

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tanja Kokalj

Mobilnost slovenske delovne sile v Evropski uniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tanja Kokalj

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Mobilnost slovenske delovne sile v Evropski uniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

Mobilnost slovenske delovne sile v Evropski uniji

V državah z uveljavljenim prostim pretokom oseb so nam zagotovljene vse pravice vezane na prebivanje, delo, socialne transferje, priznavanje delovne dobe, delovne in zaposlitvene pogoje ter prosto gibanje v državah članicah. Določene omejitve pa veljajo v državah, ki še niso popolnoma sprostile svojega trga dela, vendar so omejitve le prehodnega značaja.

V diplomski nalogi obravnavam vprašanje mobilnosti in zaposlovanja Slovencev v državah EU. Glavno vprašanje je, ali smo Slovenci mobilni narod ter kateri so dejavniki, ki vplivajo na odločitve slovenskih delavcev za zamenjavo svojega domačega delovnega okolja za delovno okolje v EU. Zanima me, katere ovire so glavne pri odločanju za pričetek z delom v tujini, ali so to bolj osebne ali sistemske narave.

V deskriptivnem delu predstavim študij in delo v tujini, pojme povezane z mobilnostjo, pravne vidike prostega pretoka oseb v EU, pravo evropske skupnosti, ki uveljavlja načelo prostega gibanja oseb, razmere na področju zaposlovanja v EU, EURES ter delo v posameznih EU članicah. V empiričnem delu analiziram mobilnost Slovencev na podlagi ugotovitev statistične analize Centra za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij, EURES svetovalnic in uradnih podatkov. Rezultat analize je nemobilnost Slovencev, navezani smo na domače okolje in družino, osebne ovire pa vrednotimo višje kot sistemske.

Gljučne besede: mobilnost, prost pretok oseb, EURES, delo v EU.

Slovenian Labour Mobility in the European Union

In the EU countries with the established free movement of people a person has many rights regarding residence, work, social transfers, working conditions, terms of employment and freedom of movement within Member States. There are still some restrictions in this regard in the countries that haven't yet completely opened their labour market for other EU members, but these restrictions are of temporary nature.

My research is about mobility and employment of Slovenians in the EU countries. The main topics are: are Slovenians a mobile nation; what are the factors that influence their decisions on choosing EU working environment instead of the Slovenian one; what are the biggest obstacles that hinder Slovenians in taking jobs abroad; are these obstacles more of personal or more of systemic nature.

The descriptive part of the research presents study and work abroad, concepts related to mobility, legal aspects of the free movement of people within the EU, European Community law, the employment situation in the EU, EURES, and characteristics of work in the EU member states. The empirical part consists of the analysis of the mobility of Slovenians on the base of the statistical analysis of the Public Opinion and Mass Communication Research Centre and other official data. In the result the survey shows that Slovenians are not mobile; that they are very much attached to the home environment and family; and that they value personal barriers higher than systemic.

Key words: mobility, free movement of people, EURES, working in the EU.

KAZALO VSEBINE

1	UVOD	7
1.1	CILJI	9
1.2	HIPOTEZE.....	9
1.3	TEZE OZIROMA RAZISKOVALNO VPRAŠANJE	10
1.4	STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA	10
2	SPLOŠNO O ŠTUDIJU V TUJINI	11
2.1	MOBILNOST ŠTUDENTOV	11
2.2	ŠTUDIJ KOT INVESTICIJA V ČLOVEŠKI KAPITAL	11
2.3	OVIRE IN KORISTI ŠTUDENTSKE MOBILNOSTI	12
2.4	PREDSTAVITEV IZBRANIH PROGRAMOV ŠTUDIJA V TUJINI.....	14
2.4.1	Erasmus	14
2.4.2	Leonardo Da Vinci.....	15
2.4.3	CEEPUS.....	15
3	SPLOŠNO O DELU V TUJINI IN MOBILNOSTI	16
3.1	MOBILNOST KOT INVESTICIJA V ČLOVEŠKI KAPITAL	16
4	RAZLAGA TEMELJNIH POJMOV	17
4.1	MOBILNOST	17
4.2	MIGRACIJE.....	17
4.2.1	Prostorska opredelitev migracij.....	18
4.2.2	Vzroki, motivi in ovire migriranja	18
4.2.2.1	Motivi in ovire migriranja z vidika države	20
4.3	SELITVE	20
4.3.1	Selitev in prilagoditev na novo okolje.....	21
5	PRAVNI VIRI	22
5.1	PRIMARNI VIRI PRAVA EU	22
5.1.1	Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (EGSJ).....	22
5.1.2	Rimska pogodba.....	22
5.1.3	Pogodba o združitvi.....	23
5.1.4	Enotni evropski akt (EEA)	23
5.1.5	Pogodba o Evropski uniji (PEU).....	23
5.1.6	Amsterdamska pogodba	23
5.1.7	Pogodba iz Nice	24
5.1.8	Lizbonska pogodba	24
5.2	POGODBA O EVROPSKI SKUPNOSTI (PES).....	24
5.3	UVELJAVITEV PROSTEGA PRETOKA OSEB.....	25
5.3.1	Pomen prostega pretoka oseb	25
5.3.2	Slovenska delovna sila in prosti pretok oseb.....	25
5.3.3	Pravice in obveznosti iskalca zaposlitve v EU	26
5.3.3.1	Koordinacija sistemov socialne varnosti	28

6	EUROPASS DOKUMENTI	30
7	EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES).....	31
7.1	SPODBUDE ZA MOBILNOST	32
8	POGOJI ZA DELO V EU.....	33
8.1	NEMČIJA	34
8.2	VELIKA BRITANIJA	35
8.3	AVSTRIJA.....	36
8.4	ITALIJA	38
8.5	ŠVEDSKA	38
8.6	NORVEŠKA	39
9	RAZISKAVA, EMPIRIČNI DEL.....	41
9.1	METODOLOŠKI OKVIR.....	41
9.2	RAZISKOVANJE MOBILNOSTI SLOVENCEV.....	42
9.3	PRIPRAVLJENOST NA ZAMENJAVO ZAPOSLOTITVE	42
9.4	VOŽNJA NA DELO.....	44
9.5	MOČ OVIR NA POSAMEZNIKOVO RAZMIŠLJANJE.....	45
9.6	PRIPRAVLJENOST NA SELITEV NA SPLOŠNO	46
9.7	PRIPRAVLJENOST NA DELO V TUJINI.....	47
9.8	RAST MOBILNOSTI SKOZI ČAS	47
9.9	OSEBNE VS. SISTEMSKE OVIRE	49
9.10	ANALIZA DELA SLOVENSКИH DRŽAVLJANOV V DRUGIH DRŽAVAH EU	55
10	ZAKLJUČEK.....	59
11	LITERATURA	63

KAZALO TABEL

Tabela 9.1: Pripravljenost na vožnjo.....	44
Tabela 9.2: Pripravljenost na selitev	48
Tabela 9.3: Meddržavne selitve po spolu.....	56
Tabela 9.4: Slovenski rezidenti v Nemčiji	56
Tabela 9.5: Slovenski delavci zaposleni v Nemčiji.....	57

KAZALO GRAFOV

Graf 8.1: Pripravljenost na selitev	33
Graf 9.1: Verjetnost zamenjave zaposlitve v Sloveniji	43
Graf 9.2: Pripravljenost na vožnjo	44

Graf 9.3: Trditve o delu v tujini	45
Graf 9.4: Pripravljenost na selitev	46
Graf 9.5: Ali ste že kdaj razmišljali o delu v tujini?	47
Graf 9.6: Pripravljenost na selitev	48
Graf 9.7: Pripravljenost na vožnjo glede na zakonski stan	50
Graf 9.8: Ovire pri odločanju o preselitvi v tujino	50
Graf 9.9: Pripravljenost na vožnjo glede na starost	51
Graf 9.10: Vrednote posameznika.....	52
Graf 9.11: Pripravljenost na selitev glede na vrednote posameznika	53
Graf 9.12: Razmišljanje in pripravljenost na selitev v tujino.....	55

1 Uvod

Za Američane ter prebivalce Zahodne Evrope je znano, da jim razdalja za delo ne predstavlja večjih težav. Dnevno so se pripravljene voziti na delo in z dela tudi po sto kilometrov daleč ali več, ali pa se preseliti v drug kraj, pri nas pa se ta miselnost šele dobro pričinja razvijati. Značilnost Slovenije je velika centraliziranost delovnih mest in majhna mobilnost delavcev, velika večina ljudi pa je primorana na vsakodnevno migracijo na delo v večja mesta v bližini svojega doma. Vendar na tako majhni površini kot je Slovenija, verjetno sploh ne moremo govoriti o mobilnosti v pravem pomenu besede, lahko pa govorimo o mobilnosti Slovencev izven meja.

Razmere na trgu dela postajajo vedno bolj ostre, soočeni smo s finančnimi vprašanji (znižanje plač, odpovedi, propad podjetij...), vedno bolj se ljudje sami zavedajo, da je njihova prihodnost odvisna predvsem od njih samih, od tega, kako bodo svoje sposobnosti znali pokazati na trgu dela. Kot kažejo trenutne vladne napovedi, se bo naša delovna doba podaljševala, zato moramo nujno poskrbeti, da si najdemo delo, ki nas bo izpopolnjevalo in nam predstavljalo vsakodnevni izziv, saj na svojih delovnih mestih preživimo precejšen del našega časa. Zaposleni se mora čutiti pomembnega, čutiti mora, da njegovo delo prispeva h končnemu cilju, potrebno pa je tudi primerno nagrajevanje s strani delodajalca. Mnogim ljudem postajajo varna zaposlitev, dobro počutje na delovnem mestu, korektni medosebni odnosi ter občutek pripadnosti podjetju vedno bolj pomembne vrednote v delovnem življenju. Ravno zato, ker te vrednote v naših delovnih okoljih niso več samoumevne. Naloga vseh delovno aktivnih državljanov je, da ugotovimo, kje na trgu dela je naše mesto, upoštevajoč naše znanje in veščine, izobrazbo, našo pripravljenost na prilagajanje različnim situacijam. Če smo pri iskanju nam najustreznejšega dela neuspešni v domačem kraju, ga lahko poiščemo v drugem mestu ali celo drugi članici Evropske unije (v nadaljevanju EU). Slednji vidik bom skušala raziskati v svojem diplomskem delu, saj se z uveljavljenim prostim pretokom oseb lahko svobodno gibamo po EU, katere izziv je tudi povečanje in spodbujanje mobilnosti pri zaposlovanju.

S prehodom slovenskega gospodarstva iz socialističnega v tržno, se je v našem prostoru veliko spremenilo. V prejšnjem sistemu so bile zaposlitve razmeroma varne, brezposelnosti je bilo nedvomno manj. Danes pa so razmere na trgu dela vedno bolj ostre, konkurenca med iskalci zaposlitve je vedno večja, vedno večji pomen pa pridobiva tudi nenehno vseživljenjsko učenje. Obdobje postindustrializacije ter zmanjševanja kmetijstva je v naš ter evropski prostor

prineslo več brezposelnosti, saj je proizvodnja zahtevala vedno manj nekvalificiranih delavcev. Zaposlovanje je bilo togo, nefleksibilno, s tem se je onemogočala gospodarska rast, posledično pa tudi potreba po novih zaposlenih ni bila velika (naftni šok v 70-ih letih). Glavne razloge za brezposelnost lahko najdemo v sledečih dejavnikih, ki so se v razvoju pojavljali v zadnjih tridesetih letih (Ignjatović 2002a, 10-11): manj varne zaposlitve, zaposlitve v storitvenem sektorju, prenos industrije v države tretjega sveta (cenejša delovna sila), nizka gospodarska rast, večja konkurenca (globalizacija), demografski dejavniki (več žensk vključenih v delo, imigracije, staranje delovne sile), večje potrebe po izobraženi delovni sili, ekonomija znanja, strukturna brezposelnost, prestrukturiranje dela za doseg manjših stroškov ter učinkovitosti.

Prehod je sprožil hitre spremembe v poklicni in sektorski strukturi slovenskega gospodarstva (Ignjatović 2002b, 14). Z razvojem gospodarstva in družbene ureditve se je sčasoma spremenila izobrazbena raven državljanov, tako je sedaj več visoko izobraženih, ki so tudi med najbolj iskanimi kadri v EU.

V času gospodarske krize mobilnost predstavlja rešitev, vsaj za nekatere kadre. Predstavlja rešitev za delavca, ki ne najde zaposlitve, kot tudi za delodajalca, ki določenega delavca ne potrebuje več. Migracije pa se v splošnem vrednotijo kot nekaj pozitivnega, kot iskanje boljših življenjskih in delovnih pogojev zase in za svoje bližnje. Z delom v tujini se hitreje učimo tujega jezika, postajamo vedno bolj odprti do različnih kultur in načinov življenja.

Z letom 2004 se je Slovenija pridružila EU, s tem pa smo tudi mi pridobili možnost lažjega zaposlovanja v drugih evropskih državah. Administrativne ovire se postopoma odpravljajo in tako smo dobili možnost tekmovati za delovna mesta pod enakimi pogoji kot domači prebivalci iz drugih držav EU. Določene države pa še vedno niso odprle svojih meja in njihova ponudba dela je na voljo le domačim delavcem. To so ustvarile s t.i. prehodnim obdobjem, s čimer so preprečile vstop tujcev na njihov trg dela.

Z vstopom v EU smo pridobili eno od temeljnih svoboščin notranjega trga EU, tj. prost pretok oseb, ki velja poleg prostega pretoka storitev, blaga in kapitala, vse to pa je bil cilj Pogodbe o evropski skupnosti (v nadaljevanju PES). Prost pretok oseb predstavlja (MDDSZ 2010): prosto gibanje delavcev, koordinacijo sistemov socialne varnosti, državljanske pravice in priznavanje poklicnih kvalifikacij.

V mojem diplomskem delu obravnavam vprašanje mobilnosti in zaposlovanja Slovencev v državah EU. Zanima me, ali smo Slovenci mobilen narod, ali ljudi privlači tujina zaradi morebitnega boljšega zaslužka, spoznavanja novih ljudi, učenja novega jezika ali pa gredo iz popolnoma osebnih razlogov. Iskalec zaposlitve se pri iskanju sooča z različnimi prioritetami,

nekateri se bolj ozirajo na družino, svoje domače okolje in podobnost novega okolja s prejšnjim, socialno mrežo, ki si jo je ustvaril doma. Pri tem ga morebiti tudi ovirajo razmišljanja o razvoju kariere doma, tudi začetni vložki so za nekatere lahko visoki.

1.1 Cilji

Cilj mojega dela je ugotoviti, kateri so dejavniki (kot so npr. izobrazbeni, zaposlitveni, družinski status, individualne in družinske materialne razmere, vrednote), ki vplivajo na odločitve slovenskih delavcev za zaposlovanje v državah EU in s tem zamenjavo svojega domačega delovnega okolja za delovno okolje v EU. Zanima me, kaj je pravi razlog nezanimanja (moja predpostavka, hipoteza) oziroma za nemobilnost slovenske delovne sile. Ali ljudje dejansko ne marajo sprememb, da se soočajo s problemom odtujenosti, odmaknjenosti od sorodnikov, prijateljev ter znancev ali pa obstajajo druge ovire, kot so pravne, administrativne ter jezikovne, zapletena birokracija (zapleteni postopki pridobivanja dovoljenj), visoki stroški, potreba po večji koordinaciji, nepoznavanje informacij (kot so npr. možnosti zaposlitve, plače, davki, kvaliteta življenja, zdravstveno, socialno, pokojninsko zavarovanje, izobraževanje, iskanje bivališča) in pomoči, ki so na voljo. Mnogi pa vidijo problem tudi v nepriznavanju kvalifikacij in delovnih izkušenj, kar skuša rešiti pobuda Europass z enotnimi dokumenti, pomembnimi ob iskanju zaposlitve (Europass opišem v nadaljevanju). Moj cilj je tudi predstaviti ključne značilnosti in pogoje za delo v izbranih EU državah.

Na slovenskem trgu dela je znano, da sta poklicna in geografska mobilnost nizki. Želim ugotoviti, katere so največje ovire pri tem. Moramo se zavedati, da geografska in poklicna mobilnost (pri prvi gre za prosto gibanje delovne sile iz ene regije v drugo ali med državami, pri drugi pa gre za pogostost menjave delovnega mesta) lahko rešita tudi vse prepogost pojav brezposelnosti ter reševanje težav na strani delodajalca, tj. nepotrebno odpuščanje delavcev zaradi finančne krize. V svojem diplomskem delu se bom osredotočila predvsem na geografsko mobilnost, saj menim, da možnosti za mobilnost vsekakor so, niso pa še polno izkoriščene.

1.2 Hipoteze

Pri svojem delu sem si zastavila tri hipoteze, ki pa jih bom ob zaključku raziskovanja ali sprejela ali ovrgla. Hipoteze so sledeče:

H1: Slovenska delovna sila ni mobilna.

H2: Osnovni razlogi za nemobilnost so navezanost na domače okolje in družino.

H3: Administrativne ovire niso odločilne za majhno mobilnost slovenske delovne sile.

1.3 Teze oziroma raziskovalno vprašanje

Raziskala bom, ali je mobilnost Slovencev v letih po vstopu v EU drastično narasla, saj razmere na trgu prispevajo k vedno večji konkurenčnosti na trgu dela.

Strnjeno bodo moje glavne naloge empiričnega dela potrditev ali zavrnitev hipotez. Prva je ta, da smo Slovenci nemobilni, druga, da ne želimo sprememb, smo navezani na domače okolje ter družino ter tretja, da administrativne ovire niso razlog za majhno mobilnost slovenske delovne sile. Moja naloga pa je tudi razčlenitev sledečih raziskovalnih vprašanj za doseg ciljev diplomskega dela:

- motivacija za delo v tujini: razlogi v prid odločitvi za življenje v tujini (objektivni ali subjektivni razlogi);
- kakšne možnosti so nam na voljo;
- analiza mobilnosti skozi čas (zajeto obdobje po 1.maju 2004 z veliko pridružitvijo članic).

Podatki se bodo nanašali na tistega, ki dela v tujini ter njegovo družino.

1.4 Struktura diplomskega dela

V prvem deskriptivnem delu diplomskega dela bom predstavila študij in delo v tujini, pojme povezane z mobilnostjo, pravne vidike prostega pretoka oseb v EU, pravo evropske skupnosti, ki uveljavlja načelo prostega gibanja delavcev, razmere na področju zaposlovanja v EU (administrativne ovire za mobilnost), EURES (evropski portal za zaposlitveno mobilnost) ter delo v posameznih EU članicah.

V drugem empiričnem delu iščem odgovore na moja zastavljena vprašanja. Analiziram mobilnost Slovencev v državah EU, skušam ugotoviti ali smo Slovenci mobilni narod, se osredotočim na ljudi in njihovo mobilnost na podlagi ugotovitev statistične analize Centra za raziskovanje javnega mnenja, EURES svetovalnic in uradnih podatkov, nato pa se opredelim glede potrditve oz.zavrnitve zastavljenih hipotez in odgovorov na raziskovalna vprašanja.

2 Splošno o študiju v tujini

Študiju v tujini namenjam pozornost, ker sem mnenja, da je to zagotovo osnova za večjo mobilnost v prihodnosti. Precej značilna situacija za slovensko okolje je navezanost na dom, kar se opaža že v študentskih letih. Slovenski študentje po večini ostajajo doma ter se vsakodnevno odpravljajo na fakulteto, razen tisti, ki prihajajo iz univerzitetnim mestom bolj oddaljenih krajev. Nekateri študentje pa po končanem študiju ostanejo v kraju študija, kjer si najdejo zaposlitev, saj jim je domači kraj ne nudi.

2.1 Mobilnost študentov

EU že od sredine osemdesetih let podpira prve programe študijske izmenjave, s čimer je podprla mobilnost posameznikov, ki so se vključevali v tovrstne dejavnosti (Tašanoska 2006, 72). Mobilnost študentov delimo na fizično in virtualno. Fizična mobilnost pomeni, da študent odide na študij v tujino, virtualna pa udeležbo v izobraževalnih procesih, ne glede na lokacijo izvajanja prek informacijsko-komunikacijskih tehnologij.

Poznamo pa tudi delitev na horizontalno in vertikalno mobilnost. Horizontalna mobilnost je v Sloveniji med pogostejšimi, pomeni pa določeno obdobje študija, ki ga študent preživi na študiju v drugi državi. Vertikalna mobilnost študentov pa pomeni, da študent opravi celoten študij v tujini (European Student Union 2010).

2.2 Študij kot investicija v človeški kapital

Poznamo posredni prispevek izobraževanja h gospodarski rasti (po Senjur prek vpliva na tehnični napredek, po Denison pa prek spodbujanja na znanstveni napredek) in neposredni prispevek izobraževanja h gospodarski rasti. Po Hicks-u pa izobraževanje izboljšuje izkoriščanje proizvodnih dejavnikov (Bevc 1991, 81).

