkovič 2012). Pred stavko so delali tudi po tri ali štiri izmene zapored, zgodilo se je, da je bilo tudi deset izmen, kar pa je skupaj več zaporednih dni neprekinjenega dela (Federacija za anarhistično organiziranje 2011). Takšen način dela se je po stavki delavcev podizvajalcev zaključil, saj so začeli spoštovati njihov urnik, torej jim ni treba delati več, kot dovoljuje ZDR (8 ali 12 ur na dan). Delavci, ki so zaposleni v Luki Koper, d. d., uživajo vse pravice, ki izhajajo iz delovnopravne zakonodaje, njihov delovni čas ne presega zakonsko omejenega, pripadajo jim dodatki za nadure, za delo ob praznikih, ob nedeljah, nočno delo (Brajkovič 2012). Ključna razlika med

² KUD je Kulturno umetniško društvo Anarhiv. Z metodo raziskovanja z udeležbo, intervjujev in pogovorov z delavci v Luki Koper v obdobju med 29. 7. 2011 do 4. 8. 2011 so raziskovali neenak položaj delavcev preko podizvajalcev in agencije za zaposlovanje.

zaposlenimi v Luki Koper, d. d., in izvajalci podizvajalskih storitev pa je ta, da prvi imajo veljavno kolektivno pogodbo, medtem ko je drugi nimajo, kar pa je tudi vir takšnih neenakosti med njimi. Zahteva stavnajočih je bila razširitev obstoječe kolektivne pogodbe tudi na izvajalce pristaniških storitev. Ta zahteva se ni uresničila, saj se uprava Luke Koper, d. d., ni hotela obvezati v tristranskem sporazumu, da bi na primer Luka Koper, d. d., izvajalcem pristaniških dejavnosti zagotovila neko količino dela in bi oni potem delavcem zagotovili višino plače. Sindikat podizvajalskih storitev pa že pripravlja nov predlog kolektivne pogodbe, vendar je predstavnik sindikata povedal, da pričakujejo problem v upravi Luke Koper, d. d., ki naj bi zanikala vsako odgovornost pri kolektivni pogodbi (Topić 2012).

4.2.2 Razlike pri zdravju pri delu

Razmere za delo so do neke mere podobne, saj delajo v enakem okolju, vendar hkrati zelo različne, saj imajo delavci, zaposleni pri Luki Koper, d. d., polno zaščitno opremo za delo, klimatizirane in opremljene garderobe, v katerih se lahko preoblačijo, v njih počivajo. Le malo katero podizvajalsko podjetje ima v pristanišču garderobe, če že, jih imajo v starih odsluženih kontejnerjih, kjer je poleti štirideset in več stopinj. Ne sme se zanemariti dejstva, da pri delavcih, zaposlenih pri podizvajalcih, ne gre za privilegije, temveč v veliki meri le za delovne pogoje, ki zadostujejo zakonskim zahtevam in bi jih upravičeno morali imeti tudi delavci, zaposleni pri podizvajalcih. V določenih letnih časih nimajo primernih oblačil, torej nimajo primerne delovne zaščite, kar jih postavlja v nevarne delovne in zdravstvene razmere pri delu (Brajkovič 2012). Slednje pa je zelo tvegano, saj ti delavci opravljajo težka fizična dela, izpostavljeni so strupenim snovem, le redko pa se zgodi, da bi zaposleni pri Luki Koper, d. d., opravljali zahtevna strojna dela, kot so čiščenje ladijskih skladišč, kjer bi bili neposredno izpostavljeni strupenim snovem in prahu. Ta dela opravljajo delavci podizvajalcev, ki so vedno pod visečim bremenom, kjer pa je prisotna tudi nevarnost padca bremena (Topić 2012).