Človeški dejavnik vse bolj pridobiva na pomenu, skladno z vlogo znanja ter inovativnosti, izkoriščanja in obvladovanja informacij (UMAR 2001, 3). Izobraževanje ter posledično boljše gospodarstvo sta močno povezana dejavnika, ki pripomoreta k večji zaposljivosti prebivalstva, zato je promocija razvoja v smislu pridobivanja znanja posameznika prepotrebna. Nedvomno pridobivanje znanja vpliva na gospodarsko rast, še posebno v državah v razvoju. Če bo trg delovne sile prožnejši, bo to prispevalo k odpravljanju brezposelnosti ter gospodarski rasti. Prožnost je nujna za doseganje strukturno prilagojenega

gospodarstva spremembam v okolju, tehnološkim inovacijam ter za doseg kakovosti življenja.

Pridobitev izobrazbe je investicija, saj so koristi vidne skozi celo življenje. Z analizo stroškov in koristi lahko predstavimo racionalno odločitev posameznika o pridobivanju izobrazbe (Throsby 1998, 24). Eden od privlačnejših motivov so višji zaslužki v bodoči karieri posameznika. Throsby (1998, 24-25), ki je raziskoval ekonomski vidik študija, podaja teorijo, da študentje, ki se odločijo za študij v tujini, določijo stroške, ki jih bodo imeli s študijem, ter koristi, ki jih bodo na podlagi svoje odločitve lahko pridobili. Stroški vključujejo šolnino, stroške potovanja, stroške namestitve in življenjske stroške. Koristi za študenta so višji pričakovani dohodki, ki jih bo zaslužil skozi celotno kariero, kot rezultat mednarodnega izobraževanja, poleg tega pa mu pripada še širok spekter necenovnih koristi. Teoretično je optimalna izbira študija v tujini takrat, ko z odštetimi stroški dobimo največjo neto sedanjo vrednost koristi.

Učenje jezikov, spoznavanje kulture ter sveta postaja skoraj nujna pridobitev v življenju posameznikov, za katere je dobro, da izkoristijo možnosti, ki so jim na voljo prek izobraževalnih programov (Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije 2010), to so študijske izmenjave na dodiplomski, podiplomski ravni ter pridobivanje štipendij. Potrebno se je zavedati pomena investiranja v svoje lastno izobraževanje s pomočjo danih možnosti in s tem prispevka h kakovosti svoje kariere poti.

2.3 Ovire in koristi študentske mobilnosti

Dejstva, kot so slaba obveščенost študentov na matičnih fakultetah, kompleksno pridobivanje informacij in napotkov, slaba promocija programov, težave s priznavanjem izpitov na domači fakulteti, strah pred neznanim ter finančne omejitve, so ovire, ki prispevajo k manjši udeležbi študentov v študijskih izmenjavah. Splošno znana ovira mnogih študentov so finančne težave ter skrbi glede priznavanja opravljenih obveznosti na domači fakulteti. Slovenski študentje se sicer vedno bolj pogosto odločajo za študij v tujini, vendar si študij v bolj razvitih zahodnih državah lahko privoščijo le nekateri. Študij v tujini pa je kljub vsemu vse bolj privlačen in z malo iznajdljivosti uspe iti na študij v tujino vedno večjemu številu študentov.

Z vključevanjem v programe medštudijske izmenjave (nekatero opišem v nadaljevanju) posamezniki pridobivajo na praksi, vsesplošni razgledanosti, boljši zaposljivosti, izkušnjah v mednarodnem okolju.

Z vidika mobilnosti je študij v tujini dobra popotnica za nadaljnje korake na zaposlitveni poti posameznika, saj pri študiju v tujini ne gre le za akademske pridobitve, temveč tudi za spoznavanje novih kultur, učenje tujega jezika, širjenje obzorij, boljšo družbeno vključenost in osebno rast. Izkušnja kot je ta, je v prihodnosti zagotovo pozitivno vrednotena tako pri domačem kot tujem delodajalcu.

V okviru študijske izmenjave vsak študent prejme štipendijo, ki variira glede na stroške in izbran študij. Znesek je odvisen od države, v kateri študiraš, pokril pa naj bi najosnovnejše stroške, razni dodatki pa pripadajo tistim, ki se odločijo za tehnične fakultete. Študentje se na podlagi učnih programov, želje po učenju novih jezikov, spoznavanju kulture, priznavanju opravljenih obveznosti na matični fakulteti ter raznih individualnih interesov odločijo za fakulteto, na kateri bi želeli študirati. Študentom se opravljeni seminarji in izpiti na matični univerzi praviloma formalno priznajo kot opravljena obveznost, v primeru nasprotnega pa se študij še vedno izplača, saj je na tujih univerzah ponudba predavanj praviloma zelo bogata in s tem študent veliko pridobi.

Z vedno večjim propagiranjem študijskih izmenjav bodo študentje vedno bolj mobilni, izboljšale se bodo njihove zaposlitvene možnosti, spreminjal se bo odnos do izobraževanja in usposabljanja (Šrok 2005, 24). Občutijo se tudi koristi na nacionalnem nivoju, predvsem na področju nacionalnih politik za učenje tujih jezikov, poklicnega svetovanja na področju izobraževanja ter vseživljenjskega učenja (Šrok 2005, 24). Pozitivna izkušnja s študijsko izmenjavo pomeni morebitno odločitev za nadaljnje iskanje možnosti dela v tujini, s tem pa se povečuje mednarodna mobilnost, odprtost evropskega prostora ter zmanjšuje negotovost in strah pred tujim.

Po Graversen-u (2000, 3) je pretok visokoizobraženih zaposlenih povezan z visoko inovacijsko intenziteto. Pospeševanje mobilnosti je nujno, če želi Evropa doseči boljšo izkoriščenost ponujenih delovnih mest (Nacionalni center Europass 2010a), saj z visoko perspektivnimi kadri, ki so pripravljene svoje znanje ponesti čez meje, pridobivamo na kroženju znanja ter hitrejšem razvoju posamezne družbe.

2.4 Predstavitev izbranih programov študija v tujini

Na kratko bom predstavila najbolj pogoste študijske izmenjave slovenskih študentov, to so izmenjave prek programov Erasmus, Leonardo da Vinci ter CEEPUS.

Če želimo sodelovati v mednarodni študijski izmenjavi prek Univerze v Ljubljani in njenih članic, moramo izpolnjevati naslednje pogoje (Univerza v Ljubljani 2011a):

- zaključen najmanj prvi letnik študija;
- v času izmenjave posedovati status študenta;
- imeti državljanstvo RS ali EU oziroma status begunca, osebe brez državljanstva ali stalno bivališče (velja za program Erasmus);
- izpolnjevati ostale pogoje, ki jih določajo posamezni programi.

Potrebno pa je tudi znanje jezika, v katerem bodo potekala predavanja na študijski izmenjavi ter morebitno potrdilo. Večinoma so potrebna tudi priporočila profesorjev z domače fakultete in motivacijsko pismo, ki ga pripravi študent.

2.4.1 Erasmus

Erasmus deluje na ravni formalnega visokošolskega izobraževanja, poklicnega izobraževanja ter usposabljanja na terciarni ravni, z namenom podpore uresničevanja evropskega visokošolskega prostora, izboljšanja kakovosti in mobilnosti študentov in učiteljev (Univerza v Ljubljani 2011b).

Erasmus, pri katerem je Univerza Ljubljana pričela sodelovati leta 1999/2000, je ena od akcij programa Socrates, ki nudi podporo univerzam pri razvoju evropske razsežnosti študija (Šrok 2005, 15). Izmenjave potekajo na podlagi podpisanih bilateralnih sporazumov med ustanovami (Cerjak 2006, 70). Erasmus omogoča opravljanje obveznosti na tuji fakulteti enkrat v času študija, in sicer za 3-12 mesecev (Tašanoska 2006, 72-73). S finančnimi težavami se študentje spopadajo s pomočjo štipendije Erasmus, ki je financirana iz evropskega proračuna (Tašanoska 2006, 73), šolanje pa je sicer brezplačno.

Cilji programa Erasmus so (Univerza v Ljubljani 2011b):

- podpiranje uresničevanja evropskega visokošolskega prostora;
- izboljšanje kakovosti in povečanje mobilnosti študentov in učiteljskega osebja;
- izboljšanje kakovosti in povečanje obsega večstranskega sodelovanja med visokošolskimi institucijami v Evropi;

- povečanje stopnje preglednosti in združljivosti med kvalifikacijami, pridobljenimi v izobraževanju in na višjih ravneh poklicnega izobraževanja v Evropi;
- krepitev prispevka visokošolskega in poklicnega izobraževanja na višjih stopnjah k inovativnim procesom.

S programom Erasmus udeleženec pridobi novo poklicno in strokovno znanje in spretnosti, poveča svojo zaposljivost in konkurenčnost na trgu dela, izboljša jezikovno znanje in spretnosti, spoznava nov način dela, tudi običaje in kulturo (Tašanoska 2006, 73).

Aktualne novice in razpise glede programa Erasmus objavlja Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja CMEPIUS.

2.4.2 Leonardo Da Vinci

S področja izobraževanja in usposabljanja mladih sredi devetdesetih let zaživi tudi program Leonardo Da Vinci. Namen programa je podpora razvoju strokovnega, poklicnega izobraževanja in usposabljanja (Tašanoska 2006, 72-73) ter izboljšanje kakovosti in obsega mobilnosti, podpora izboljšavam, boljše sodelovanje med izobraževalnimi organizacijami, partnerji, priznavanje usposobljenosti (CMEPIUS 2011).

Cilj programa je pridobivanje znanja ter koristna uporaba le-tega, koristna uporaba spretnosti in kvalifikacij za opravljanje poklica, povečati število in kakovost mednarodnih usposabljanj in povečati zaposljivost posameznikov, še posebno na celotni evropski ravni (CMEPIUS 2011).

2.4.3 CEEPUS

Cilj srednjeevropskega regionalnega programa za izmenjavo študentov in profesorjev, CEEPUS, je omogočiti in pospešiti mobilnost tako študentov kot profesorjev (Tašanoska 2006, 75). Po vrnitvi na domačo univerzo, se študentu priznajo opravljene obveznosti na univerzi gostiteljici, prav tako pa med študijem prejmejo štipendijo države gostiteljice, ki pokriva osnovne življenjske potrebe, zdravstveno zavarovanje in nastanitev v študentskih sobah (Tašanoska 2006, 75).

3 Splošno o delu v tujini in mobilnosti

Tujina privlači ljudi iz različnih razlogov, med najpomembnejšimi pa se navaja boljši življenjski standard, možnosti napredovanja, bolj kakovostno preživljanje prostega časa, boljše plačilo za opravljeno delo ter boljše možnosti šolanja otrok. Veliko je prednosti za tiste, ki se odločijo za delo v tujini, tistim, ki pa ostajajo v domači državi, se izboljšajo priložnosti na trgu dela in zmanjša konkurenca, ko se potegujejo za določeno delovno mesto.

Za pospeševanje mobilnosti so organizirane različne delavnice na to temo. Ker gre za pomemben vidik, je Združenje delodajalcev Slovenije v septembru 2009 organiziralo konferenco z naslovom »Z večjo mobilnostjo na poti iz recesije«. Po podatkih Slovenske tiskovne agencije, ki je poročala o dogajanju na konferenci, smo Slovenci med zadnjimi v Evropi, kar zadeva geografsko in poklicno mobilnost (STA 2009).

3.1 Mobilnost kot investicija v človeški kapital

Zelo primerljiva razlaga racionalnosti pri odločanju za študij v tujini, je Malačičeva razlaga migracij z ekonomskega vidika (Malačič 2006, 161-162): posameznik pričakuje od migracije donos, ki mora biti zadosten, da pokrije stroške migriranja. Stroški migriranja so povezani s stroški preselitve, izgubljenimi zaslužki v času iskanja nove zaposlitve ali dodatnega izobraževanja, pa tudi s psihičnimi stroški, kot na primer z domotožjem, izgubo starih prijateljev in podobno. Donos od migracij pa je določen predvsem z boljšim zaslužkom v kraju preselitve. Stroški in donosi so denarni in nedenarni, pa tudi zasebni (individualni) in družbeni. Posameznik se bo preselil iz kraja A v kraj B, če je neto sedanja vrednost donosov (razlike v zasluških med krajema A in B) večja kot sedanja vrednost stroškov preselitve.

Posamezniki in organizacije vse pogosteje poročajo o izkušnji mobilnosti, ki prinaša pozitivne izkušnje na mnogih ravneh: osebni, poklicni, institucionalni, nacionalni ter tudi ravni EU. Pridobivajo na samozavesti ter si širijo svojo socialno mrežo, z razumevanjem medkulturnih razlik si širijo obzorja in splošno razgledanost. Vse te izkušnje pozitivno vplivajo na delovno okolje, organizacijo, v kateri delujejo ali bodo nekoč delovali (Šrok 2005, 17). Več ko je človeškega kapitala v določeni družbi, več je možnosti za uporabo novih tehnologij, privabljajo pa se tudi tuje investicije, ki pripomorejo h gospodarski rasti (Mayer 1996, 20).

Vsakršna poteza, ki jo napravimo s ciljem izboljšati svoj položaj na trgu dela, z namenom, da si širimo svoja obzorja, spoznavamo vedno nove stvari in se pri tem učimo, nam krepi naš človeški kapital.

4 Razlaga temeljnih pojmov

4.1 Mobilnost

Mobilnost na najnižji ravni je mobilnost v državi, v kateri živimo. Poznamo več delitev mobilnosti, ena izmed njih jih deli na dva tipa in sicer sta to (Mahroum 1999, 170): eksterna in interna mobilnost. Pri eksterni gre za geografsko mobilnost, pri interni pa za poklicne spremembe, premike znotraj organizacije. Geografska mobilnost pozitivno vpliva na ponudbo in povpraševanje na trgu delovne sile gledano splošno ter se s tem uravnava trg dela. Nadaljnje izobraževanje ter prekvalifikacije pa so pomemben ukrep na trgu dela in prispevajo k poklicni mobilnosti ter s tem tudi reševanju brezposelnosti (Ivančič 1997, 286).

4.2 Migracije

Zaznavamo večinoma tri oblike mednarodnih migracij (Ur. l. RS 40/1999):

- regularne, svobodne migracije, odločitev po lastni volji;
- prisilne migracije, zaradi strahu pred preganjanjem, zaradi strahu pred kolektivnimi kršitvami človekovih pravic ali humanitarnega prava;
- nezakonite migracije, obsegajo prepovedane prehode meja in nedovoljeno bivanje v tuji državi.

V diplomskem delu obravnavam le prostovoljne selitve, torej selitve, ki si jih posameznik izbere sam za izboljšanje svojega življenjskega položaja.

Splošno si pod tem pojmom migracije predstavljamo imigracije (priselitve) ter emigracije (odselitve). V nedavni zgodovini smo lahko bili priča velikim migracijam iz držav bivše Jugoslavije v Slovenijo, danes pa se tudi Slovenci odločajo za delo v tujini, predvsem v bolj razvitih evropskih državah. Nekoč je veljalo, da so migranti opravljali manj vrednotena dela, danes pa so migranti vedno bolj prisotni v poklicih, ki prinašajo visoko dodano vrednost.

Slovar slovenskega knjižnega jezika ponuja sledeče razlage pojmov (SSKJ 2010):

- Migránt je tisti, ki spreminja stalno ali začasno bivališče, zlasti iz gospodarskih vzrokov;
- Emigránt je tisti, ki se izseli v tujino, zlasti iz političnih vzrokov; lahko tudi begunec, izseljenec;
- Imigránt je opredeljen kot priseljenec.

Po Verlič Christensen-ovi je migrant tisti, ki živi v okolju, v katerem ni bil rojen. Migrantski tokovi so različni, lahko so to politični ali ekonomski migranti, lahko so to strokovnjaki ali strokovnjaki na izpopolnjevanju, družinski člani migranta, študentje, avanturisti ali begunci pred revščino (Verlič Christensen 2002, 18).

Klinar (1976, 41) razmejuje delovne migrante na tiste, ki emigrirajo zaradi eksistenčnih življenjskih razmer ter tiste strokovnjake, ki se za to odločijo zaradi boljših delovnih razmer, možnosti napredovanja in strokovnega izpopolnjevanja. V splošnem po Klinarju (1976, 35) v razvite države največ migrirajo nekvalificirani delavci, »možgani« pa zaradi boljših delovnih pogojev in promocije v razvite, prav tako pa tudi tiste manj razvite, tam namreč pokrivajo potrebe po strokovnjakih.

4.2.1 Prostorska opredelitev migracij

Pri definiranju migracij se pozornost namenja tudi različnim definicijam glede na prostorsko opredelitev. Po Verlič Christensen-ovi (2000, 1117) poznamo t.i. notranje migracije, to so dogodki, selitve med različnimi okolji (mesta, podeželje), ali t.i. zunanje glede na državne meje, to so selitve med nacionalnimi enotami. Pri slednjem (Malačič 2006, 167) se odselitveni in priselitveni kraj nahajata v različnih državah, pri notranjih je ravno obratno in tudi te selitve logično ne vplivajo na obseg prebivalstva v državi. Pri selitvah med državami lahko prihaja do vplivov na odnose med državami, kar pa so s posegi v migracijsko politiko začeli nadzorovati s tehnikami omejevanja in selekcije.

4.2.2 Vzroki, motivi in ovire migriranja

Eno izmed vprašanj diplomskega dela je, kaj je pravzaprav tisto, kar ljudi motivira, da svoje okolje zamenjajo s tujim. Razlogi so različni, lahko je razlog partner, ki prihaja iz tuje države, boljše možnosti izobraževanja, ki se nadaljujejo z delom v isti ali tretji državi, pozitivne izkušnje prijateljev in znancev, ki nas pritegnejo, ugodne ponudbe za zaposlitev v tujini, morda tudi želje trenutnega delodajalca, da delavec začasno ali za stalno prične z delom v tujini.

Danes so države z boljšimi ekonomskimi možnostmi privlačne, kar posamezniku lažje omogoči boljši ekonomski položaj, sploh v današnjem času, ko je doma pridobiti zaposlitev, za katero smo se šolali, zelo težko. Sploh če nimaš ustreznih izkušenj, s katerimi bi se dokazoval. Tujina obeta raznovrstnost zaposlitev, boljše delovne razmere, večjo izbiro v potrošništvu. Hollifield (2000, 61) trdi, da se ekonomski migranti lažje in uspešnejše

uveljavijo na trgu dela. Meni, da so bolj ambiciozni, sposobnejši in podjetniški od ostalih, ki ne migrirajo. Malačič (2006, 159) se takšnemu mnenju pridružuje, našteva pa še ostale dejavnike za mobilnost, kot so npr. geografski, demografski, družbeni, kulturni, psihološki in drugi.

Raziskovanje vzrokov migracije je doprineslo različne razlage in možne vplive. Ena od razlag je vpliv odselitvenega in priselitvenega območja, t.i. hipoteza potiska in potega (Push & Pull). Malačič navaja (2006, 160), da na odselitvenem območju delujejo predvsem dejavniki potiska (push), ki potiskajo posameznika iz tega območja. Ugotavlja, da v literaturi najpogosteje navajajo izgubo zaposlitve, izčrpavanje naravnih bogastev, upadanje ali prenehanje določene ekonomske dejavnosti, različne vrste diskriminacije (npr. etično, rasno, versko, politično ipd.), naravne in druge nesreče, odtujitev od skupnosti, neperspektivne razmere v skupnosti za osebni razvoj, poroko in podobno. Nadalje Malačič (2006, 160) raziskuje tudi priselitvena območja, kjer delujejo dejavniki potega (pull), ki delujejo obratno kot dejavniki potiska, migrante privlačijo. Navaja dejavnike, med katere spadajo ugodne možnosti za zaposlitev, napredovanje v službi, podjetniške in investicijske dejavnosti, boljše redno in dodatno plačilo, večja raznovrstnost različnih kulturnih, intelektualnih, prostočasnih in drugih dejavnosti, boljše klimatske in stanovanjske razmere, lažje ali cenejše šolanje otrok.

Razlogi za mobilnost so lahko popolnoma osebne narave, lahko so povezani z nacionalnimi karakteristikami ali socialnim okoljem posameznika. Klinar vzroke migracij razdeli med (1976, 27-30):

- ekonomske in demografske vzroke (reševanje ekonomskega položaja, prenaseljenost),
- politične in vojaške vzroke (prisilno preseljevanje),
- osebne in družinske vzroke (pridobivanje izobrazbe).

Glavni motivi za migracije visoko izobraženih oz. dejavniki, ki vplivajo na premeščanje in mobilnost različnih skupin, so: raven plač in razlike v plačah (glede na izobrazbo), možnost za strokovno delo, izpopolnjevanje in študij, življenjski standard in delovne razmere v državi glede na domačo državo (Bevc 1991, 76).