4.2.3 Razlike pri plačilih

Za enako opravljeno delo na istih delovnih mestih je opazno občutna razlika v plačilih delavcev, zaposlenih v Luki, in tistih pri podizvajalcih. Tisti, ki so zaposleni v Luki Koper, d. d., imajo bistveno višje plače, obračunane po veljavnih obračunskih določilih, ki jih je podjetje sprejelo za svoje delavce. Za razliko od tega pa plačilo drugih delavcev, ki niso

zaposleni v Luki Koper, d. d., znaša od 2,50 evra na uro do 4 evre na uro. Zgodilo pa se je tudi že, da je delavec po 11 urah dobil zgolj 12 evrov za cel dan. Konkreten primer plačila je takšen, da Luka Koper, d. d., plača podizvajalskemu podjetju 12 evrov na uro za neko delo, delavec pa od tega dobi samo 3 evre. Ostanek ostane podizvajalcu, ki služi kot posrednik dela med Luko Koper, d. d., in delavcem. Nadur delodajalci na plačilnih listah ne prikazujejo, da bi se izognili plačevanju davkov in socialnih prispevkov, jih na plačilnih listah prikazujejo kot raznovrstne dodatke (dodatek za prevoz na delo, dodatek za ločeno življenje) (Federacija za anarhistično organiziranje 2011).

4.2.4 Razlike pri socialnih pravicah

Razlike med delavci pa so opazne tudi na področju socialnih pravic. Prvi delavci, zaposleni pri Luki Koper, d. d., imajo dopusta, kolikor jim ga pripada po zakonu, dodatne dneve za otroke, za delovno dobo, za težavne razmere, nočno delo, ki ga imajo plačanega 100 %. Na bolniški dopust lahko gredo brez strahu, da bi dobili odpoved (Brajkovič 2012). Na drugi strani pa delavci podizvajalcev le redko dobijo dodatke za plačilo nadur, za nočno delo, tudi delo ob praznikih ni dodatno plačano. Dopusta imajo povprečno 21 dni, pri čemer je treba poudariti, da prejmejo za dan dopusta od 13 evrov do 15 evrov. Bolniškega dopusta pogosto ne koristijo, ker se bojijo, da bi ostali brez plačila. Zdravstveno zavarovanje imajo tako delavci, ki so zaposleni v Luki Koper, d. d., kot tudi tisti, ki so zaposleni pri podizvajalcu urejeno tako, da jim obvezno zdravstveno zavarovanje plačuje podjetje. Pred leti se je dogajalo, da delavcem, zaposlenim pri podizvajalcih, tega prispevka niso plačevali, vendar tega sedaj ni več (Topić 2012).

4.3 POGLED VODSTVA NA PROBLEM PODIZVAJALCEV

Delavci podizvajalcev zahtevajo popolne delavske pravice iz kolektivne pogodbe, ki v Luki Koper, d. d., že velja. To bi za njih pomenilo, da bi imeli vsi delavci iste pogodbe ne glede na to, pri katerem delodajalcu so zaposleni. Predstavniki podjetij podizvajalcev so izrazili stališče, da se strinjajo z zahtevami stavkajočih in da si želijo sodelovanja pri podpisovanju krovne pogodbe. Predstavniki Luke Koper, d. d., se v času stavke do teh stališč niso izjasnili. Uprava je vztrajala pri položaju posredovalca med stavkajočimi delavci in njihovimi delodajalci, čeprav je jasno, da imajo prav oni moč, da ugodijo zahtevam in razrešijo situacijo (Federacija za anarhistično organiziranje 2011).