Eden od negativnih vidikov mobilnosti je, da je na začetku pred odhodom v tujino veliko obveznosti, potrebno je poskrbeti za vse nujne življenjske potrebe ter urediti vse administrativne zadeve (prijava prebivališča, prijava zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja...).

4.2.2.1 Motivi in ovire migriranja z vidika države

Gospodarske posledice mednarodnih migracij so z vidika države, kamor se ljudje priseljujejo, večinoma pozitivne. Migranti vplivajo na plače, priložnosti za zaposlitve ostalih delavcev, proračunsko ravnotežje, saj migranti plačujejo davke in obenem tudi povečujejo javne izdatke na področju zdravstva, šolstva in drugih javnih dobrin in storitev. Raziskave v hitro starajočih se populacijah kažejo na to, da to lahko pomeni tudi lažjanje davčnih bremen prihodnjih generacij (UNISV 2006).

S pojavom migracij, morebitne negativne posledice čuti tudi domača delovna sila. Po Simon so negativni vidiki sledeči (1989, 15):

- delavci migranti znižujejo plače domačim delavcem,
- delavci migranti prevzemajo delovna mesta domačim delavcem,
- delavci migranti predstavljajo breme socialnim izdatkom države gostiteljice.

Oviro z vidika države, od koder se ljudje odseljujejo, predstavlja tudi t.i. beg možganov, kar lahko predstavlja zastoj v razvoju, predvsem državam v razvoju, ki svojih najboljših delavcev ne zmorejo zadržati doma.

Beg možganov je proces, ko država izgubi najbolj nadarjene in izobražene ljudi, ki odidejo v druge države, ker v domači državi primanjkuje priložnosti (European Student Union 2010). Države, v katere prihaja izobražena delovna sila, imajo koristi od izobraževanja, v katerega pa same niso nič vlagale, posledično pa se lahko zmanjša interes za šolanje domačih strokovnjakov (Klinar 1976, 48-49).

4.3 Selitve

Selitve običajno opredelimo kot premike posameznih prebivalcev iz odselitvenega v priselitveno območje. Malačič (2006, 144) definira selitve kot prostorske premike in jih logično povezuje s prostorsko mobilnostjo prebivalstva. Poudarja, da moramo le-to razlikovati od drugih oblik mobilnosti, kot so npr. panožna, sektorska, poklicna, izobrazbena, socialna in druge. Pri slednjih gre za gibanja ali spremembe na posameznih področjih.

Sprememba stalnega prebivališča je kriterij za določitev ali gre za stalno ali začasno selitev, če se spremeni stalni naslov, gre za stalno selitev, če se naslov ne spremeni, pa gre za začasno (Malačič 1993, 156). Malačič (2006, 145) pa predstavlja tudi vsebinski vidik migracij, ki ga zagovarjajo predvsem sociologi. Selitve tako deli na lokalne selitve in migracije. Slednje pretrgajo družbene, ekonomske, psihološke, sorodstvene vezi in stike, medtem ko lokalne selitve teh vezi ne pretrgajo. Lokalna skupnost je definirana kot ekonomska in družbena

kategorija. Družbeni dejavniki se odražajo v privlačnosti mestnega načina življenja in posebej velikih mest, možnostih izobraževanja otrok, uporabe prostega časa in podobno (Malačič 2006, 159).

Priporočilo združenih narodov (Združeni narodi 1998, 33-34), ki med drugim obravnava tudi statistiko selitev, podaja tipologijo vzrokov selitev na podlagi:

- izobraževanja/usposabljanja (študij v državi, usposabljanje za delo),
- zaposlitve (začasna ali sezonska),
- družine (sorodniki priseljenca, zakonec, otroci, partner),
- dovoljene naselitve v okviru kvot (meddržavni sporazumi, humanitarni razlogi).

4.3.1 Selitev in prilagoditev na novo okolje

Povsem naravno je, da človek potrebuje nekaj časa, da se novemu okolju privadi, da si zgradi novo socialno mrežo, uveljavi na področju dela, da se v novem kraju bivanja dobro počuti.

Malačič razlaga, da prilagoditev novemu okolju poteka v določenih fazah (2006, 145):

- začetna prilagoditev ali akomodacija (površinska prilagoditev),
- kulturna prilagoditev (prevzameš kulturne značilnosti okolja),
- popolna prilagoditev ali asimilacija (spoj z novim okoljem),

vse te faze pa zahtevajo svoj čas, običajno več generacij.

5 Pravni viri

Namen omembe pravnih virov EU je izpostaviti socialne poudarke, ki so vezani na omogočanje in razširjenost dela v tujini. Na kratko bom predstavila pogodbe glede na čas nastanka, pogodbe pa so s časom spreminjali vezano na družbene potrebe.

Navedla bom primarne vire prava EU, ki navajajo pravila, ki se ne opirajo na nek predhodni ali hierarhično višji predpis. Sprejemajo ga države članice EU. Osnovni vir so ustanovitvene pogodbe ter njihove spremembe in dopolnitve, s katerimi so države članice naprej razvijale EU (Grilc 2001, 82-84). Osredotočam pa se predvsem na pravico do prostega pretoka oseb.

Ideje o združevanju Evrope se pričnejo izražati v 18.stoletju, šele po drugi svetovni vojni se začno razmišljanja o bolj učinkovitem reševanju problemov glede blaginje, miru ter svobode na osnovi združevanja posameznih držav (Moussis 1999, 26). Po besedah Šabič-a (2007) višja stopnja ekonomske integracije ni mogoča brez politične volje, ki se preverja v skupnih institucijah. Sčasoma je integracija postajala vedno bolj realna, pričele so se razvijati prve ekonomske skupnosti (Moussis 1999, 26). Današnja EU spoštuje načelo pravne države, torej vse delovanje izhaja iz pogodb, ki so demokratično dogovorjene med državami članicami, to pa omogoča institucijam EU sprejemanje pravnih aktov, ki jih izvajajo države članice (Portal Evropa 2010a).

5.1 Primarni viri prava EU

5.1.1 Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (EGSJ)

Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za premog in jeklo (EGSJ) iz leta 1951 obravnava predvsem socialna vprašanja, s katerimi so se srečevali v premogovništvu in jeklarstvu. Izražena je bila skrb za življenjske in delovne pogoje delavcev (Kopač in drugi v Svetlik 2002, 60). V tej pogodbi se že prične govor o svobodi gibanja delavcev, in sicer v 69.členu, kjer zavezuje države članice, da v industriji premoga in jekla odstranijo omejitve na podlagi nacionalnosti pri zaposlovanju delavcev, zaposlovali naj bi tiste, ki so državljani držav članic in imajo priznane kvalifikacije na področju rudarstva in jeklarstva (Moussis 1999, 102).

5.1.2 Rimska pogodba

Rimsko pogodbo iz leta 1957 označuje tesno sodelovanje med državami članicami na področju zaposlovanja, delavske zakonodaje, delovnih pogojev, poklicnega šolanja, nadaljnjega usposabljanja, socialnega zavarovanja, varstva pred poklicnimi boleznimi in nesrečami pri delu, industrijsko higieno in zakonodajo, ki se nanaša na sindikate in kolektivne

pogodbe med delodajalci in delavci (Zupan 1993, 14). Na podlagi 123.člena Rimske pogodbe je bil leta 1960 ustanovljen Evropski socialni sklad, katerega naloga je spodbujanje in olajšanje zaposlovanja v Skupnosti ter pospeševanje geografske in poklicne mobilnosti delavcev (Kopač in drugi v Svetlik 2002, 61).

5.1.3 Pogodba o združitvi

Pogodbo o združitvi iz leta 1965 označuje opredelitev glavnega cilja socialne politike, in sicer polno in boljše zaposlovanje, saj se je v tem času pričelo spopadanje z naraščajočo stopnjo brezposelnosti (zmanjšanje intenzivnosti v industrijskih panogah ter povečanja v storitvenem sektorju) (Kopač in drugi v Svetlik 2002, 61).

5.1.4 Enotni evropski akt (EEA)

Enotni evropski akt (EEA) iz leta 1987 je opredeljeval temeljne pravice delavcev, med drugim tudi iz področja svobode gibanja, zaposlovanja in plačevanja, izboljšanja življenjskih in delovnih razmer ter socialnega varstva (Končar v Svetlik 2002, 63).

5.1.5 Pogodba o Evropski uniji (PEU)

Pogodbo o Evropski Uniji iz leta 1992 označuje načelo subsidiarnosti, kar pomeni, da se ukrepi s področja socialne politike sprejmejo le, če jih je enostavneje uresničiti na ravni Skupnosti kot pa na ravni posameznih članic (Kopač in drugi v Svetlik 2002, 64).

5.1.6 Amsterdamska pogodba

Amsterdamska pogodba iz leta 1997 pripomore k temu, da je bilo Uniji dodeljeno veliko novih pristojnosti v zvezi s prostim gibanjem oseb, azila, imigracije, prečkanja zunanjih meja, kar določa 65.člen PES (Tratnik 2004, 14). Najpomembnejše novosti so s področja zaposlovanja, med glavnimi cilji Skupnosti so med drugim tudi spodbujanje gospodarskega in socialnega napredka ter doseganje visoke stopnje zaposlenosti (Kopač in drugi v Svetlik 2002, 65). To postane stvar skupne skrbi in koordinacije, konec devetdesetih se visoka stopnja zaposlenosti uvrsti med razvojne cilje EU (Kajzer 2002, 476).

5.1.7 Pogodba iz Nice

Pogodba iz Nice iz leta 2001 v Listini o temeljnih pravicah, omenja vprašanja svobode pri zaposlitvi, iskanju dela, pravice socialne varnosti, enakosti med spoloma ter pravic do informacij (Vršaj 2004, 54).

5.1.8 Lizbonska pogodba

Cilj Lizbonske pogodbe iz leta 2000 je EU narediti bolj demokratično (Portal Evropa 2010a). Opredelili so osnovne strateške cilje do leta 2010, in sicer postati najbolj konkurenčno in dinamično, na znanju temelječe gospodarstvo na svetu, sposobno trajne gospodarske rasti z več in boljšimi delovnimi mesti ter večjo socialno kohezijo v okviru prožne varnosti (Podnar 2008, 22). Eden izmed glavnih ciljev Lizbonske strategije je ustvarjanje delovnih mest, ki jih ustvarja gospodarska rast (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2010). Za povečanje zaposljivosti pa je evropska komisija zagotovila sredstva strukturnih in kohezijskih skladov (Podnar 2008, 22).

5.2 Pogodba o evropski skupnosti (PES)

V tem poglavju bom predstavila pravno osnovo, na podlagi katere je mobilnost možna.

Nekoga, ki se odloči za delo v tujini, predvsem zanima, če ima zagotovljene osnovne pravice, kot so pravica do prebivanja, pravica do dela, pravica do sorazmernih socialnih transferjev, priznavanje delovne dobe, varnost v primeru bolezni. Iz uradno prečiščene različice pogodbe o delovanju evropske skupnosti (PES), kjer je govora o prostem pretoku oseb ter diskriminaciji, natančneje v 45.členu (prejšnji 39.člen PES) se določa sledeče (PES 2008)¹:

- zagotovljeno je prosto gibanje delavcev (ter odpravljanje diskriminacije državljanov članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji);
- pravico imamo sprejeti ponujeno delovno mesto (upoštevajoč nekatere omejitve), se v ta namen na območju držav članic prosto gibati, bivati v državi članici zaradi zaposlitve (skladno z določbami zakonov ali drugih predpisov);
- tudi po prenehanju zaposlitve imamo pravico ostati na ozemlju države članice (če izpolnjujemo nekatere pogoje).

Pogodba o delovanju evropske skupnosti določa tudi ukrepe, ki so potrebni za izvrševanje člena 45, in sicer 46.člen PES (prejšnji 40.člen) (PES 2008):

¹ Vse te določbe ne veljajo pri zaposlovanju v državni upravi.

- tesno sodelovanje med posameznimi državnimi zavodi za zaposlovanje;
- odpravljanje tistih upravnih postopkov in praks ter predpisanih rokov za dostop do prostih delovnih mest, katerih ohranitev bi ovirala liberalizacijo gibanja delavcev;
- odpravljanje vseh predpisanih rokov in drugih omejitev, ki glede svobodne izbire zaposlitve za delavce iz drugih držav članic določajo drugačne pogoje od tistih, ki veljajo za domače delavce;
- vzpostavitev ustreznih mehanizmov, ki olajšajo doseganje ravnotežja med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile.

Iz tega sledi, da zakonskih ovir ni, zato bom v nadaljevanju v svojem empiričnem delu skušala preveriti kakšna so stališča anketiranih.

5.3 Uveljavitev prostega pretoka oseb

5.3.1 Pomen prostega pretoka oseb

Prost pretok oseb je nekaj, kar je določeno s prvo točko 45.člena PES in je ena temeljnih pravic zakonodaje Skupnosti EU, pomeni pa pravico do življenja in dela v drugi članici (PES 2008, 20).

Swoboda prostega gibanja oseb je v EU poznana od vsega začetka združevanja od leta 1957. Gre za temeljno svoboščino, ki je zapisana v zakonodaji EU, ki pod določenimi pogoji omogoča EU državljanom, da se preselijo v drugo državo in tam študirajo, bivajo, se upokojijo (tudi če ne opravljajo gospodarske dejavnosti) (Evropska komisija 2010a). S prostim pretokom se ustvarja fleksibilno, učinkovito delovanje trga dela, pozitiven vpliv se lahko opaža na večih področjih, krepi se posameznikov razvoj tako na poklicni kot osebni ravni, delodajalec ima večjo možnost izbire svojih sodelavcev, članice pa pridobijo na gospodarski rasti ter višji stopnji zaposlenosti (Medved v Klinar 2006, 11-12).

5.3.2 Slovenska delovna sila in prosti pretok oseb

Z uveljavljenim prostim pretokom oseb lahko Slovenci pod enakopravnimi pogoji kandidiramo za prosta delovna mesta v državah članicah Evropske unije, ki so se pridružile Uniji s 1. majem 2004 (Ciper, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Malta, Poljska in Slovaška), med ostalimi članicami Evropske unije in Evropskega gospodarskega prostora (razen v Nemčiji, Avstriji, Švici) ter od leta 2007 v še dveh (Romunija in Bolgarija) (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2010).

Dovoljenja, pridobljena skladno z nacionalno zakonodajo, potrebujemo za delo v sledečih EU državah: Avstrija, Nemčija, Švica (EURES 2010a). Pri tem gre poudariti, da je delovno dovoljenje lažje pridobiti za zaposlitve v poklicih oziroma sektorjih, kjer določenega kadra primanjkuje (Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji 2010).

Nemčija in Avstrija sta se odločili, da bosta ohranili omejitve pri dostopu na svoj trg dela do leta 2011 za tiste države članice, ki so v EU vstopile s 1.5.2004. Državi odločitev utemeljujeta s tem, da bi imela sprostitev težke posledice za njihov trg dela oziroma da bi to povzročilo resne motnje na njihovem trgu dela. Trg dela je zaprt za nižje kvalificirane delavce, velja pa izjema na področju sezonskega dela za sektor kmetijstva, izobražencem in akademikom pa naj bi bil dostop olajšan (MDDSZ 2009).

V času prehodnega obdobja, ki lahko traja največ 7 let po pristopu 10 držav članic v EU so lahko v uporabi določeni pogoji, ki omejujejo prosto gibanje delavcev iz, v in med temi državami članicami (EURES 2010b). Omejen dostop do trga delovne sile za delavce iz držav članic, ki so se priključile 1. maja 2004 in 1. januarja 2007 (za katere veljajo prehodni režimi v prvih dveh letih), urejajo nacionalni predpisi in politika teh držav, v katerih bi želeli delati, le-te pa se lahko odločijo za še dodatno podaljšanje omejitev za tri leta. Po tem obdobju lahko te ukrepe uporabljajo še nadaljnji dve leti, če Evropsko komisijo obvestijo o resnih motnjah na svojih trgih dela (Evropska komisija 2010b).

Slovenski državljani se v državah članicah EU in EGP, ki uveljavljajo prehodno obdobje zaposlujejo v skladu z nacionalno zakonodajo posamezne države članice ali morebitnimi drugimi pogoji. To pomeni, da si morajo za delo in zaposlitev v teh državah pridobiti delovno dovoljenje. Če država ne predpisuje omejitev glede prostega prehoda oseb, pa delovnega dovoljenja Slovenci ne potrebujemo. Od 1.5.2004 pa imamo Slovenci v veljavi prosto gibanje oseb v državah EU-10, za delo ne potrebujemo dovoljenj. Istočasno so se Slovencem prenehale omejitve za delo na Švedskem, Irskem ter v Veliki Britaniji (MDDSZ 2011a).

5.3.3 Pravice in obveznosti iskalca zaposlitve v EU

Prosto gibanje delavcev nam omogoča, da se zaposlimo in delamo v drugi državi članici brez delovnega dovoljenja in pod enakimi pogoji kot državljani države gostiteljice, da tam živimo (tudi po prenehanju zaposlitve) ter da nam pripadajo enake socialne in davčne ugodnosti (Evropska komisija 2010a). Pri migriranju znotraj EU moramo imeti urejeno zdravstveno in socialno zavarovanje, zagotovljeno moramo imeti bivališče ter imeti dokazila za preživljanje iz lastnih prihodkov oziroma imeti že zagotovljeno zaposlitev v državi članici kamor migriramo (Verlič Christensen 2002, 33).

V tem poglavju skušam najti pravice, ki pripadajo državljanu EU in imajo največjo težo pri odločitvi posameznika za mobilnost. Podatki se nanašajo na tistega, ki dela v tujini ter njegovo družino.

Predno se odločimo preseliti v tujino, je pomembno, da si priskrbimo čim več informacij ter da uredimo administrativne zadeve. S pomočjo portala Evropa sem zbrala nekaj razlag na najpogostejša vprašanja tistih, ki si želijo pričeti z delom v tujini (Portal Evropa 2010b):

- člani družine, ne glede na njihovo državljanstvo, lahko potujejo zraven (če niso državljani EU, bodo morda potrebovali vstopni vizum, odvisno od njihovega državljanstva);
- družinski člani so upravičeni do dostopa do splošnega in poklicnega izobraževanja, ki je na voljo v novi državi;
- pred odhodom v tujino moramo naročiti izdelavo evropske kartice zdravstvenega zavarovanja, ki velja za krajša obdobja, naročimo pa jo pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje (tako smo v primeru bolezni ali nesreče upravičeni do zdravniške pomoči);
- za obdobja, krajša od 3 mesecev, potrebujemo osebno izkaznico ali potni list, za obdobja, daljša od 3 mesecev, pa pripada pravica do stalnega prebivanja v drugi državi EU, če smo v državi gostiteljici delavec ali samozaposleni, smo vpisani na izobraževalno ustanovo ter tam študiramo in se poklicno usposabljammo ali imamo zadostna finančna sredstva ter zdravstveno zavarovanje za vsa tveganja;
- pred odhodom v tujino, se je pri matičnem davčnem uradu potrebno dogovoriti o prijavi svojih dohodkov v državi gostiteljici in se s tem izogniti dvojni obdavčitvi;
- vsi plačani prispevki za pokojninsko zavarovanje v določeni državi se ohranijo do upokojitve posameznika, ki jo doseže v drugi državi članici (ko to starost doseže, vsaka država, kjer se je zavarovanje plačevalo vsaj eno leto, izplača sorazmerni del pokojnine, ki je vezan na zavarovalno dobo);
- pokojnino prejmemo od vsake države članice, kjer smo bili zavarovani najmanj eno leto, znesek pokojnine ustreza zavarovalnim dobam, ki jih bomo dopolnili v vsaki od teh držav;
- za nas veljajo enaki pogoji zaposlovanja kot za domače delavce, velja tudi za plačilo, odpuščanje in ponovno vključevanje v delo ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu;
- svoje sindikalne pravice lahko uveljavljamo pod enakimi pogoji kot domači delavci;

- v primeru, da z delom v drugi članici v primeru nesreče postanemo trajno nezmožni za delo, se lahko v tej državi upokojimo in tam tudi naprej bivamo, deležni smo enakovredne obravnave kot jo imajo domači delavci in kot mi sami takrat, ko smo še delali, enako se obravnava tudi družinske člane, tudi po naši smrti;
- na ravni EU nam je omogočeno priznavanje kvalifikacij, pridobljenih v različnih članicah;
- Slovenci imamo prosto izbiro glede dela in upokojitve v EU, pogoji za obravnavo pa so enaki kot za domače državljane;
- prijavljeni moramo biti v enem sistemu socialnega zavarovanja, ponavadi je to v državi, kjer delamo, s tem pa si pridobimo enake socialne prejemke kot domači delavci, če delamo v drugi državi EU (vezano na bolniško nadomestilo, materinstvo, invalidnine, ugodnosti za starostnike, vdovske pokojnine, prejemke za primer nesreče pri delu, poklicne bolezni, smrti in brezposelnosti ter družinske dodatke).