Predsednik uprave Luke Koper, d. d., Gregor Veselko je stavkajočim zatrdil, da bodo naredili vse, kar je v njihovi moči, da bodo pritiskali na vodstvo podizvajalskih podjetij, da se bodo z delavci pričeli korektno in konkretno pogovarjati. Izrazil pa je tudi, da uprava ne more neposredno poseči v delovnopravne probleme med njimi in njihovimi delavci (Demokracija 2011). Luka Koper, d. d., je v času stavke odpovedala pogodbo le enemu podjetju, in sicer družbi Nedjo, d. o. o., iz Kopra, ker ni izpolnjevala pogodbenih obveznosti oziroma ker zaradi stavke ni zagotavljala potrebne delovne sile. V ozadju naj bi bilo 47 podizvajalskih podjetij, ki pa so v lasti enih in istih lastnikov, vendar v Luki Koper, d. d., seznama podizvajalcev niso želeli objaviti. Kljub temu da je Luka Koper, d. d., v 51-odstotni lasti države, javnosti namreč ni dolžna posredovati podatkov, s kom sodeluje (Plevnik 2011). V oktobru 2011 je uprava Luke Koper, d. d., soglasno sprejela sklep, da se bodo prekinile stare pogodbe z izvajalci pristaniških storitev. Tisti podizvajalci, ki niso podpisali novih pogodb, so lahko v Luki Koper, d. d., delali le še mesec dni. Uprava je takrat sprejela kratkoročne ukrepe, predsednik uprave Gregor Veselko pa je še vedno trdil, da bo težave podizvajalcev treba reševati drugje. Povedal je, da je uprava pokazala dobro voljo in izpolnila vse kratkoročne ukrepe urejanja odnosov. Sprejeli so sklep, da se vsem podizvajalcem poviša znesek izplačil za pet odstotkov, pri čemer je uprava svetovala, naj ves ta znesek namenijo za povišanje plačil delavcem. Dolgoročno ureditev izvajalcev pristaniških storitev pa je reševala posebna delovna skupina, ki je pregledovala različne modele organiziranosti in sodelovanja Luke Koper, d. d., s podizvajalci (Šuligoj 2011). Luka bi lahko postavila določene zahteve pogodbenikom oziroma bi tistim, ki zahtev ne bi spoštovali, prekinila pogodbo. To se ni zgodilo, čeprav so bile v medijih razne objave, da so odpovedali pogodbe nekaterim podjetjem, ki so bila problematična. V realnosti to ni bilo tako, v nekateri primerih (kot že mnogokrat prej) je isti lastnik namreč zaprl staro podjetje in kasneje odprl novo podjetje, preko katerega je potem sklenil »novo« pogodbo z Luko Koper, d. d. (Brajkovič 2012).

5 ZAKLJUČEK

Zaposlovanje za nedoločen čas so v zadnjih desetletjih začele skokovito nadomeščati zaposlitve za določen čas in predvsem delo preko agencij in drugih civilno-pogodbenih oblik dela. Zaposleni, ki delajo na osnovi pogodbe za določen čas ali podjemne pogodbe, so v času, ko naj bi se jim pogodba podaljšala, v ponovnih skrbih. Varnost zaposlitve torej postaja vedno slabša, s tem pa pada tudi vrednost socialnih in delavnih pravic navedenih skupin delavcev. Tako je v raziskovalnem primeru delavcev, zaposlenih pri podizvajalcih podjetja Luka Koper, d. d. Glede na to, da imajo sklenjene pogodbe za delo s 47 podizvajalci (samostojni podizvajalci in družbe z omejeno odgovornostjo), bi bilo pričakovati, da ti opravljajo neka določena specifična dela, ki zahtevajo določene sposobnosti in znanja. Vendar je realnost povsem drugačna, saj delavci, zaposleni pri podizvajalcih, opravljajo popolnoma enaka dela kot tisti, ki so zaposleni neposredno v Luki Koper, d. d., s to razliko, da so podizvajalci večkrat izpostavljeni težjim in bolj nevarnim delom za občutno nižje plačilo kot ostali zaposleni.