5.3.3.1 Koordinacija sistemov socialne varnosti

Koordinacija sistemov socialne varnosti je eden od pogojev za zagotavljanje prostega pretoka oseb kot enega temeljnih stebrov Evropske unije. Sistemi socialne varnosti se med posameznimi državami članicami Evropske unije lahko tudi bistveno razlikujejo, zato je potrebno učinkovito koordiniranje teh sistemov, da delavci migranti, ki delajo v dveh ali več državah članicah, ne izgubljajo svojih socialnih pravic. Koordinacija sistemov socialne varnosti preprečuje, da bi bil delavec vključen v več sistemov socialne varnosti hkrati oziroma, da je izločen iz vseh sistemov socialne varnosti države, v kateri je opravljal delo. Osnovni namen je ohranitev pravic v primeru odločitve za uresničitev možnosti prostega pretoka oseb, upošteva pa se zakonodaja države, v kateri oseba opravlja delo. Za tiste, ki so bili zaposleni v dveh državah, se pridobljene pravice iz področja socialne varnosti ohranijo (Žagar 2006, 57-58). Po 48.členu PES (prejšnji člen 42.člen) je v okviru socialne varnosti zaposlenim, samozaposlenim delavcem migrantom in njihovim vzdrževancem zagotovljeno seštevanje vseh dob (upoštevaje zakonodajo posameznih držav) ter prav tako zagotovljeno izplačevanje dajatev tistim, ki imajo prebivališče na ozemlju držav članic (PES 2008).

Uredba 1408/71 ureja pravno-formalno podlago za ohranjanje pravic med državami članicami EU. Uredba je nadomestila bilateralne sporazume o socialni varnosti, ki so veljali med Slovenijo in posameznimi državami članicami EU (velja pa tudi za države članice EGP in Švico) (MDDSZ 2011b). Podrobneje ureja način in obseg pridobljenih pravic, do katerih je

upravičen delavec, ki se giblje med državami, velja pa tudi za družinske člane delavca, samozaposlene, upokoјence in študente (MDDSZ 2011c).

Osnovna načela uredbe so (MDDSZ 2011c):

- načelo enakega obravnavanja (osebe, ki prebivajo v katerikoli državi članici in za katere velja uredba, imajo enake obveznosti in uživajo enake pravice kot državljani te države);
- pravilo seštevanja obdobj (potrebno je upoštevati obdobja zavarovanja, zaposlitve ali prebivanja, ki jih je oseba dopolnila v drugi državi članici);
- pravilo preprečevanja prekrivanja pravic (oseba ne more biti hkrati upravičena do enakih prejemkov po zakonodajah več držav članic);
- pravilo izplačevanja prejemkov v drugi državi članici (zagotavlja izplačilo prejemkov, pridobljenih v eni državi članici).

EU pa tudi teži k splošni deregulaciji poklicev, saj je omejevanje dostopa do poklicev in dejavnosti s formalnim določanjem nazivov poklicne in strokovne izobrazbe eden od vzrokov, ki preprečujejo večjo mobilnost in fleksibilnost delovne sile (MDDSZ 2008).

6 Europass dokumenti

S ciljem boljšega vpogleda v posameznikove kvalifikacije, izkušnje ter prednosti, pridobljene med delom, izobraževanjem ter prostim časom, so na evropski ravni razvili enotne dokumente Europass, s katerimi se lahko uveljavljamo na evropskem trgu dela, osnovni cilj pa je izboljšanje mobilnosti mladih. Dokumenti pripomorejo k boljši prepoznavnosti znanja delavcev na skupnem trgu dela, kar posledično pomeni večje možnosti za mobilnost.

Enoten okvir Europass od leta 2005 združuje pet dokumentov, to so: Europass življenjepis, Europass jezikovna izkaznica, Europass mobilnost, Europass priloga k diplomu in Europass priloga k spričevalu. Mogoče jih je pridobiti v 32 evropskih državah - EU, EGS in državah kandidatkah. So enake, standardizirane oblike in nosijo skupni logotip (Nacionalni center Europass 2010b).

Za koordinacijo vseh postopkov v zvezi z dokumenti Europass skrbi Nacionalni center Europass, katerega glavne naloge so (Nacionalni center Europass 2011):

- koordinacija pri upravljanju z dokumenti Europass;
- promocija Europass-a in dokumentov Europass;
- obveščanje vseh centrov za informiranje in svetovanje o Europass-u in dokumentih Europass;
- zagotavljanje vseh dokumentov Europass, tudi v papirnati obliki;
- nacionalni partner v evropski mreži Nacionalnih centrov Europass.

7 EURES (EUROpean Employment Services)

Leta 1993 Evropsko komisijo, javne zavode za zaposlovanje (iz držav članic EU, Norveške, Islandije, Lihtenštajna, ki jih poznamo pod skupnim imenom države EGP, ter Švice) in druge partnerske organizacije poveže EURES (EURES 2010c). Povezuje se tudi s sindikati, delodajalskimi združenji, z izobraževanimi organizacijami itd.. EURES deluje pod okriljem Evropske komisije (Direktorata za zaposlovanje in socialne zadeve), ki EURES usmerja, koordinira in sofinancira (ZRSZ 2011).

S spletno stranjo EURES, evropskim portalom za zaposlitveno mobilnost, sem si pomagala pri pisanju diplomskega dela, le-ta nudi veliko podatkov, ki so vezani na delo v EU. Osnovni namen obstoja EURES-a je pospeševanje mobilnosti v evropskem prostoru.

Portal nudi različno paleto napotkov, preko strani se lahko povežemo z enim od svetovalcev (prek portala ali osebno na našem bližnjem uradu za zaposlovanje), ki so sicer razpršeni po celi Evropi. V Sloveniji jih imamo šest, kontaktiramo pa jih lahko preko spletne strani, telefona, e-pošte ali osebno. Z njihovo pomočjo pridemo do koristnih napotkov, vezanih na temo pravnih vprašanj in administrativnih ovir. Portal nudi tudi raznoliko ponudbo prostih delovnih mest v 31 različnih EU državah, pregledamo lahko pogoje, ki jih je potrebno izpolnjevati za delo ter pogoje, ki jih predpisuje posamezna EU država zaradi t.i. omejitve prostega gibanja oseb. Portal omogoča tudi objavo svojega življenjepisa, s katerim postanemo iskalcem delovne sile bolj vidni.

Omrežje EURES na tradicionalnih "Evropskih dnevih zaposlovanja", zaposlitvenih sejmih in podobnih dogodkih v drugih evropskih državah predstavlja informacije o nacionalnih možnostih za delo in življenje (ZRSZ 2011). Strokovnjaki EURES-a (v Evropi jih je več kot 700), ki so zaposleni znotraj javnih zavodov za zaposlovanje ali partnerskih organizacij v mreži EURES, iskalcem zaposlitve ter delodajalcem zagotavljajo informiranje, svetovanje in posredovanje zaposlitve (EURES 2010č) ter svetujejo na področju pravic in obveznosti delavcev, ki se odločajo za delo v tujini (EURES 2010d). Javni zavodi za zaposlovanje v Evropi med seboj aktivno sodelujejo pri izboljšanju svojih storitev ter spodbujajo mobilnost delovne sile (EURES 2010e), čezmejna partnerstva so razpršena po celotni Evropi, vključujejo več kot 13 držav, njihova glavna naloga pa je povezovanje javnih služb za zaposlovanje in poklicno usposabljanje z delodajalci in sindikalnimi organizacijami, lokalnimi organi oblasti ter usklajevanje potreb po informacijah in mobilnosti delovne sile v čezmejnih regijah (EURES 2010d).

Za izvajanje nalog poskrbijo javni zavodi za zaposlovanje EU/EGP, sestavljeni iz več kot 5.000 lokalnih uradov, katerih naloga je usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile (posredovanje informacij, napotitve in aktivna podpora) (EURES 2010e).

7.1 Spodbude za mobilnost

Mobilnost prinese veliko pozitivnega, poudarjam neprecenljive izkušnje, ki ti jih domače okolje ne more nuditi, potem pa so tu ostale prednosti vsesplošne razgledanosti in morebiti zavest o domu s pozitivnega vidika, saj se doma pletejo neke stalne socialne vezi. Mobilnost prispeva k pokritju delovnih mest z najbolj ustrezno in primerno delovno silo, kar dolgoročno pripelje do višje gospodarske rasti.

Pravica delavcev je, da se prosto gibajo med državami članicami EU, ob uveljavljanju te pravice se močno poveča možnost za poklicno in še posebej geografsko mobilnost. Opozarjanje na to pravico se izvaja s t.i. »evropskim letom mobilnosti«, katerega cilj je povečati obveščenost in širjenje vedenja, da možnosti so (Portal Evropa 2007), EU pa je leto 2006 označila s tem dogodkom.

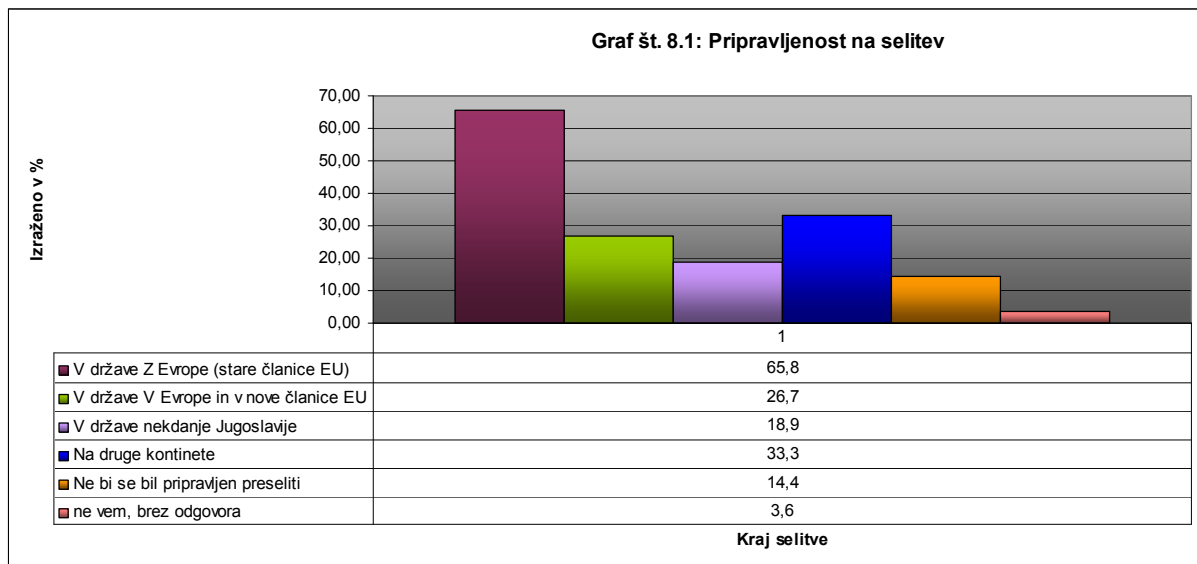
Pobudnik evropskega leta mobilnosti (oz. leta enakih možnosti kot spodbude za pretok delavcev) je Evropska komisija, razprava pa je tekla na temo vsesplošne geografske in poklicne mobilnosti (Šarčević 2006, 52). Dogodki, vezani na to temo so se odvijali na območjih EU/EGP, organizirani so bili zaposlitveni sejmi, informativni dnevi, okrogle mize, seminarji ipd. v vseh članicah. Dogodek se je odvijal tudi v Sloveniji v vseh večjih krajih, organizirani so bili t.i. »Dnevi odprtih vrat v Evropo«, poudarek je bil na podajanju informacij o tem, kje lahko pridobivamo podporo pri uresničevanju geografske in poklicne mobilnosti (Portal Portalino 2010). Pri projektu je sodelovalo tudi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, ki je organiziralo okrogle mize v okviru Evropskega leta mobilnosti delavcev 2006 (MDDSZ 2008).

Predvsem se poudarjajo enake možnosti za vse, kar je temeljna vrednota Evropske unije. Namen evropskega leta enakih možnosti za vse je obveščanje državljanov o njihovi pravici do enakega pristopa do vseh, ne glede na spol, raso, barvo kože, narodnostno pripadnost ali socialno poreklo, versko prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost, pripada nam torej pravica do nediskriminacije, kar priznava listina o temeljnih pravicah EU (Portal Evropa 2007).

8 Pogoji za delo v EU

Na podlagi raziskave Centra za raziskovanje javnega mnenja (v nadaljevanju SJM) ugotavljam, da Slovence v smislu dela v tujini najbolj zanimajo sledeče države: Nemčija, Avstrija, Velika Britanija ter nasploh zahodnoevropske države, kot so Italija, Švedska in Norveška (glej graf 8.1).

Graf 8.1: Pripravljenost na selitev



Vir: Kovačič in drugi (2006, 16).

V enem izmed intervjujev z vodjo Eures-a v Sloveniji, Valerija Okorn navaja, da Slovenci najbolj povprašujejo po enostavnih delih (pomožna dela v gostinstvu, delo v proizvodnji, skladišču, pakiranju, sezonska dela ...), po delu v turizmu, gostinstvu, gradbeništvu (posledica krize gradbeništva v zadnjem času v Sloveniji). Vedno več povpraševanja pa prihaja s strani diplomantov družboslovnih ved, ki so se znašli v zelo neugodnih razmerah doma v Sloveniji (Kužet 2011).

Predstavila bom pogoje glede prostega pretoka oseb, ki jih mora izpolnjevati slovenski državljani za delo v posamezni državi. V izogib kršitvam delavčevih pravic navajam ključne pravice in dolžnosti tako delavca kot delodajalca v tuji EU državi ter določene specifikke posamezne države.

Kot vsako leto, je tudi letos v Ljubljani potekal zaposlitveni sejem v organizaciji zaposlitvenega portala MojeDelo.com. Na sejmu so med drugim potekala EURES-ova predavanja na temo dela v tujini, kjer so bile predstavljene pomembnejše informacije, ki so ključnega pomena pred nastopom dela v tujini. Na podlagi informacij, predstavljenih na predavanjih, bom še podrobneje predstavila Nemčijo, Veliko Britanijo ter Avstrijo, ki so zelo

zanimive države za Slovence ter še Švedsko in Norveško kot predstavnici skandinavskega modela držav, ki veljajo za delovno-socialno ugodnejše.

8.1 Nemčija

Nemčija ima precejšnjo stopnjo brezposelnosti, in sicer 7,0% (velja za mesec oktober 2010), ki pa je sicer v upadanju (leta 2009 je bila stopnja 7,7%). Največja stopnja brezposelnosti je zabeležena v glavnem mestu Berlinu, ki pa je tujcem tudi najbolj privlačen za delo, tam pa je zato delo tudi najteže pridobiti (Pfund in Schmitt 2010).

Od vseh držav, ki jih obravnavam, je Nemčija (poleg Avstrije), država, ki še ne omogoča prostega pretoka oseb za države EU, ki so se Uniji pridružile s 1.5.2004, to so članice EU-8 (poleg Slovenije še Estonija, Latvija, Litva, Poljska, Madžarska, Slovaška in Češka republika) (EURES 2010f).

S 1.1.2011 je v veljavo stopila sprememba Uredbe o delovnih dovoljenjih, na podlagi katere sezonski delavci iz Slovenije ne bodo več potrebovali delovnega dovoljenja (velja za delo na področju kmetijstva, gozdarstva, hotelirstva, gostinstva, predelave sadja in zelenjave ter žaganja lesa) (MDDSZ 2011č).

Če želimo delati v Nemčiji, za nas velja prosto gibanje delavcev in svoboda opravljanja storitev v skladu s prehodnimi določbami pristopne pogodbe. Prosto gibanje delovne sile je urejeno s pravnimi predpisi in sporazumi. Omejitve glede prostega pretoka oseb veljajo do 30.4.2011 za Slovenijo (ter EU-8) ter do 31.12.2013 za države EU-2 (članice od 1.1.2007) (EURES 2010f). Od 1.5.2011 bodo vse države EU-8 imele prost dostop do dela, dovoljenja ne bodo več potrebna (Pfund in Schmitt 2010).

Pri Zvezni agenciji za delo pridobimo delovno dovoljenje EU, ki je osnova za delo, po obdobju 12 mesecev pa pristojna agencija za delo podeli časovno neomejeno pravico do dela v EU. Najprej moramo najti delodajalca, ki nas je pripravljen zaposliti, nato se moramo javiti na Agenciji za delo, ki je pristojna za območje sedeža našega delodajalca ter tam zaprosimo za delovno dovoljenje (vlogi za delovno dovoljenje je potrebno priložiti preverljivo ponudbo za zaposlitev) (EURES 2010f). Delodajalec, ki nas je zaposlil, nas registrira kot zaposlene in s tem imamo zagotovljeno socialno zavarovanje, prispevamo v pokojninsko blagajno, svetuje pa se, da preverimo, če je delodajalec to dejansko storil (Pfund in Schmitt 2010). Davčni prispevek se odvede od bruto dohodka, delno ga plača podjetje (50% za primer nesreče pri delu), delno pa delavec sam (50%) ter se giblje od 14% do 42%, odvisno od dohodka, poleg

tega še od 8% do 9% za katoliški sklad, če si pripadnik te vere, ter 5,5% za t.i. solidarnostni sklad (Pfund in Schmitt 2010).

Dohodki v Nemčiji so lokalno odvisni, minimalni dohodek pa ni predpisan na državni ravni, razen za izjeme v določenih panogah. Plača je odvisna od kolektivne pogodbe, obstajajo pa precejšnje regionalne razlike pri izplačilih. Dobro je biti previden pri opravljanju preizkusne dobe, ki ni plačana, le-ta naj bi trajala največ 1 teden (Pfund in Schmitt 2010).

Dovoljenje za bivanje pa ni več nujno od nastopa veljave Zakona o prostem pretoku oseb (EURES 2010f).

Nemški EURES svetovalec strne, da so v regijah, kjer iščejo delavce, med najbolj zaželenimi profili zdravniki, medicinske sestre, specialisti v zdravstvu, delavci v gostinstvu, inženirji, strojniki. Zdravstveno osebje mora obvezno pred pričetkom dela poskrbeti za priznanje izobrazbe v Nemčiji, kar pa lahko traja dlje časa, pa tudi pravila so od regije do regije različna. Predstavniki nemškega EURES svetovalnega centra poudarja, da je znanje nemškega jezika ključnega pomena, potrebne kvalifikacije pa variirajo glede na panogo, v kateri bi se želeli zaposliti. Zelo težko si bodo v Nemčiji našli zaposlitev arhitekti, družboslovci, geografi, biologi, ekonomisti, gradbeniki, nizko kvalificirani delavci, saj le-teh ne primanjkuje (Pfund in Schmitt 2010).

Svetovalec je poudaril, da bomo največ objav dela našli na internetu (npr. www.arbeitagentur.de), na spletnih straneh posameznih podjetij ter v časopisu (Pfund in Schmitt 2010).

8.2 Velika Britanija

Delo v Veliki Britaniji zajema Anglijo, Škotsko, Wales ter Severno Irsko, največ ponudb za delo pa je na jugu ter vzhodu (McDadd in Cuthbert 2010).

Svetovalci EURES-a poudarjajo, da je za nastop dela nujno potrebno znanje angleškega jezika, stopnja potrebnega znanja pa je odvisna od zahtevnosti delovnega mesta (McDadd in Cuthbert 2010).

Svetovalci EURES-a opozarjajo tudi, da so vedno pogostejše službe s polovičnim delovnim časom (t.i. part-time job), ker ljudje ne morejo pridobiti dela za polni delovni čas (t.i. full-time job). Stopnja brezposelnosti je v Veliki Britaniji razmeroma visoka, saj znaša 7,7% (leto 2010). Beležijo zelo visoko število brezposelnih mladih, in sicer kar 712.000, še posebno veliko težav imajo diplomanti, saj je konkurenca visoko izobraženih zelo velika. Javni sektor obeta veliko odpovedi v naslednjih 2-3 letih, boljše napovedi pa ima privatni sektor. Službo

bomo najlažje našli, če smo npr. negovalci v domovih za starejše, kvalificirani delavci, socialni delavci ali elektro inženirji. Priporoča se iskanje službe na raznih kariernih sejmih, v časopisih (tudi e-časopisih), na spletnih straneh podjetij, preko kadrovskih agencij (ki so neplačljive) ter preko javnih zavodov za zaposlovanje (McDadd in Cuthbert 2010).