Ključnega pomena za razlikovanje delovnega razmerja od civilne pogodbe o delu so elementi delovnega razmerja. V konkretnem primeru raziskovanja delavcev preko podizvajalcev v podjetju Luka Koper, d. d., sem ugotovila, da se pri teh delavcih dejansko kažejo določeni elementi delovnega razmerja. Elementi delovnega razmerja se kažejo v nesamostojnosti izvajalcev, organiziranosti, tveganju, odvisnosti in trajnosti pogodbe. Delavci, ki imajo pogodbo o delu s podizvajalskimi podjetji, bi namreč morali opravljati le določena dela, za katera bi jih naročnik najel. Tako pa opravljajo enaka dela kot tisti, ki so zaposleni v Luki Koper, d. d. Pri svojem delu niso samostojni, saj stalno delajo po navodilih podjetja in pod njihovim nadzorom posledično v odvisnosti in pod nadzorom uprave Luke Koper, d. d., kar pa je v nasprotju z definicijo podjemne pogodbe, definirane v Obligacijskem zakoniku. Ta pravi, da si podjemnik sam organizira delo, si priskrbi orodje in vse ostale pripomočke za delo. V tem primeru pa je tako, da so edino, kar imajo delavci svojega, delovne uniforme, ostale pripomočki za delo, stroji in drugo potrebno za izvajanje dela pa je v lasti Luke Koper, d. d. Posel naj bi podjemniki opravljali v nepredpisanem delovnem času, medtem ko ga oni opravljajo v času, ko jih pokličejo na delo.

Delovno hipotezo, da se pri delavcih podizvajalcev kažejo elementi delovnega razmerja in da Luka Koper, d. d., krši zakon, ker jih ne zaposli, lahko potrdim le delno, kajti s tistimi podizvajalci, ki so samostojna podjetja, bi res lahko dokazali elemente delovnega razmerja in bi jih morali zaposliti. Večina delavcev, ki so zaposleni pri podizvajalcu (družbi z omejeno odgovornostjo) in imajo z njim pogodbo o delu, pa Luki Koper, d. d., ne more očitati ničesar, kajti ti delavci so v delovnem razmerju s podizvajalskim podjetjem. Zato zanje tudi ne velja kolektivna pogodba, ki velja za neposredno zaposlene delavce v Luki Koper, d. d. Rešitev, ki bi podizvajalskim delavcem prinesla enake delovne in socialne pravice, bi bila razširjena kolektivna pogodba, ki ne bi veljala samo za tiste, ki so zaposleni v Luki Koper, d. d., ampak tudi za vse ostale delavce, ki so zaposleni pri podizvajalcih. Tako bi za delo lahko prejeli pravično plačilo za opravljeno delo, bolje bi bilo poskrbljeno za varnost in zdravje pri delu. Razširitev kolektivne pogodbe je bila tudi ena izmed stavkovnih zahtev, ki pa se ni uresničila, ker se Luka Koper, d. d., ni obvezala v tristranskem sporazumu, da bi zagotovila delo izvajalcem podizvajalskih storitev v neki določeni količini, izvajalci pa bi delavcem potem jamčili določeno višino plače. S pravno-formalnega vidika kolektivna pogodba za delavce preko podizvajalcev ni obveza, z moralnega vidika in vidika ugleda podjetja pa bi Luka Koper, d. d., lahko pripomogla k razširitvi kolektivne pogodbe tudi na delavce, zaposlene pri podizvajalcih.

Menim, da je do takšne situacije razlikovanja delavcev v Luki Koper, d. d., prišlo zaradi tega, ker Zakon o delovnih razmerjih delavcev, zaposlenih pri podizvajalcev, ne omenja in niti nikjer ni določeno, kakšen položaj bi morali imeti v primerjavi s tistimi, ki so neposredno zaposleni pri delodajalcu. Delavci, ki so zaposleni pri podizvajalcu, in tisti, ki so zaposleni pri agenciji, so v dokaj podobni situaciji, saj opravljajo delo za naročnika dela, ki ni njihov delodajalec. Delovne in socialne pravice teh delavcev pa se hkrati tudi zelo razlikujejo, saj imajo delavci, ki so zaposleni pri agenciji, bolj urejen položaj, ki je tudi opredeljen v Zakonu o delovnih razmerjih. Za delavce, zaposlene pri agenciji, velja kolektivna pogodba, vključeni so v organiziran delovni proces in zanje veljajo naprej dogovorjene pravice in obveznosti. V obravnavanem problemu diplomske naloge, lahko zaključim, da imajo delavci, ki so neposredno zaposleni pri delodajalcu najboljše delovne in socialne pogoje za delo, saj je njihovo razmerje urejeno z Zakonom o delovnih razmerjih. Položaj delavcev zaposlenih pri podizvajalcih bi prav tako moral biti urejen z zakonom, da ne bi prihajalo do neenakih obravnavanj.