Za delo v Združenem kraljestvu ni nobenih omejitev, dovoljenja za delo Slovenci ne potrebujemo. Potrebno se je registrirati pri Notranjem ministrstvu Združenega kraljestva v roku enega meseca od sklenitve delovnega razmerja v Združenem kraljestvu. Ta zahteva velja za delavce iz vseh novih držav članic EU-8 (za tiste delavce, ki delajo od 1. maja 2004 ali kasneje, tiste, ki so tam delali pred 1. majem 2004 brez dovoljenja, tiste, ki delajo za določen čas ali začasno ter tiste, ki študirajo in delajo) (EURES 2010g).

Vsak delodajalec mora preveriti osnovne dokumente vsake osebe, ki jo namerava zaposliti. S takim preverjanjem se prepreči zaposlovanje nelegalnega delavca. Kot identifikacijski dokument je potrebno pokazati nacionalni potni list ali nacionalno osebno izkaznico. Delavci iz EU-8, ki so prišli delat v Združeno kraljestvo po 1. maju 2004, imajo pravico bivanja samo, če delajo in so vpisani v Sistem registracije delavcev ali če so dopolnili 12-mesečno začetno obdobje kot registrirani delavci z neprekinjeno zaposlitvijo. Družinskim članom vsakogar, ki legalno dela v Združenem kraljestvu, se ni potrebno registrirati (EURES 2010g).

Minimalna predpisana plača je 5,93 funtov na uro za stare 24 let in več, zakonsko določen dopust je 25 dni na leto (v Sloveniji imamo predpisanih 20 dni), poznajo pa ustne in pisne pogodbe o zaposlitvi. Tudi v Veliki Britaniji se plačuje prispevke za socialno varnost, ki znašajo od 30% do 35%, odvedenih od dohodka. Delavci prejmejo vsako leto 12 plač ter še obvezni dodatni bonus (McDadd in Cuthbert 2010).

Velik poudarek dajejo enakosti med zaposlenimi, še posebno invalidom (McDadd in Cuthbert 2010).

Bivanje v Veliki Britaniji bo cenejše na severu, cene pa so, glede na stanje na slovenskem nepremičninskem trgu, ugodnejše, v splošnem pa se Britanci pritožujejo nad visokimi cenami prevozov, ki pa so za njih sicer nekaj samoumevnega in vsakdanjega (McDadd in Cuthbert 2010).

8.3 Avstrija

Avstrija je, prav tako kot Nemčija, primer EU države, ki za slovenske državljane (ter vse državljane novih članic) predvideva omejitve kar se tiče prostega prehoda oseb (EURES 2010h).

V Avstriji je zaposlovanje tujcev mogoče je le v določenih regijah, in sicer na območju Celovca, Gradca, Leobna, Dunaja, Linza, Tirolske, slednje je predvsem poznano po zimsko/poletnem sezonskem delu v turizmu (Goessinger 2010). Za delo v tej državi potrebujemo delovno dovoljenje, za katerega zaprosi delodajalec. Prošnja mora biti poslana na lokalni urad za trg delovne sile, zavod za zaposlovanje pa po enem letu zakonite zaposlitve potrdi prosti pretok, takrat tudi preneha omejitve bivanja družinskih članov delavca v državi gostiteljici. Ta prosti pretok se preneha, ko delavec državo zapusti in ne gre za začasno obdobje. Torej, delavec mora v tem postopku le najti delo, delovno dovoljenje je skrb delodajalca (EURES 2010h).

Omejitve pri pridobivanju delovnega dovoljenja so (EURES 2010h):

- delodajalec mora izpolnjevati plačilne in delovne pogoje, ki veljajo v Avstriji;
- delodajalec mora biti pripravljen zaposliti nadomestne delavce (avstrijske državljanke ali državljanke EU iz "starih" držav članic, ki imajo prednost pri zaposlitvi);
- delodajalec ne sme biti kriv kršitev Zakona o zaposlovanju tujcev;
- delodajalec ima prepoved odpuščanja starejših delavcev ter namesto njih zaposlovati tuje delavce;
- delodajalec delavcev ne posoja tretjim osebam;
- ne sme iti za nelegalno delo;
- delavec ne sme biti kriv kršitev nezakonite zaposlitve in ne sme že biti v delovnem razmerju v tem podjetju.

Pri postopku zaposlovanja pa se je potrebno sklicevati na ustrezne nacionalne pravne akte, t.i. Zakon o zaposlovanju tujcev (EURES 2010h).

Če si zaposlen, si avtomatično vključen v socialno in zdravstveno zavarovanje. Ko najdemo sebi primerno delo, nas mora delodajalec prijaviti v socialno zavarovanje, pametno je preveriti, če je to dejansko storil, da ne prihaja do zlorab in zapletov. Delodajalec plačuje prispevke od bruto plače, delavcu tako pripada neto izplačilo, davki pa so sorazmerni glede na dohodek. Plače so odvisne od dejavnosti, v kateri delamo, ni predpisane minimalne plače, predpisano pa je izplačilo 14 plač na leto, torej dvakrat na leto zaposleni prejme dvojno plačo. Nujno pa si moramo odpreti tudi bančni račun v Avstriji, saj sicer ne moremo prejemati plače. Delovni teden je sestavljen iz 38-40 ur/teden (odvisno od panoge), kar predstavlja 7,5-8 ur/dan. Predpisanih je 25 dni zagotovljenega dopusta, glede na starost ter dejavnost podjetja je lahko predpisanih tudi 30 dni (Goessinger 2010).

Mesto prebivanja lahko svobodno izberemo, potrebno pa se je registrirati v 3 dneh po prihodu (Goessinger 2010).

Informacije glede iskanja dela lahko pridobimo v Službi za iskalce zaposlitve – tujce (EURES 2010h). Delo pa si lahko poiščemo tudi na raznih zaposlitvenih spletnih straneh (npr. www.ams.net, ki se obnavlja dvakrat na dan, www.eures.europa.eu), časopisih (tudi online oglasi, tu najdemo oglase za visokokvalificirano delo na akademskih področjih ter za delo na menedžerskih pozicijah, npr. www.diepresse.at, www.derstandard.at), kadrovskega agencijah, kot so Manpower in Trenkwalder, ki jih poznamo tudi v Sloveniji (plača se provizija) ter spletnih straneh posameznega podjetja (pošiljanje direktnih ponudb za delo) (Goessinger 2010).

Največ dela ponuja storitveni sektor (72%), sledi industrijski sektor (27,4%), kmetijstvo (0,5%) (Goessinger 2010). Zelo zaželeni delavci v Avstriji so medicinske sestre, delavci v turizmu, inštruktorji smučanja, čistilci, delavci v logistiki, trgovci, področje gradbeništva pa je za nas zaprto do 1.5.2011. Najbolj težko je dobiti delo v administraciji ter na področjih visoko kvalificiranih poklicev. Zelo dobrodošli so izkušeni delavci, tisti, ki znajo nemško, so motivirani in fleksibilni (Goessinger 2010).

8.4 Italija

Slovenci v Italiji lahko delamo brez omejitev, saj prehodno obdobje za nas ne velja. Enako velja za vseh preostalih sedem novih držav članic EU-8. Italijanska vlada je o tem obvestila Evropsko komisijo 27.7.2006, takrat so se nemudoma odpravili vsi postopki za pridobivanje delovnih dovoljenj za delo državljanov iz novih članic EU (EURES 2010i).

8.5 Švedska

Švedska je znana kot tretja največja država v EU-25 in je članica od leta 1995. Večina prebivalcev živi na jugu države, saj sever države predstavlja 24-urno temo pozimi in 24-urno svetlobo poleti. Švedska je znana po zelo visokih davkih, od 26% do 34%, povprečna obdavčitev znaša 31%, ki pa se obračuna proporcionalno. Brezposelnost na Švedskem je dokaj visoka, saj znaša 9,2% (leto 2010), kar pa ne velja za visokokvalificirane delavce, njihova stopnja brezposelnosti je od 1% do 2% in se še zmanjšuje (Nyhagen in Johanesso 2010).

Za države EU-8 od 1.5.2004 veljajo ista pravila kot za delavce iz držav EU/EGP in Švice. Za Slovence na Švedskem ni omejitev kar se tiče dela, pravico se imajo registrirati pri uradih za delo in so upravičeni do pomoči pri iskanju zaposlitve (EURES 2010j).

Po 3 mesecih bivanja tam pa je potrebno registrirati prebivališče za potrebe emigracijske evidence (Nyhagen in Johanesso 2010).

Brez izobrazbe je zelo težko pridobiti delo na Švedskem. Poznajo začasne in stalne pogodbe, zelo običajne so 6-mesečne poskusne dobe, ki se podaljšajo v stalno zaposlitev. Delo poteka 40 ur/teden, predpisanega je 25 dni dopusta, delavci imajo pravico vzeti 4 tedne dopusta v kosu v času poletnega dopusta. Minimalna plača ni predpisana (Nyhagen in Johanesso 2010). Zelo dobrodošli bodo visoko kvalificirani delavci v zdravstvu, učitelji v predšolski vzgoji, učitelji na področju poklicnega usposabljanja, elektro inženirji, delavci v kovinsko-pridelovalni industriji ter gradbeništvu. Ponudba pa presega povpraševanje na področju dnevne oskrbe v raznih ustanovah, dela receptorjev, dela medicinskih sester, dela hišnikov, skladiščnikov, kuharjev ter na področju biologije (Nyhagen in Johanesso 2010).

Službe lahko iščemo prek brskalnikov za iskanje zaposlitve (npr. www.arbetsformedlingen.se), agencij (kot so npr. Adecco, Manpower) ter časopisov (Nyhagen in Johanesso 2010).

Velik poudarek na Švedskem dajejo komunikaciji prek interneta, komunikacija pa lahko poteka v angleščini ali nemščini, pridobiti je potrebno priznanje izobrazbe, še posebno so pozorni na to pri medicinskem osebju in učiteljih, tam postopek lahko traja malo dlje kot pri ostalih poklicih (Nyhagen in Johanesso 2010).

V splošnem jo svetovalci Eures-a predstavijo kot drago državo, pohvalijo pa se z veliko pogostostjo timskega dela, samoiniciativnostjo zaposlenih, osebnim pristopom na delovnem mestu ter s tem, da poudarjajo enakost med spoloma (Nyhagen in Johanesso 2010).

8.6 Norveška

Norveška ne predpisuje nobenih omejitev glede dostopa na trg dela za Slovence (EURES 2010k). Na Norveškem iščejo predvsem tehniško osebje, razne inženirje, IT specialiste, zdravnike (še posebno na ruralnih območjih), medicinske sestre, delavce v turizmu (sezonsko delo), prodajalce. Na dolgi rok predvsem iščejo ljudi, ki se bodo ukvarjali z obnovljivimi viri energije, iščejo visoko izobražen kader za delo v industriji, ki bodo tudi dobro plačani (delajo 14 dni zelo intenzivno, potem so enako obdobje prosti). Če poznamo norveški jezik, so naše

možnosti za pridobitev zaposlitve veliko večje, sicer pa angleški jezik zadostuje (Christensen 2010).

Moramo se zavedati, da 70% objav o zaposlitvah sploh ni dostopnih prek interneta, veliko zaposlitev se sklene na podlagi vez in poznanstev ter preko rekrutacijskih podjetij. Svetovalci priporočajo sledeči spletni strani, ki ponujata oglase za službe, za katere sicer potrebujemo visoke kvalifikacije: www.nokut.no, www.safh.no (Christensen 2010).

9 Raziskava, empirični del

9.1 Metodološki okvir

Eden od načinov pridobivanja podatkov glede mobilnosti je, da izvedemo anketo med ljudmi in jih povprašamo o njihovih migracijah, drug način pa je, da registriramo vsako posamezno migracijo, kar nam daje precej natančne podatke (Malačič 2006, 146). Moja analiza raziskovalnega vprašanja bo izvedena na podlagi anketnega vprašalnika Centra za raziskovanje javnega mnenja. Podatke sem želela podpreti z uradno evidenco registriranih migracij, vendar naj bi podatke o migracijah države članice zbirale po svojih kriterijih in podatki niso zbrani na enem mestu poenoteno, uspela sem pridobiti le določene podatke o številu slovenskih migrantov ter nekatere splošne podatke o mobilnosti naših iskalcev zaposlitve prek Eures-ovih svetovalcev v državah EU, ki so Slovencem najbolj zanimive za delo. Za preverjanje dejanske mobilnosti sem se obrnila na Statistični urad, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter EURES.

Pri empiričnem delu se bom oprla na že opravljeno raziskavo SJM. Raziskava nosi naslov »Mobilnost slovenskih delavcev pri iskanju zaposlitve v državah EU/EGS«. Naročnik je bil Zavod Republike Slovenije v februarju 2006. Z raziskavo so želeli razložiti tokove migracij. Raziskavo so izvedli s telefonskim intervjuvanjem s pomočjo standardiziranega vprašalnika vzorca 967 oseb, starih od 18 do 45 let. Raziskava mi bo pomagala ugotoviti paralele med dejavniki vplivanja na mobilnost delovne sile ter mobilnostjo delovne sile. Rada bi ugotovila, katera skupina je tista, ki se za mobilnost sploh odloči. V telefonski anketi so bila anketirancem zastavljena vprašanja o njihovi nameri po zaposlitvi v tujini, ciljnih državah zaposlitve, ovirah in vzpodbudah ter potrebnih informacijah. S pomočjo rezultatov raziskave bom ali sprejela ali ovrgla moje hipoteze ter odgovorila na moja raziskovalna vprašanja.

Potrebno je poudariti, da so se v času po letu 2006, v katerem je bila raziskava opravljena, razmere na trgu dela najverjetneje spremenile in da novejša obsežnejša raziskave na temo mobilnosti ni. Zato sem se skušala opreti tudi uradne vire registriranih migracij ter na novejša podatke iz različnih virov, kot so razne analize iz različne literature, člankov ter internetnih objav. Po letu 2006 se je počasi začela razvijati svetovna finančna kriza, posledice le-te pa čutimo tudi danes. Zaradi reševanja svojega položaja, mnogo ljudi danes verjetno razmišlja

drugače in bi mogoče ponovni pregled mnenj ljudi pokazal kakšen odstotek več v prid odločitvi za mobilnost.

Z metodo analize in interpretacije sekundarnega vira - že opravljene raziskave SJM - bom ugotavljala značilnosti slovenske delovne sile v povezavi z mobilnostjo.

Z empiričnim delom bom skušala potrditi ali ovreči moje hipoteze (prva je ta, da slovenska delovna sila ni mobilna, druga, da so osnovni razlogi za nemobilnost navezanost na domače okolje in družino ter tretja, da administrativne ovire niso razlog za majhno mobilnost slovenske delovne sile), želim pa tudi najti odgovore na ključna vprašanja, prav tako že zapisana v uvodnem delu:

- motivacija za delo v tujini: razlogi v prid odločitvi za življenje v tujini (objektivni ali subjektivni razlogi)
- kakšne možnosti so nam na voljo;
- analiza mobilnosti skozi čas (zajeto obdobje po 1.maju 2004 z veliko pridružitvijo članic).

Kot omenjeno podatki o migracijah Slovencev v EU niso zbrani na enem mestu, zato sem s pomočjo Eures-ovih svetovalcev v državah EU, uradnih virov, raznih analiz iz različne literature, člankov ter internetnih objav zbrala informacije, ki so na voljo.

9.2 Raziskovanje mobilnosti Slovencev

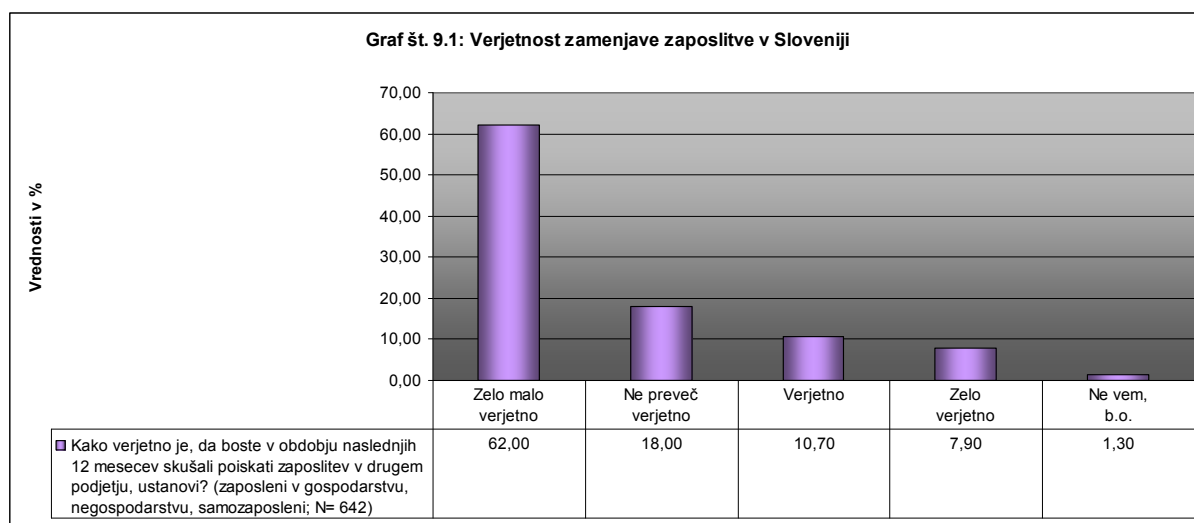
Raziskava SJM je obravnavala okoliščine, ki sprožajo migracije in v empiričnem delu bom izpostavila glavne vplive na odločitev posameznika za selitev in delo v tujini, EU.

Povprečna starost anketiranih je bila 32 let, moških intervjuvancev je bilo 51,2% ter ženskih 48,8%. Skoraj polovica je končala srednjo šolo, 31% ima fakultetno ali višjo izobrazbo, polovica je poročenih oz. živijo v izvenzakonski zvezi, tretjina je samskih, polovica vprašanih ima otroke (večinoma enega ali dva) (Kovačič in drugi 2006, 2).

9.3 Pripravljenost na zamenjavo zaposlitve

Zanimiva ugotovitev raziskave SJM je, da velika večina ljudi ne razmišlja o zamenjavi podjetja, ustanove niti v domači državi, Sloveniji (glej graf 9.1).

Graf 9.1: Verjetnost zamenjave zaposlitve v Sloveniji



Vir: Kovačič in drugi (2006, 12).

Vendar je nadaljnja analiza pokazala, da se to nanaša na njihovo zadovoljstvo v trenutni službi. V raziskavi je bila uporabljena metoda izračuna koeficienta korelacije med dvema spremenljivkama, t.i. Pearsonov koeficient, ki kaže linearno povezanost med dvema spremenljivkama, zavzema vrednosti v intervalu $[-1, 1]$. 0 pomeni, da med spremenljivkama ni povezanosti, + 1 pomeni, da obstaja pozitivna povezanost (z večanjem vrednosti ene spremenljivke se večja tudi vrednost druge), -1 pomeni, da obstaja negativna povezanost (z večanjem vrednosti prve spremenljivke, se manjša vrednost druge) (Kovačič 2010).

Vrednost Pearsonovega koeficienta korelacije med spremenljivkama znaša $-0,23$ in je visoko statistično značilen, kar pomeni, da bi bila večja verjetnost zamenjave podjetja/ustanove, če bi bili z delom bolj nezadovoljni (Kovačič in drugi 2006, 12).

Rezultati spletne ankete kadrovske agencije Trescon kažejo, da so pri zamenjavi zaposlitve pomembni dobro zasnovani cilji, možnosti napredovanja, dobra klima in sodelovanje s sodelavci, plača je presenetljivo šele na petem mestu, sledijo še možnosti dodatnega izobraževanja in usposabljanja (Siol gospodarstvo 2009). Podobna raziskava »Ugled delodajalca 2009« skupine Moje Delo prav tako kaže na to, da so anketiranim pomembni zaupanje nadrejenim in organizaciji, odnosi s sodelavci, možnosti napredovanja, odgovornost in pristojnosti (Moje Delo 2010), torej se vse bolj pomen pripisuje dobremu počutju na delovnem mestu in dobri umeščenosti v socialno okolje. O zamenjavi zaposlitve torej razmišljajo le tisti, ki so trenutno nezadovoljni s svojo zaposlitvijo (Kovačič in drugi 2006, 33) in presenetljivo se z javnomnenjsko analizo pokaže splošno zadovoljstvo zaposlenih.

9.4 Vožnja na delo

Na vprašanje, kam bi se bili pripravljene voziti, večinski odgovori pripadajo odgovoru »V bližnji večji kraj«, presenetil pa je delež pripravljenih za vožnjo v tujino (29,6%) (glej tabela 9.1 ter graf 9.2). Vendar slednji odgovori pripadajo tistim, ki živijo blizu meje in so tako bližje večjemu kraju v sosednji državi kot pa v Sloveniji, tudi zaslužki so praviloma višji in zato privlačnejši.

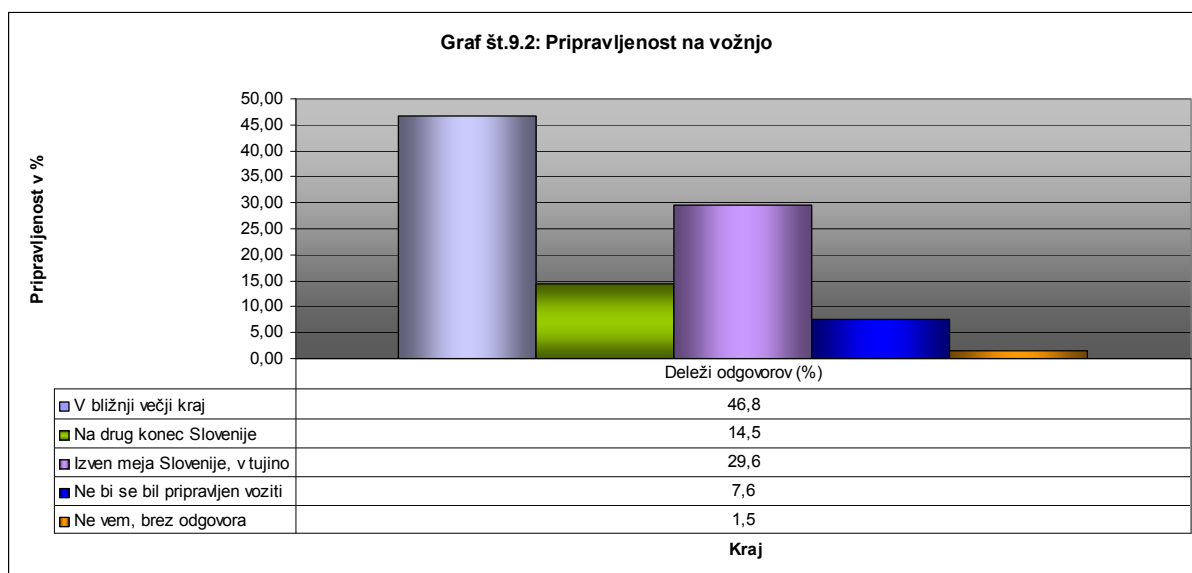
Eures-ova svetovalka pri območni enoti ZRSZ Maribor navaja, da se na Štajerskem koncu približno 3.000 ljudi odloča za dnevne migracije v sosednjo Avstrijo, predvsem v kraje na poti do Gradca, približno 1.200 pa je tistih, ki se vozijo v avstrijsko Koroško (Kužet 2008).

Tabela 9.1: Pripravljenost na vožnjo

Če bi imeli dobro ponudbo za službo v oddaljenem kraju, do kam bi se bili pripravljene voziti?	Deleži odgovorov (%)
V bližnji večji kraj	46,8
Na drug konec Slovenije	14,5
Izven meja Slovenije, v tujino	29,6
Ne bi se bil pripravljen voziti	7,6
Ne vem, brez odgovora	1,5
Skupaj	100

Vir: Kovačič in drugi (2006, 13).

Graf 9.2: Pripravljenost na vožnjo



Vir: Kovačič in drugi (2006, 13).

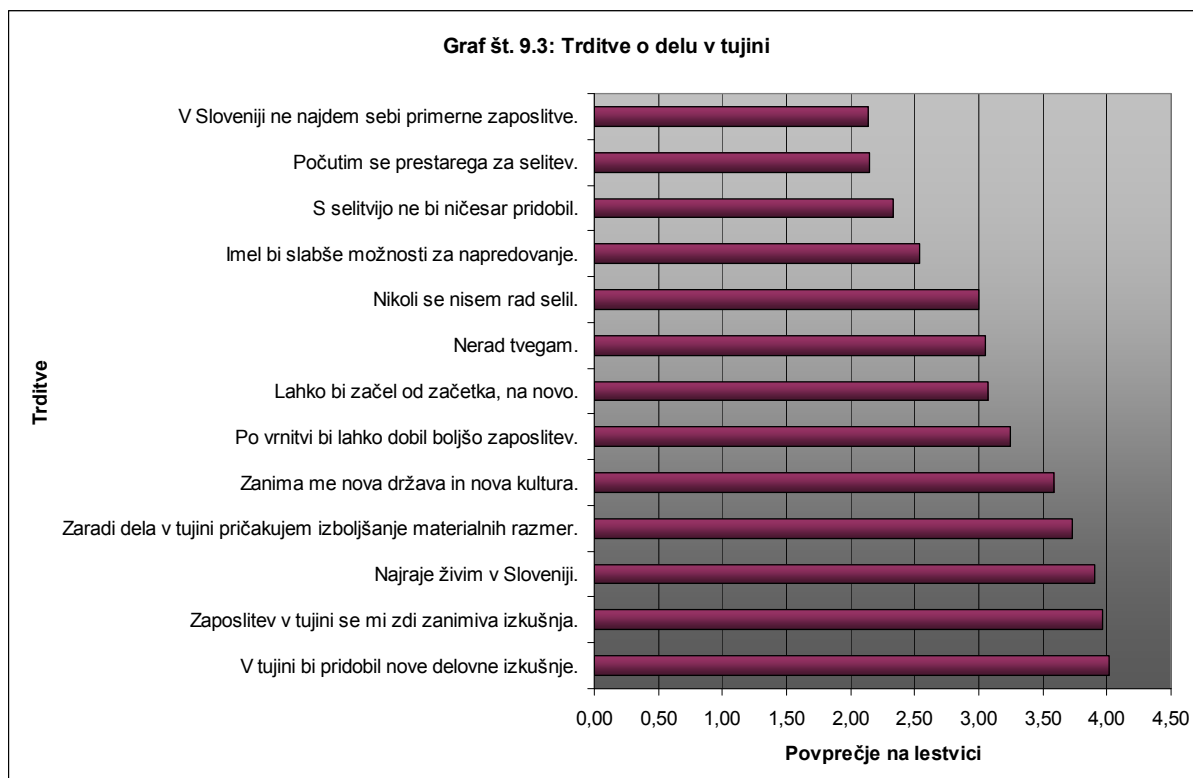
Podobno kaže raziskava na vzorcu 250 iskalcev zaposlitve o razlogih za iskanje nove službe, ki jo je pripravila kadrovska agencija Adecco. Kaže, da so ljudje najmanj navdušeni nad dnevnimi migracijami (več kot 100 kilometrov daleč), takih je le 5%. Največ odgovorov pripada možnosti vožnje do 20 kilometrov (Moje Delo 2008). Ljudje se opredelijo za vožnjo v

bližnji večji kraj, največ ljudi se dnevno vozi v bližnja večja mesta, kjer je tudi največ delovnih mest.

9.5 Moč ovir na posameznikovo razmišljanje

V prikazanem grafikonu (glej graf 9.3) so razvidne opredelitve, s katerimi se ljudje najpogosteje poistovetijo ter nam pomaga pridobiti sliko splošnega mnenja prebivalstva.

Graf 9.3: Trditve o delu v tujini



Vir: Kovačič in drugi (2006, 29).

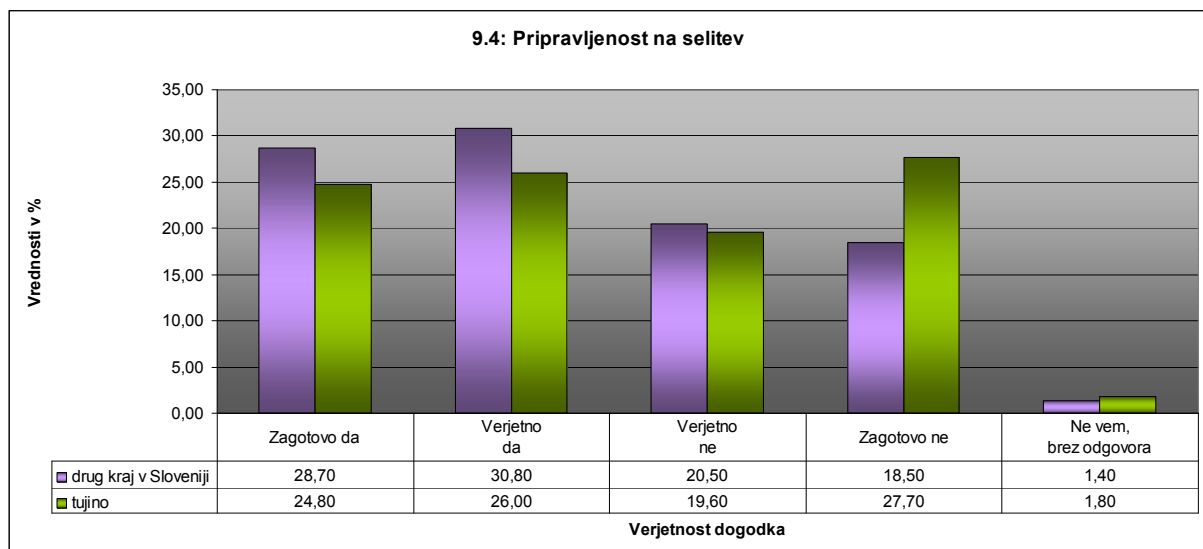
Odgovori, vezani na trditve, so bili razčlenjeni s t.i. Wardovo hierarhično metodo združevanja v skupine, ki temelji na zaporednem združevanju dveh ali več skupin v novo skupino (Kovačič 2010). Wardova metoda razdeli odgovore v dve skupini, v eni so razvrščene trditve, ki obravnavajo prednosti selitve v tujino, v drugi ovire, kot so nepripravljenost na spremembo in nesmiselnost selitve (Kovačič in drugi 2006, 29). Iz grafa je razvidno, da se je večina opredelila za trditve, ki selitev opisujejo v smislu prednosti, saj pozitivne trditve zajemajo večji delež opredeljenih. Na podlagi tega bi lahko predvidevali posledično visok delež tistih, ki bi se odločili za delo v tujini.

9.6 Pripravljenost na selitev na splošno

Nadaljnja statistična analiza je opravljena s t.i. hi-kvadrat testom, ki se uporablja za ugotavljanje razlike med opazovanimi izmerjenimi podatki in teoretičnimi podatki (kakršni bi morali biti na osnovi neke teorije) (Lozar in Ferligoj 2009) ter kontingenčnim koeficientom, ki kaže stopnjo povezanosti med atributivnimi spremenljivkami, bližje kot je vrednosti 1, večja je stopnja povezanosti variable (Bratina 2003).

Statistična značilnost Hi-kvadrat statistike je manj kot 0,001, vrednost kontingenčnega koeficienta je 0,66, kar predstavlja močno povezanost med pripravljenostjo preseliti se v kak drug kraj v Sloveniji in pripravljenostjo preseliti se v tujino (Kovačič in drugi 2006, 15), kar je razvidno iz sledečega grafa (glej graf 9.4), kjer so podani odgovori na vprašanje, ali bi se bili pripravljeni preseliti ali v tujino ali v drug kraj v Sloveniji, če bi jim bila ponujena primerna zaposlitev (deleži odgovorov %).

Graf 9.4: Pripravljenost na selitev



Vir: Kovačič in drugi (2006, 15).

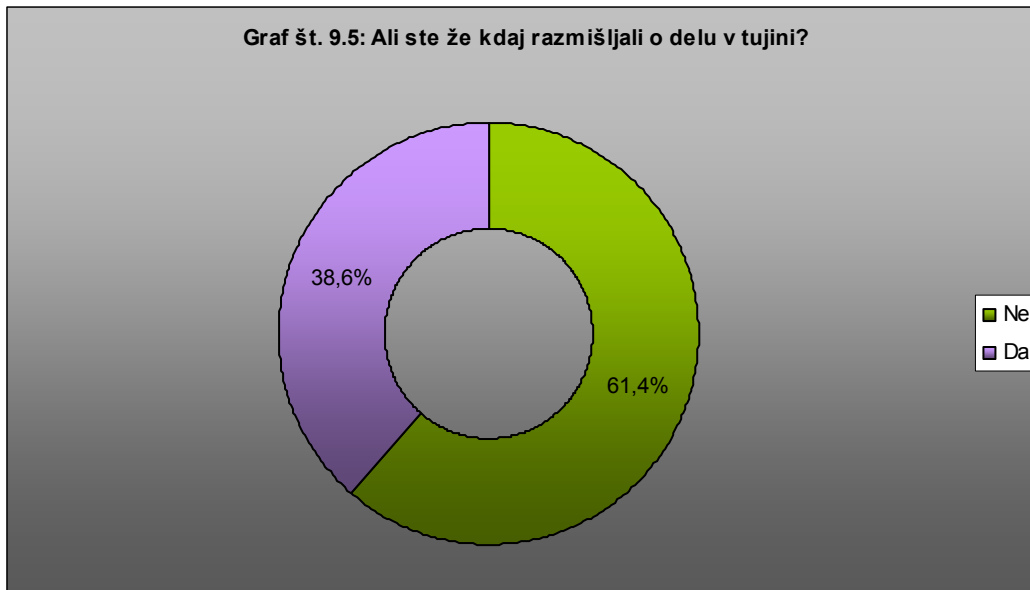
Že omenjena raziskava Adecca kaže, da se je le četrtnina vprašanih zagotovo pripravljena preseliti v tujino, tretjina pa v drug kraj ob pogoju pridobitve boljšega življenjskega standarda (Moje Delo 2008), kar kaže na podoben rezultat kot kaže zgornji graf 9.4.

Raziskava SJM kaže na nizko dejansko mobilnost anketiranih v domači državi, saj se skoraj polovica anketiranih (47,2%) še ni preselilo v drug kraj, četrtnina le enkrat (Kovačič in drugi 2006, 17).

9.7 Pripravljenost na delo v tujini

Po raziskavi SJM, je slabih 40% od 967 anketiranih razmišljalo o delu v tujini (Kovačič in drugi 2006, 13). Presenetljivo je, da se anketiranci niso pripravljani voziti v oddaljen kraj, so se pa pri vprašanju o razmišljanju o delu v tujini, v veliki meri nagibali k pritrdilnemu odgovoru. Vprašanje je, ali se za tem odgovorom skriva dejanski namen delati v tujini (glej graf 9.5).

Graf 9.5: Ali ste že kdaj razmišljali o delu v tujini?



Vir: Kovačič in drugi (2006, 13).

Po Eures-ovih podatkih, se veliko ljudi zanima za delo v tujino, nekateri so dobro obveščeni, so mladi, izobraženi, nekateri pa brez poklica in z neznanjem jezika. Realiziranih odhodov na delo v tujino je neprimerljivo manj kot zanimanja, opažajo tudi zelo visoka pričakovanja, pričakujejo velike spremembe glede na domače delovno okolje (Kužet 2008).

9.8 Rast mobilnosti skozi čas

Starejše raziskave kažejo na postopno povečevanje zanimanja za selitev na splošno, tako selitev v drug kraj kot izven meja Slovenije.

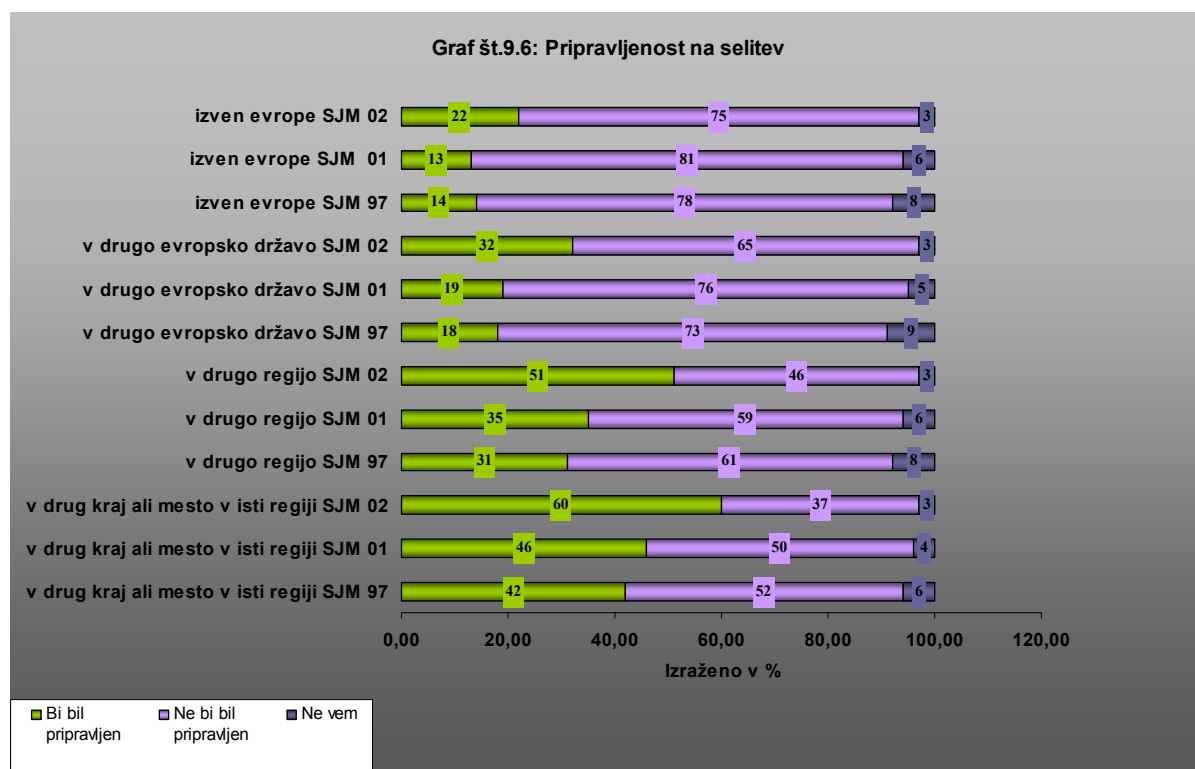
Pri pregledu podobne starejše analize ugotavljam konstantno rast opredeljenih odgovorov v prid selitvi (glej tabela 9.2 in graf 9.6). Te številke kažejo na odpiranje mej, dvig izobrazbene ravni in manj administrativnih ovir ter vse bolj pogosto uporabo interneta, kar posledično vpliva na odločitev za selitev.

Tabela 9.2: Pripravljenost na selitev

Ali bi se bili pripravljeni preseliti se... (deleži v %)		Bi bil pripravljen	Ne bi bil pripravljen	Ne vem	Skupaj
v drug kraj ali mesto v isti regiji	SJM 97	42	52	6	100
	SJM 01	46	50	4	100
	SJM 02	60	37	3	100
v drugo regijo	SJM 97	31	61	8	100
	SJM 01	35	59	6	100
	SJM 02	51	46	3	100
v drugo evropsko državo	SJM 97	18	73	9	100
	SJM 01	19	76	5	100
	SJM 02	32	65	3	100
izven evrope	SJM 97	14	78	8	100
	SJM 01	13	81	6	100
	SJM 02	22	75	3	100

Vir: Mlinar in Štebe v Malnar in Bernik (2004, 20).

Graf 9.6: Pripravljenost na selitev



Vir: Mlinar in Štebe v Malnar in Bernik (2004, 20).

Skozi leta je opazna večja pripravljenost na selitev v tujino ter vse več opredeljenih odgovorov za selitev. Pri odgovoru »Pripravljenost na selitev v drug kraj ali mesto v isti regiji« se od leta 1997 do 2002 opaža 42,86% več tistih, ki so pripravljeni na selitev. Pri selitvi v »drugo regijo« je opaziti 61,29% več tistih, ki so pripravljeni na selitev, pri »selitvi v drugo evropsko državo« pa 77,77% več pripravljenih na selitev.

Vsekakor je tekom časa razvidna težnja k večji pripravljenosti za preselitev, če bi v regionalnem, nacionalnem, evropskem in svetovnem merilu s tem izboljšali svoje delovne ali življenjske razmere (Mlinar in Štebe v Malnar in Bernik 2004, 20), ponovno pa se zazna največjo pripravljenost na selitev v bližnji kraj.