6 LITERATURA

Belopavlovič, Nataša, Irena Bečan, Aleksej Cvetko, Marjana Fras Zorec, Miran Kalčič, Marta Klampfer, Polonca Končar, Etelka Korpič Horvat, Drago Mežnar, Janez Novak, Mitja Novak, Tatjana Plešnik in Lilijana Tratnik, ur. 2003. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem (ZDR)*. Ljubljana: GV Založba.

Brajkovič, Eva. 2012. Intervju z avtorico, Koper, 5. maj.

Bohinc, Rado in Alen Balde. 2008. *Gospodarsko pogodbeno pravo*. Koper: Fakulteta za management.

Delo. 2011. V Luki Koper bodo odpovedali pogodbe vsem, ki niso pristali na nove, 3. oktober. Dostopno prek: <http://m.delo.si/clanek/176563> (13. junij 2012).

Demokracija. 2011. *Uprava Luke Koper prevzela mediatorstvo med delavci in delodajalci*. Dostopno prek: <http://www.a-federacija.org/wp-content/uploads/2011/07/Stavka1.pdf> (10. maj 2012).

Federacija za anarhistično organiziranje. 2011. *Stavka: podprimo delavsko stavko v Luki Koper*. Dostopno prek: <http://www.a-federacija.org/wp-content/uploads/2011/07/Stavka1.pdf> (7. maj 2012).

Inform, pretok znanja, d. o. o. 2011. *Vse o podjemni pogodbi/pogodbi o delu*. Dostopno prek: <http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20%28pogodba%20o%20delu%29.pdf> (3. april 2012).

Mežnar, Drago. 1998a. *Pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

--- 1998b. *Delovno pravo, temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu*. Kranj: Moderna organizacija.

Kresal, Barbara, Katarina Kresal in Darja Senčur Peček, ur. 2008. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja: najpogostejša vprašanja in odgovori*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

Šinkovec, Janez in Boštjan Tratar. 2001. *Obligacijski zakonik: s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Oziris.

Tičar, Luka. 2003. Položaj delavca v delovnem razmerju v luči (zakonskih) strank pogodbe o zaposlitvi. *Podjetje in delo* 29 (5): 905–923.

Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40 (3): 442–454.

Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Založniška hiša Primath.

Kresal, Barbara. 1999. Pogodbeno delo: med civilnopravno in delovnopravno ureditvijo. *Podjetje in delo* 25 (1): 64–93.

KUD anarhiv. 2011. *Mi smo bodoče delavstvo*. Dostopno prek: http://www.ljudmila.org/anarhiv/mi_smo_brosura.pdf (10. maj 2012).

Luka Koper. 2011a. *Letno poročilo*. Dostopno prek: <http://www.luka-kp.si/slo/za-vlagatelje/poslovna-porocila/1569> (7. maj 2012).

--- 2011b. *Povzetek 5 letnega strateškega načrta družbe in skupine Luka Koper*. Dostopno prek: <http://www.luka-kp.si/slo/o-podjetju/poslanstvo--vizija--strategija> (4. april 2012).

--- 2012. *Etični kodeks skupine Luka Koper*. Dostopno prek: <http://www.luka-kp.si/slo/o-podjetju/eticni-kodeks> (5. maj 2012).

Menedez, Maria, Joan Benach in Laurent Vogel. 2010. *Vpliv predstavnikov za varnost pri delu na zdravje pri delu*. Dostopno prek:

http://www.etui.org/content/download/2251/24751/file/Safety_representatives_SL.pdf (4. april 2012).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2011. *Pogodba o delu in ostale civilnopravne pogodbe ter avtorske pogodbe*. Dostopno prek: http://www.id.gov.si/si/storitve/pogosta_vprasanja_in_odgovori/delovna_razmerja/28_pogodba_o_delu_in_ostale_civilnopravne_pogodbe_ter_avtorske_pogodbe/ (9. julij 2012).

--- 2012. *Posredovanje zaposlitve in zagotavljanje dela*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/posredovanje_zaposlitve_in_zagotavljanje_dela/ (15. julij 2012).

Obligacijski zakonik (OZ- UPB1). Ur. l. RS 97/2007 (6. marec 2012).

Plevnik, Lara. 2011. *Luka Koper v državni lasti, delavci v zasebni*, 3. avgust. Dostopno prek: <http://www.rtv slo.si/gospodarstvo/luka-koper-v-drzavni-lasti-delavci-v-zasebni/263333> (2 junij 2012).

Poročilo o trajnostnem razvoju. 2010. Dostopno prek: <http://www.zivetispristaniscem.si/index.php?page=static&item=4> (5 maj. 2012).

Svetlik, Ivan. 1994. *Fleksibilne oblike dela in zaposlitve v Sloveniji*. V *Zaposlovanje približevanje Evropi*, ur. Sonja Pirher in Ivan Svetlik, 123–135. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Topić, Predrag. 2012. Intervju z avtorjem. Koper, 5. junij.

Višje delovno in socialno sodišče. 2007. *VDS sklep Pdp 1082/2006*. Dostopno prek: http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/40408/ (6. junij 2012).

Vodovnik, Zvone. 2009. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta v Novi Gorici.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR). Ur. l. RS 103/2007 (20. marec 2012).

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP). Ur. l. RS 43/2006 (27. marec 2012).

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD). Ur. l. RS 80/2010 (14. julij 2012).

PRILOGI

PRILOGA A: Intervju 1

Prvi intervju sem opravila z Evo Brajkovič, raziskovalko med stavko podizvajalcev v Luki Koper, d. d.

1. Kaj je bil ključni razlog, da so delavci podizvajalcev pričeli s stavko?

Ključni razlogi za stavko podizvajalcev so bili izjemno slabi delovni pogoji in nizke plače. Delavci so že leta izpostavljeni nezakonitemu ravnanju, delali so več izmen zapored (tega trenutno ni več, to je pridobitev po stavki), verižno, morajo biti na razpolago na klic, kar pomeni, da težko oz. ne morejo načrtovati zasebnega življenja.

2. So bili delavci pripravljeni narediti vse – se morda tudi ne vrniti nazaj na delo, da bi dosegli zadane zahteve?

Cilj stavke je bil izpolnitev stavkovnih zahtev, ki so se nanašale na višje urne postavke in izboljšanje delovnih pogojev – od urnikov, legalnega izplačevanja plač (prej so dobivali del plače vedno na črno izplačan na roko in le minimalno plačo na račun, kar pomeni, da so ves čas kreditno nesposobni in da bo njihova pokojnina na koncu smešno nizka) do boljše varnosti pri delu (od organizacije dela, upoštevanja zakonsko določenega časa za počitek, do čisto osnovnih stvari, kot sta zaščitna oprema (obleke, čevlji, rokavice, zaščitne maske), ureditev delovnopравnih razmerij itd.

3. Kako se delovne in socialne pravice razlikujejo med delavci preko podizvajalcev in zaposlenimi pri Luki Koper, d. d.?

Razlik je ogromno. Delavci, ki so zaposleni v Luki Koper, uživajo vse pravice, ki izhajajo iz delovnopравne zakonodaje. Za enako delo imajo bistveno višje plače, ki so obračunane po veljavnih obračunskih točkah, ki jih ima sprejete Luka za svoje delavce, njihov delovni čas ne presega zakonsko omejenega, pripadajo jim dodatki za nadure, za delo ob praznikih, ob nedeljah, za nočno delo (pri IPS-podjetjih le redki izplačujejo te dodatke, in to šele od stavke naprej), imajo toliko dopusta, kot jim pripada po zakonu (dodatni dnevi za otroke, za delovno dobo, za težavne delovne razmere, nočno delo ipd.), IPS delavci imajo povprečno vsi 21 dni dopusta in to je to, zaposleni v Luki imajo dopust plačan 100 % (delavci IPS dobijo po 13 do

15 evrov za dan dopusta), lahko gredo na bolniško, ne da bi se bali, da bodo dobili odpoved (IPS-delavci se velikokrat bojijo na bolniško, ker potem ne dobijo plače oz. dobijo kakih 13 evrov na dan, kar ni dovolj za preživetje).