9.9 Osebne vs. sistemske ovire

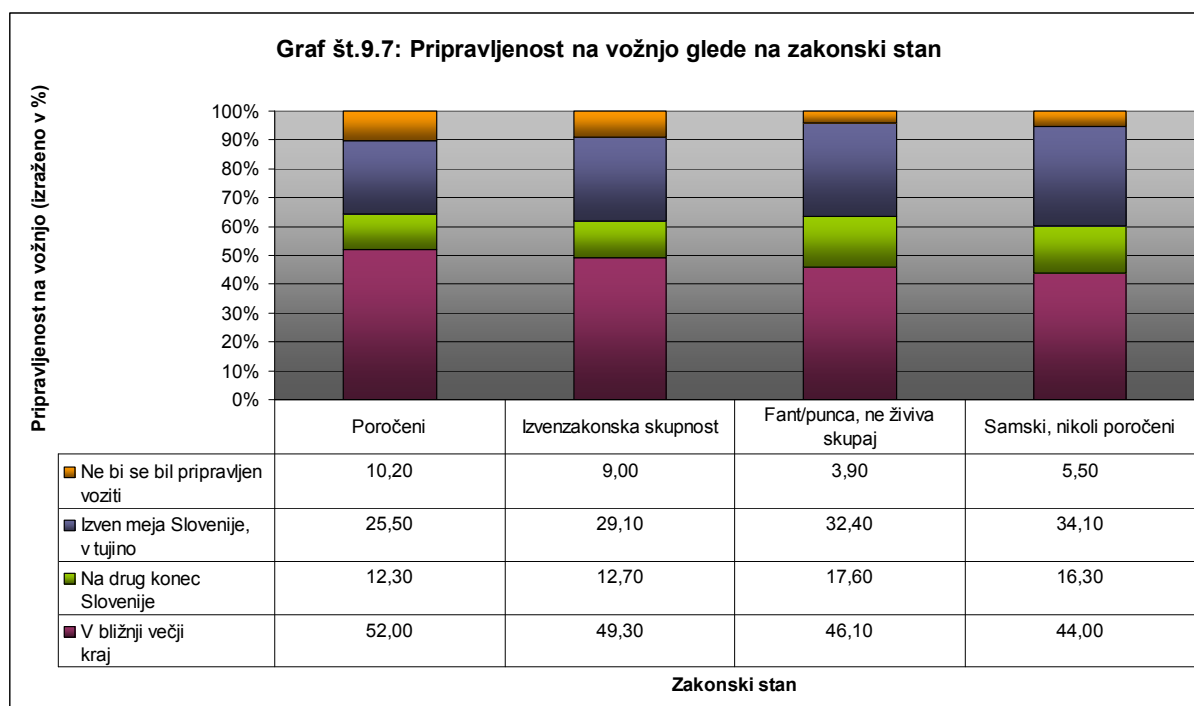
Razlikujemo dvoje ovir, ki vplivajo na odločitev za selitev, in sicer sistemske ovire (različni uradni postopki, urejanje dovoljenj, postopek selitve in nepoznavanje tujega jezika), ter osebne ovire (npr. navezanost na partnerja, otroke, itd.) pri odločanju o preselitvi v tujino (Kovačič in drugi 2006, 25).

Predstavnica slovenskega EURES-a mi v telefonskem razgovoru pove, da je najpogostejši razlog dela v tujini za Slovence partner v tujini, sledijo pa razlogi, da ne najdejo zaposlitve v Sloveniji, da si želijo novih izkušenj ter da so zaposleni v tujem podjetju, ki jih napoti na delo v tujino. Na žalost pa na EURES-u ne razpolagajo z nobeno analizo, ki bi pomagala razumeti, kdo se za tujino sploh odloča, kot so informacije o profilih migrantov, za kakšno delo se večinoma odločajo slovenski migranti, za koliko časa odhajajo, nagib za delo v tujini itd..

Pri odločitvi za mobilnost je pomembnih več faktorjev, med njimi tudi stan ter starost. V nadaljevanju obravnavam povezanost teh dveh dejavnikov na mobilnost. S pomočjo grafičnega prikaza 9.7 ugotavljam, da je razviden največji delež opredeljenih za vožnjo izven Slovenije pri tistih, ki jim osebni dejavniki ne predstavljajo ovir, to so samski, ki jih v tem smislu nič ne zadržuje doma.

Kontingenčna analiza glede povezave med tema dvema spremenljivkama sicer ne kaže izrazite statistične značilnosti (Kovačič in drugi 2006, 13), čeprav je opazna tendenca pri tistih, ki imajo manj osebnih ovir, zadržkov, to so tisti, ki so v zvezi ali samski, največ ovir pa vidijo poročeni (glej graf 9.7). Ugotovljene so bile statistično značilne razlike pri sistemskih ter pri osebnih ovirah glede na zakonski stan. Poročeni ter tisti, ki živijo v izvenzakonski skupnosti, statistično značilno višje vrednotijo pomen sistemskih ovir. Če primerjamo ti dve kategoriji glede na vrednotenje osebnih ovir, opazimo, da tisti, ki živijo v izvenzakonski skupnosti, nižje vrednotijo pomen osebnih ovir kot poročeni (Kovačič in drugi 2006, 27). Statistična značilnost pa je bila opažena tudi pri samskih in nikoli poročenih, le ti nižje vrednotijo pomen oddaljenega partnerja ali družine v tujini (Kovačič in drugi 2006, 28).

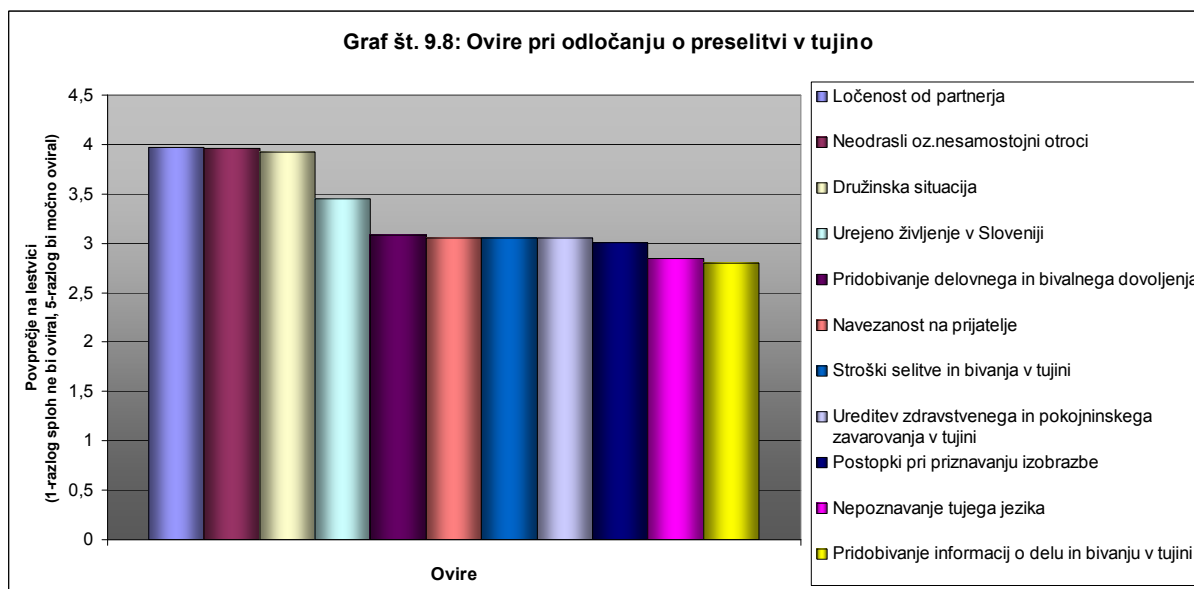
Graf 9.7: Pripravljenost na vožnjo glede na zakonski stan



Vir: Kovačič in drugi (2006, 14).

Največjo oviro anketirancem pri odločitvi o preselitvi v tujino predstavlja ločenost od partnerja, neodrasli oz. nesamostojni otroci, družinska situacija, urejeno življenje v Sloveniji, ter šele potem sistemske ovire (glej graf 9.8).

Graf 9.8: Ovire pri odločanju o preselitvi v tujino



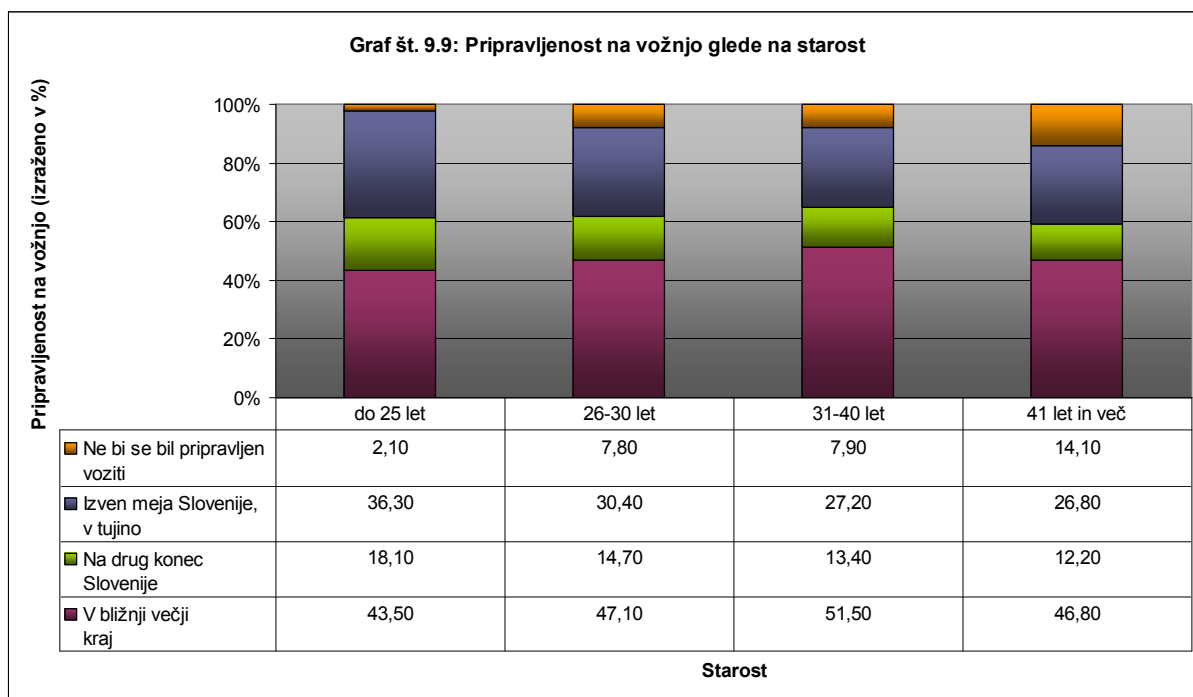
Vir: Kovačič in drugi (2006, 25).

Najmanjšo pripravljenost za selitev kažejo poročeni, malo bolj tisti, ki živijo v izvenzakonski zvezi, tisti, ki že imajo otroke, potem tisti, ki imajo fanta ali punco, največjo pripravljenost na selitev pa kažejo samski (Kovačič in drugi 2006, 33), predvsem je mobilnost opazna pri

samskih moških z višjo in visokošolsko izobrazbo (Moje Delo 2006). Partner ali družina v tujini pa samskim in tistim brez otrok ne predstavlja motivacije (Kovačič in drugi 2006, 34).

Okornova ugotavlja, da je večina mobilnih starih do 35 let, v zadnjem času pa se za delo v tujini odločajo tudi starejši iskalci zaposlitve, nad 50 let, večinoma opravljajo pomožna dela ali pa dela, za katera potrebujejo visokošolsko izobrazbo družboslovne smeri (Kužet 2011). Kontingenčna analiza med spremenljivkama pripravljenost na vožnjo ter starost kaže (glej graf 9.9), da obstaja statistična značilnost, da so se mlajši bolj pripravljeni voziti v tujino (Kovačič in drugi 2006, 14) ter da so mlajši bolj motivirani za izobraževanje in delo v tujini (Kovačič in drugi 2006, 34). Tudi podatek vodje Eures-a je, da so se mladi na splošno bolj pripravljeni seliti v državo, ker še nimajo družinskih in drugih obveznosti (Kužet 2011).

Graf 9.9: Pripravljenost na vožnjo glede na starost



Vir: Kovačič in drugi (2006, 14).

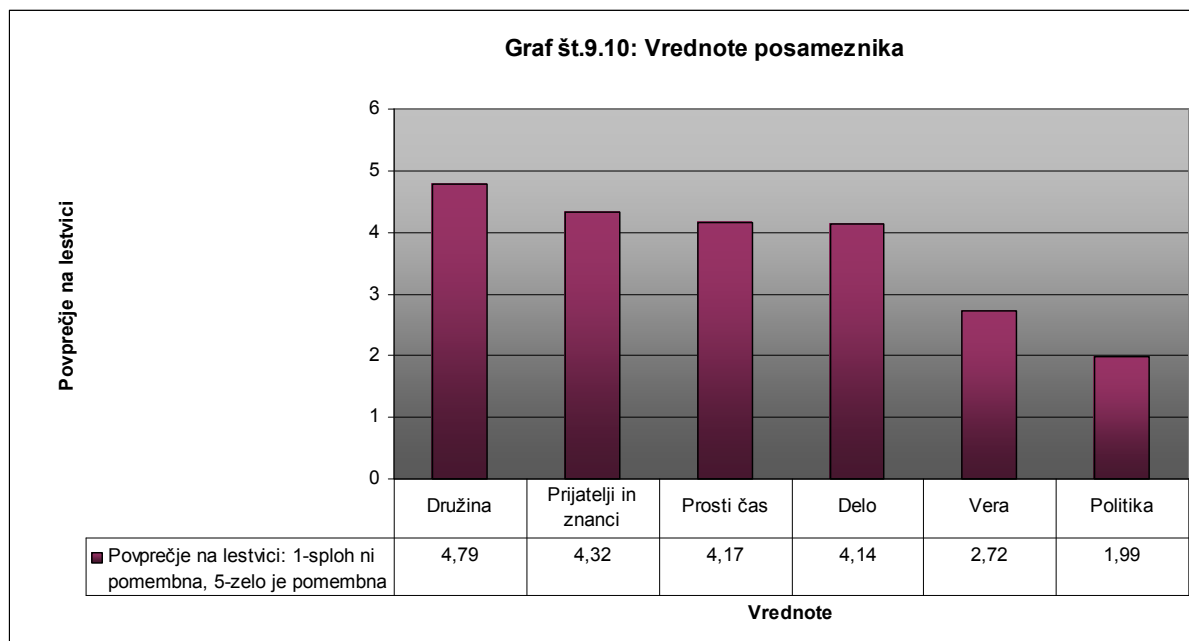
Višje in visoko izobraženi so bolj motivirani za delo v tujini, tisti s srednjo šolo pa se bolj opirajo na mnenja tistih, ki so v tujini že delali (Kovačič in drugi 2006, 34). Uporaba Anova testa, s katerim skupno varianco razbijemo na posamezne komponente, pove ali razlike med vzorci lahko pomenijo tudi razlike v populaciji (Moj študij.com 2009). Test pokaže, da anketiranci z osnovnošolsko izobrazbo statistično značilno višje vrednotijo pomen osebnih ovir (Kovačič in drugi 2006, 27). Enako kot raziskava SJM pokaže tudi raziskovanje skupine

Aktiv, in sicer to, da so se bolj pripravljeni preseliti v tujino višje izobraženi, navajajo pa tudi to, da ljudje pričakujejo zaposlitev, ki bo skladna z njihovo formalno izobrazbo (Aktiv 2009). K pripravljenosti na selitev v mnogih primerih (73%) vpliva ponudba večjega dohodka, vsaj za enkrat ali dvakrat višjega (Kovačič in drugi 2006, 18). Pomemben vpliv na posameznika predstavlja tudi internet, tisti, ki ga uporabljajo pogosteje, so se bolj pripravljeni seliti tako v tujino kot v drug kraj v Sloveniji (Kovačič in drugi 2006, 15-16), saj so tudi bolje obveščeni o možnostih dela v tujini. Pri tistih, ki dnevno uporabljajo internet, je bila ugotovljena opazna statistična značilnost, le-ti statistično nižje ocenjujejo pomen osebnih ovir (Kovačič in drugi 2006, 27).

Vežano na postavljeno hipotezo o nemobilnosti Slovencev, lahko ugotovim, da bi se slabi dve tretjini tistih, ki so se opredelili kot pripravljenih na selitev, preselili za obdobje do enega leta, za stalno pa le 17% (Kovačič in drugi 2006, 16), kar kaže na nepripravljenost dolgoročno zamenjati bivališče zaradi navezanosti na domače okolje in družino.

Pri iskanju odgovora na mojo drugo hipotezo, ko želim najti odgovor na vprašanje, koliko osebna navezanost na dom, družino ter socialno mrežo doma vpliva na mobilnost, lahko s pomočjo analize odgovorov anketirancev povzamem, da so v splošnem družina, prijatelji in znanci anketiranim najbolj pomembni, sledijo pa prosti čas, delo, vera in politika (glej graf 9.10).

Graf 9.10: Vrednote posameznika



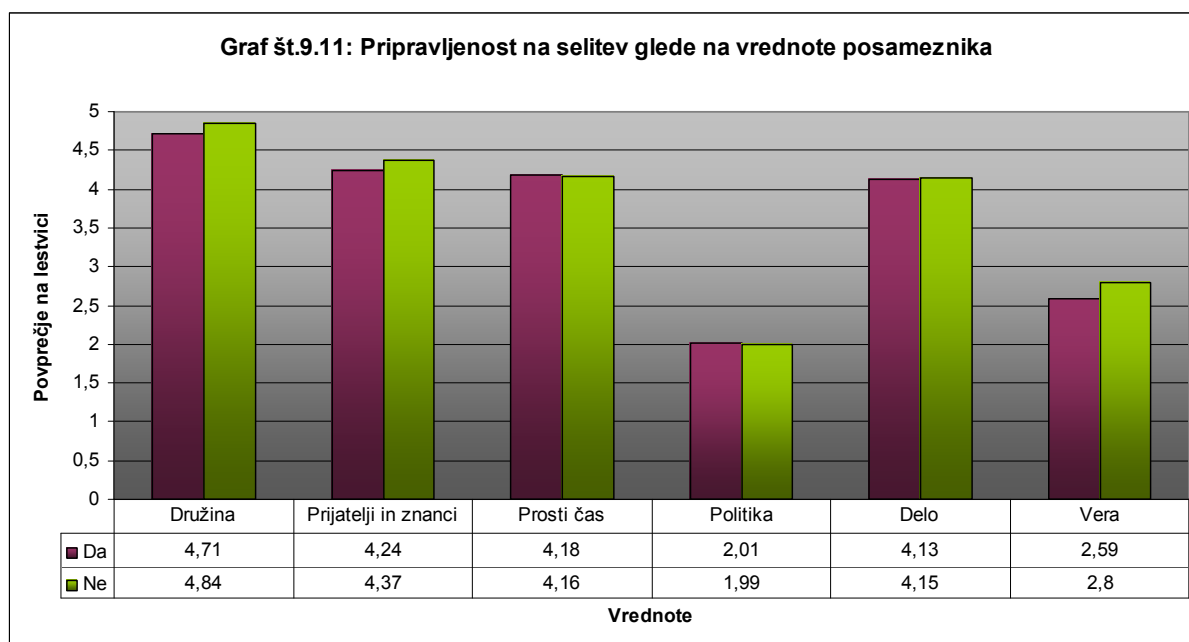
Vir: Kovačič in drugi (2006, 21).

Primerjava z raziskavo Slovensko javno mnenje 2005/3, z naslovom »Svetovna raziskava vrednot« kaže enake rezultate, prav tako sta na zadnjem mestu vera in politika (Kovačič in

drugi 2006, 21-22). Nadaljnja analiza je potekala na podlagi t-testa, kot načina preverbe enakosti dveh povprečij, ko z neko (neodvisno) spremenljivko razdelimo vzorec na dve skupini, nato za vsak del izračunamo povprečje izbrane spremenljivke, povprečji pa med seboj primerjamo ter določimo tudi stopnjo značilnosti (α), na podlagi katere določimo kritično območje (Kovačič 2010). Analiza s t-testom je pokazala, da ravno ti ljudje, ki najvišje vrednotijo družino, prijatelje, znance ter vero, najmanj razmišljajo o delu v tujini (Kovačič in drugi 2006, 22).

Odgovori, vezani na vrednote so bili razčlenjeni tudi s t.i. Wardovo hierarhično metodo združevanja v skupine, odgovori se tako razdelijo v dve skupini, eni se navezujejo na samorealizacijo, vezano na osebno rast (povprečna vrednost indeksa znaša 4,33), drugi pa odnos do dela kot pogoj zagotavljanja eksistence (povprečna vrednost indeksa znaša 3,85). T-test pokaže, da tisti z višjimi vrednostmi pri eksistenčnem indeksu (glej graf 9.11) so se statistično manj pripravljene seliti v tujino (Kovačič in drugi 2006, 24).

Graf 9.11: Pripravljenost na selitev glede na vrednote posameznika



Vir: Kovačič in drugi (2006, 22).

Zanimiva ugotovitev je tudi, da brezposelne osebe ovirajo bolj kot samozaposlene (med tema dvema kategorijama so bile najdene statistično značilne razlike) (Kovačič in drugi 2006, 27), kar kaže na izgubo samozavesti zaradi začasne odsotnosti na trgu dela.