4. Se vam zdi, da bi bila obstoječa kolektivna pogodba tudi za te delavce rešitev za enake pravice?

Definitivno bi kolektivna pogodba bila rešitev za te delavce, ker bi to za njih pomenilo poenotenje delovnih pogojev od plač do delovnih pogojev in varnosti pri delu.

5. Koliko časa so delavci povprečno zaposleni pri enem delodajalcu? Kaj se zgodi po pretečenem času pogodbe pri enem podizvajalcu?

Pogodbe o delu za določen čas se verižijo – od dveh do petih let, pri nekateri tudi več. V najtežjem položaju so delavci z začasnim delovnim dovoljenjem, ki je vezano na delodajalca – da bi pridobil osebno delovno dovoljenje, mora delavec namreč pri istem delodajalcu delati po novem zakonu 18 mesecev, po starem 2 leti. Po 18 mesecih lahko delavec pridobi delovno dovoljenje za 3 leta, vendar mu delodajalec običajno podaljšuje pogodbo za vsako leto posebej. To delavce postavlja v odvisniški položaj, zaradi katerega se še težje uprejo izkoriščanju.

6. Je imela uprava Luke Koper, d. d., posluh za te stavkajoče delavce? So s to stavko sploh kaj dosegli? Je bil morda kdo tudi odpuščen zaradi nedela med stavko?

Luka ni imela nobenega posluha za delavce IPS. S to stavko so dosegli kar nekaj stvari, vendar se je marsikatera od teh izkazala za kazen. Ker se jim je naenkrat začel omejevati delovni čas, so delali bistveno manj kot prej, vendar se jim urne postavke niso nič zvišale, torej je to pomenilo, da so dobili bistveno manj denarja in so posledično še težje živeli.

7. Kdo je pravzaprav glavni krivec za takšno nastalo situacijo – za tako neenako obravnavo teh podizvajalskih delavcev? Luka Koper, d. d., ali podizvajalska podjetja?

Glavni krivec je po mojem mnenju Luka, saj bi le Luka lahko uredila razmere, ker ima za to tako moč kot denar. Očitno je, da nekaterim z različnih razlogov ne ustreza, da bi se to področje uredilo.

PRILOGA B: Intervju 2

Drugi intervju sem opravila s predstavnikom sindikata podizvajalcev, Predragom Topićem.

1. Kateri so bili ključni razlogi, ki so pripeljali do stavke?

V Luki Koper, d. d., je stavko vodil Sindikat žerjavistov pomorskih dejavnosti (SŽPD). Poleg njihove stavke so se protestno pridružili tudi delavci pri podizvajalcih. Sindikat izvajalcev pristaniških storitev (SIPS) je stavko podprl in se stavki dejansko pridružil.

2. Zakon o delovnih razmerjih določa, da si zaposleni preko pogodbe o delu samostojno organizirajo delo za razliko od tistih, ki so zaposleni. Je v vašem primeru res tako, da si podizvajalci sami organizirajo delo ali jim delo določi uprava Luke Koper, d. d.?

Podjetja, v katerih delamo na območju pristanišča (Luke Koper, d. d.), so lastniške družbe d. o. o. in naj bi opravljala storitve za Luko Koper, d. d. V bistvu opravljajo agencijske usluge, toda niti ena družba ni registrirana kot agencija. Razmere, v katerih delavci delajo, so popolnoma neurejene, saj nimajo urnika, delo opravljajo na klic, pogodbe o zaposlitvi so zgolj prilagodljive, vlada velika finančna nedisciplina, do stavke je delavec moral za podjetje delati tudi po več izmen zaporedoma, ne spoštujejo se osnovne delavske pravice, Zakon o delovnem razmerju skoraj da ne obstaja, nimajo primerne delovne zaščite, v določenih letnih časih niso primerno oblečeni.

3. Ima naročnik dela (Luka Koper, d. d.) nad vami morda polno nadzorstvo in se mu morate popolnoma podrediti?

Absolutno smo podrejeni vsakemu v Luki Koper. Ko se javimo na delovišču, je vso vodstvo, ki smo mu podrejeni, sestavljeno iz redno zaposlenih delavcev v Luki, kar pomeni, da je Luka odgovorna za vse in tudi pod njenim nadzorom smo vedno.

4. Za delo po pogodbi o delu je značilno, da si izvajalci sami organizirajo delo in si priskrbijo vse, kar potrebujejo za delo (orodje, stroje). Je tudi pri vas tako? Ali morda uporabljate orodja in stroje, ki so v lasti Luke Koper, d. d.?

Podizvajalci v Luki Koper, d. d., so lastniki le delovnih oblek in ničesar drugega. To je edina stvar, s čimer ima delodajalec dejansko stroške, vse drugo je od Luke, orodje, stroji, gorivo.

5. Kako se vaše delo razlikuje od tistih, ki so v Luki Koper, d. d., zaposleni preko pogodbe o zaposlitvi? Kaj pa razlika v vaših pravicah in v vašem plačilu za opravljeno delo?

Redno zaposleni v Luki pred vsem ne opravljajo težkih fizičnih del, niso neposredno izpostavljeni strupenim snovem in redko opravljajo zahtevna strojna dela, kot je čiščenje ladijskih skladišč, kjer je neposredna izpostavljenost strupenim snovem in prahu ter se delavci nahajajo vedno pod visečim bremenom. Glede plačila so redno zaposleni delavci deležni vseh privilegijev, kot so dodatek na prah, vremenske pogoje, nadure, večizmensko delo, nočno, nedeljsko in praznično delo.

6. Ena izmed zahtev stavkajočih je bila tudi razširitev že obstoječe kolektivne pogodbe tudi na delavce, zaposlene pri podizvajalcih? Se je to dejansko uresničilo? Če se ni, me zanima, kaj je razlog za to?

Ne, ni se uresničilo, saj smo skozi zahteve izstrgali pogajanje na ravni garanta Luke Koper in zahtevali mehanizem, ki ga bo uresničeval. Ta del pogajanja je s časom doživel polom, ker se Luka ni hotela obvezati v tristranskem sporazumu.

7. Vi osebno ste prejeli izredno odpoved? Kaj menite, da je bil glavni razlog za to? Ali je delovno sodišče že kaj ukrepalo zoper tožbe?

Na to vprašanje še ne morem odgovoriti, prepričan pa sem, da se odpovedi ne dobi kar tako, še posebej za delavca, ki je zaposlen za nedoločen čas več kot 9 let.

8. Se je že sploh kdaj zgodilo, da so delavca, zaposlenega pri podizvajalcu, zaposlili pri Luki Koper, d. d.?

V Luki Koper, d. d., se vsako leto zaposli nekaj novih delavcev, 10 do 15, odvisno od potrebe po zaposlitvi. Po vsej logiki sploh ne rabijo iskati delavcev po Sloveniji, dovolj je, da na razpisu spoštujejo kandidate, ki že delajo pri podizvajalcu v pristanišču, in jih napotijo na preizkušnjo, toda večina novih delavcev, ki jih Luka zaposli, nikoli ni bila v Luki in so zaposlitev v večini dobili preko prijateljskih vez. Zelo majhen odstotek delavcev je uspelo dobiti službo na osnovi tega, da so že delali v Luki. V zadnjih 10 letih, vsaj od kar jaz delam v Luki in kandidiram na razpisih, ni bilo sprejetih več kot 10 delavcev iz vrst podizvajalcev.