Selitev se zdi privlačna tistim, ki to vidijo kot priložnost za pridobitev zanimive izkušnje na delovnem in strokovnem področju, si želijo spoznati novo državo in kulturo. Osebni dejavniki so med prvimi spodbudami, ki vplivajo na odločitev za selitev, sicer pa osebne ovire višje

ocenjujejo ženske, nižje izobraženi, bolj vezani na partnerja, tisti z otroki (Kovačič in drugi 2006, 34). Bolj so se pripravljene seliti moški, mlajši, manj vezani na partnerja, samski ter višje izobraženi (Kovačič in drugi 2006, 33-34) ter tisti, ki imajo prijatelje in sorodnike iz tujine (Aktiv 2009). Najmanj se radi selijo tisti, ki najraje živijo v Sloveniji, se nikoli niso radi selili, menijo, da so prestari, da s selitvijo nič ne pridobijo, ne upajo tvegati ter tisti, jih sistemske ovire zelo motijo, osebne ovire pa vrednotijo visoko (Kovačič in drugi 2006, 34).

Sistemske ovire kot so pridobivanje delovnega in bivalnega dovoljenja, stroški selitve in bivanja v tujini, ureditev zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja v tujini, postopki pri priznavanju izobrazbe, nepoznavanje tujega jezika, pridobivanje informacij o delu in bivanju v tujini predstavljajo manjšo oviro kot osebne ovire (glej graf 9.8).

S pomočjo faktorске analize je potekala nadaljnja raziskava. Gre za metodo redukcije podatkov, študij povezav med spremenljivkami, ko skušamo najti novo množico spremenljivk, ki predstavljajo to, kar je skupnega spremenljivkam. S faktorško analizo ugotovimo, ali so zveze med opazovanimi spremenljivkami bolj pojasnjive z manjšim številom posredno opazovanih spremenljivk ali faktorjev (Kovačič 2010).

S faktorško analizo se ovire pri odločanju o preselitvi v tujino delijo na dva sklopa, sistemske in osebne (glej graf 9.8) (Kovačič in drugi 2006, 25). Z raziskavo so ugotovili, da osebni dejavniki (partner, družina) predstavljajo največji vpliv na mobilnost, tistim, ki le-to predstavlja vrednoto, manj razmišljajo o delu v tujini, skrbi jih ločenost od partnerja, nesamostojnost otrok ter družinska situacija (Kovačič in drugi 2006, 33-34), manj pa jih skrbi nepoznavanje tujega jezika in pridobivanja informacij o delu in bivanju v tujini (Kovačič in drugi 2006, 24). Sistemske ovire značilno višje ocenjujejo ženske, poročeni, tisti iz izvenzakonske skupnosti ter tisti z otroki. Najmanj se radi selijo tudi tisti, ki jih sistemske ovire zelo motijo (Kovačič in drugi 2006, 34).

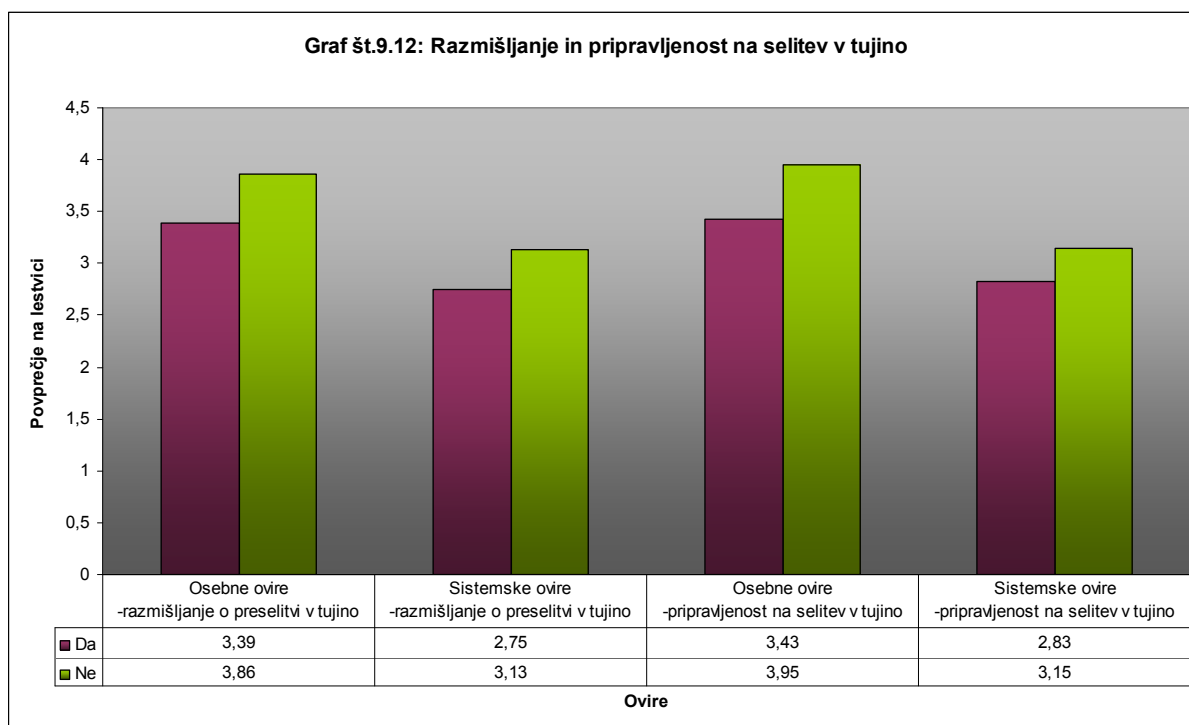
Ženske tako osebne kot sistemske ovire vrednotijo višje kot moški, osebne vrednotijo visoko tudi tisti z nizko izobrazbo (Kovačič in drugi 2006, 26). Na vrednotenje ovir, tako sistemskih kot osebnih, vpliva tudi to, ali imajo otroke ali ne. Tisti, ki imajo otroke ali družino v tujini, je tujina za njih statistično bolj pomembna kot tistim, ki otrok nimajo (Kovačič in drugi 2006, 27-28).

V splošnem, tisti, ki razmišljajo o delu v tujini, vidijo manj sistemskih in manj osebnih ovir za odhod, kar lahko v splošnem rečemo na podlagi t-testa, katerega rezultati so prikazani v raziskavi. Na lestvici od 1 do 5 bi jih osebni razlogi ovirali s povprečno oceno 3,67, sistemski razlogi pa 2,98 (glej graf 9.12) (Kovačič in drugi 2006, 26).

Iz grafa 9.12 pa je razvidno, da imajo osebne ovire tako pri razmišljanju o delu v tujini kot tudi pripravljenosti na selitev v tujino vendarle večjo težo pri odločitvah posameznikov. Delež oseb, ki opredelijo osebne ovire kot bolj obremenjujoče, je pri obeh vprašanjih večji, vezanih tako na razmišljanje kot dejansko pripravljenost preseliti se.

Vendar tistim z resničnim namenom odhoda v tujino, ovire, tako osebne kot sistemske, ne bi smele predstavljati težav, če pa že, so ovire osebne narave zagotovo večje (Kovačič in drugi 2006, 34).

Graf 9.12: Razmišljanje in pripravljenost na selitev v tujino



Vir: Kovačič in drugi (2006, 26).

9.10 Analiza dela slovenskih državljanov v drugih državah EU

Za okvirni vpogled v dejansko stanje glede mobilnosti Slovencev, sem s pomočjo Statističnega urada, Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter EURES-ovih svetovalcev želela ugotoviti, kakšne so značilnosti mobilnosti slovenske delovne sile.

Na spletni strani Statističnega urada sem pridobila statistične podatke vezane na selitve Slovencev splošno, na podlagi katerih bom skušala ugotoviti trende glede mobilnosti Slovencev.

Po podatkih statističnega urada, se je od leta 2004 (starejših podatkov ni na voljo), ko smo vstopili v EU, pa do leta 2009 mobilnost Slovencev postopoma povečevala (glej tabela 9.3), pri čemer so obravnavani prebivalci RS in njihove selitve v tujino na splošno in ne samo v države EU. Selitve moških so se v tem obdobju povečale za 144,45%, žensk pa za 79,89%. Podatek kaže na postopno povečevanje selitev, občutno več pa je pripadnikov moškega spola, ki se odločijo za selitev.

Iz tabele, v kateri je prikazano število odseljenih v tujino na splošno (glej tabela 9.3), vidimo, da se jih je v letu 2009 odselilo približno 2% delovno aktivnih prebivalcev, kar kaže na majhno mobilnost tudi v druge države, se pa opazi velik porast splošnega zanimanja za selitev.

Tabela 9.3: Meddržavne selitve po spolu

Meddržavne selitve - odseljeni v tujino	leto 2004	leto 2005	leto 2006	leto 2007	leto 2008	leto 2009
Spol - SKUPAJ	8.269	8.605	13.749	14.943	12.109	18.788
Moški	6.061	6.659	10.725	10.696	8.190	14.816
Ženske	2.208	1.946	3.024	4.247	3.919	3.972

Vir: SURS (2011).

Slovenci so zanimanje za tuji trg dela pokazali v največji meri po vstopu Slovenije v EU, povpraševanje iskalcev zaposlitve pa se umirja kot posledica gospodarske krize in manj razpisanih prostih delovnih mest (Aktiv 2009).

Ker je Avstrija ena od privlačnejših držav za slovensko delovno silo, sem skušala pri avstrijskem EURES svetovalcu (kot omenjeno podatki v slovenskem EURES-u niso na voljo) preveriti, koliko Slovencev dela v Avstriji ter za kakšen profil delavcev gre. Na žalost Avstrija ne razpolaga z informacijami, koliko se jih je tja preselilo zaradi dela in koliko jih je dejansko našlo zaposlitev. Predlagali so, naj se obrnem na avstrijski statistični urad, kjer pa s podatki o slovenskih delavcih prav tako ne razpolagajo.

Več sreče sem imela z nemškim EURES-om, ki mi je ponudil natančno evidenco (glej tabela 9.4), v kateri vidimo registrirane slovenske rezidente v Nemčiji za leto 2007 in 2008. V enem letu lahko opazimo manjše znižanje števila slovenskih rezidentov v Nemčiji, velja tako za moške kot za ženske.

Tabela 9.4: Slovenski rezidenti v Nemčiji

Slovenski rezidenti v Nemčiji	31.12.2007	31.12.2008
Moški	10.379	10.059
Ženske	10.592	10.404
Skupaj	20.971	20.463

Vir: Statistični urad Wiesbaden (2011).

V naslednji tabeli (glej tabela 9.5) je podano število zaposlenih Slovencev v Nemčiji za leto 2009 ter 2010. Tudi podatek, vezan na zaposlitev, kaže na manjši upad zanimanja in posledičnega dela Slovencev v Nemčiji, morda je razlog svetovna gospodarska kriza, ki se je občutila tudi v gospodarsko razvitejših družbah.

Tabela 9.5: Slovenski delavci zaposleni v Nemčiji

Slovenski delavci zaposleni v Nemčiji			
	Skupaj	Moški	Ženske
leto 2009	7.462	3.753	3.709
leto 2010	7.146	3.565	3.581

Vir: Urad za delo Nemčija (2011).

Podoben odgovor kot od avstrijskega EURES-a prejmem tudi s strani švedskega. Ne beležijo, iz katere države EU prihajajo njihovi iskalci zaposlitve. Napotijo me na Urad za migracije na Švedskem, ki skrbi za dovoljenja za bivanje in delo, kjer pa mi prav tako niso mogli ponuditi podatkov o slovenskih migrantih.

Italijanski EURES prav tako ne zbira podatkov o slovenskih delavcih v Italiji, prav tako tudi o številu delavcev iz preostalih EU držav. Obrnem se tudi na Nacionalni Inštitut za socialo, kamor tuje delavce registrira delodajalec, če tuji delavec dela v Italiji (velja tudi za obdobje krajše od 3 mesecev), kjer podatkov o številu slovenskih migrantov prav tako ni bilo moč pridobiti.

S strani EURES Norveška pa sem prejela podatke o številu Slovencev na Norveškem. Po podatkih Statističnega urada je tam skupno približno 104 slovenskih delavcev v letu 2009. Število slovenskih delavcev je za statistiko skoraj zanemarljivo, beležijo pa sicer zelo visoko število tujih prebivalcev, približno 500.000 je tujcev od skupno 4,8 mio prebivalcev, kar predstavlja dobrih 10% prebivalstva. Norveški EURES mi je posredoval tudi rezultate raziskave enega od privatnih podjetij (Perduco), izdelane na zahtevo norveškega EURES-a. Vzorec vprašanih je 2000 privatnih podjetij in 500 javnih podjetij. V privatnem sektorju se je zaposlilo 0,9% Slovencev, v javnem sektorju pa 1,0%, kjer je najverjetneje večina zaposlenih v zdravstvenem sektorju.

S prošnjo za pridobitev podatkov, koliko ljudi se je odjavilo iz zdravstvenega zavarovanja v Sloveniji, sem se obrnila na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, a mi žal niso mogli

ponuditi konkretnih števil, vezanih na odjavo iz zdravstvenega zavarovanja zaradi migracije v EU. V primeru odjave osebe iz zavarovanja (obrazec M-2) ne zbirajo podatkov o razlogih osebe za odjavo oz. njenih morebitnih nadaljnjih namenih, najpogosteje odjava pomeni spremembo zaposlitve ali smrt in ne odjavo iz razloga odselitve v tujino.

Obrnila sem se tudi na Ministrstvo za delo, Sektor za delovne migracije, ki pa prav tako ne razpolaga s podatki o številu slovenskih delavcev, ki opravljajo zaposlitev v drugih državah EU.

Pri navedenih podatkih Statističnega urada je potrebno upoštevati, da ne razpolagam z natančnimi podatki, koliko se jih je konkretno odselilo v določeno državo EU, temveč le koliko se jih je izselilo drugam ali izselilo za delo v tujini nasploh.

V zelo kratkem obdobju od leta 2004 do 2009 je opaziti velik porast splošnega zanimanja za selitev, za 127,21%, v splošnem pa se bolj selijo moški.

V Nemčiji je opaziti znižanje števila slovenskih rezidentov (primerjava leta 2007 in 2008), velja tako za moške kot za ženske, v naslednjem obravnavanem obdobju (tj. 2009 in 2010) pa podatek vezan na zaposlitev prav tako kaže na trend manjšega zanimanja za delo Slovencev v Nemčiji.

Največji pritek slovenskih delavcev lahko po prenehanju omejitev glede pretoka delovne sile, pričakujeta prav Avstrija in Nemčija (UNISV 2006), ki sta slovenski delovni sili najbolj privlačni za delo.

Na žalost v tem poglavju ne morem potegniti zaključkov, ker so podatki težko primerljivi med seboj in to smatram kot veliko pomanjkljivost na tem področju raziskovanja.

Za primer, želela sem ugotoviti, kolikšen delež Slovencev dela v Nemčiji, pa iz evidence odseljenih iz Slovenije leta 2009 in števila registriranih zaposlenih Slovencev v Nemčiji ne morem ugotoviti pravega rezultata, saj so se nekateri Slovenci priselili tja že prej in so vodeni kot registrirani zaposleni tudi v letu 2009, pa tudi t.i. »odseljeni iz Slovenije« ni nujno, da dejansko delajo v tujini.

10 Zaključek

V zaključnem poglavju bom v strnjeni obliki opredelila odgovore na moje hipoteze ter ostala raziskovalna vprašanja, s katerimi sem želela doseči svoje cilje.

Z nalogo sem predstavila ključne značilnosti in pogoje za delo v posameznih EU državah ter ugotovila, kateri so dejavniki, ki vplivajo na odločitve slovenskih delavcev za zaposlovanje v državah EU ter kaj je pravi razlog nezanimanja za mobilnost slovenske delovne sile.

Moja prva hipoteza se nanaša na to, da Slovenska delovna sila ni mobilna in to hipotezo lahko v celoti potrdim. Skozi analizo sem ugotovila, da ljudje ne razmišljajo o zamenjavi zaposlitve na splošno. Slovenci so se v večini pripravljene voziti v bližnji večji kraj (do 20 km) in pri tem vprašanju niso pokazali pripravljenosti na vožnjo v bolj oddaljen kraj, v tujino le tisti, ki živijo blizu slovenske meje. Glede na nepripravljenost na dnevne migracije, so presenetili odgovori na vprašanje o razmišljanju o delu v tujini, saj se jih je za pozitiven odgovor opredelilo slabih 40%, sicer pa raziskava kaže nizko dejansko mobilnost anketiranih v domači državi, 47,2% se jih sploh še ni preselilo v drug kraj, četrtnina pa le enkrat. Na podlagi tega lahko rečemo, da smo Slovenci nemobilni narod, vendar pa v splošnem tujino dojemamo v pozitivnem smislu. Dejansko se jih je v letu 2009 odselilo le približno 2% delovno aktivnih prebivalcev, kar kaže na majhno mobilnost v druge države, kljub velikemu porastu splošnega zanimanja za selitev.

Drugo hipotezo, ki se nanaša na navezanost slovenske delovne sile na domače okolje, družino, dom ter nepriznane želje po spremembah, lahko prav tako potrdim. Največjo pripravljenost za vožnjo v bolj oddaljen kraj, izven Slovenije ali selitev v tujino se zazna pri tistih, ki jim osebni dejavniki ne predstavljajo ovir, to so samski, moški, mlajši, manj vezani na partnerja, bolj izobraženi, tisti, ki imajo prijatelje ali družino v tujini ter prebivalci večjih mest, največ ovir pa vidijo tisti, ki jim ločenost od partnerja, neodrasli oz. nesamostojni otroci, družinska situacija, urejeno življenje v Sloveniji predstavljajo veliko oviro, zato posledično manj razmišljajo o delu v tujini. To so največkrat anketiranci z nižjo izobrazbo, ženske, poročeni, bolj vezani na partnerja, tisti z otroki, starejši, ljudje iz podeželja in manjših krajev. Tisti iz izvenzakonske zveze nižje vrednotijo pomen osebnih ovir kot poročeni, nižje vrednotenje osebnih ovir se je opazilo tudi pri samskih in nikoli poročenih. Tisti, ki imajo otroke ali družino v tujini, je tujina za njih statistično bolj pomembna kot tistim, ki otrok nimajo.

Odgovor glede osebne navezanosti na dom in domačo socialno mrežo je, da so v splošnem družina, prijatelji in znanci anketiranim najbolj pomembni, sledijo pa prosti čas, delo, vera in politika. Tisti ljudje, ki najvišje vrednotijo družino, prijatelje, znance ter vero, najmanj razmišljajo o delu v tujini, statistično so se najmanj pripravljene seliti v tujino, prav tako tudi tisti, ki radi živijo v Sloveniji, ki ne prepoznajo prednosti selitve v tujino, se ne marajo seliti, se bojijo tveganja, vidijo preveč sistemskih ovir.

Večina, ki se je opredelila za selitev v tujino, bi se jih za stalno preselilo zelo malo, kar kaže na navezanost na dom ter nepripravljenost dolgoročno zamenjati bivališče zaradi navezanosti na domače okolje in družino. Osebni dejavniki predstavljajo največji vpliv na mobilnost, tistim, ki le-to predstavlja vrednoto, manj razmišljajo o delu v tujini, prav tako pa tistim, ki so pripravljene na selitev, osebni dejavniki lahko predstavljajo veliko spodbudo (partner ali družina v tujini), kar potrjuje veliko navezanost na družino. Osebne ovire imajo tako pri razmišljanju o delu v tujini kot tudi pripravljenosti na selitev v tujino večji vpliv pri odločanju posameznikov.

Tretja hipoteza se veže na administrativne ovire, ki naj ne bi bile odločilne za nemobilnost slovenske delovne sile. Ugotavljam, da zadnjo hipotezo lahko le delno potrdim. Sicer sistemske ovire, kot so pridobivanje delovnega in bivalnega dovoljenja, stroški selitve in bivanja v tujini, ureditev zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja v tujini, postopki pri priznavanju izobrazbe, nepoznavanje tujega jezika, pridobivanje informacij o delu in bivanju v tujini, predstavljajo manjšo oviro kot ovire osebne narave. Na splošno je bila večja skrb izražena glede osebnih ovir kot pa glede sistemskih, na katere sicer država lažje vpliva. Analiza raziskave je pokazala, da administrativne ovire sicer niso razlog za majhno mobilnost slovenske delovne sile, jih pa sicer ocenjujejo kot zelo pomembne za vključitev na tuji trg dela, pa tudi sistemske ovire so večja ovira tistim, ki sicer tudi osebne ovire vrednotijo zelo visoko.

Vezano na raziskovalno vprašanje glede motivacije za delo v tujini in razlogov v prid odločitvi za življenje v tujini (objektivni ali subjektivni razlogi) je opažena večja pripravljenost pri tistih, ki selitev vidijo kot priložnost za pridobitev zanimive izkušnje na delovnem in strokovnem področju, si želijo spoznati novo državo in kulturo ter so osebni dejavniki med prvimi spodbudami, ki vplivajo na odločitev za selitev, vzpodbudo anketirancem predstavlja partner, družina ali prijatelji v tujini. Motivacijo za selitev največkrat predstavlja ponudba večjega dohodka, za enkrat ali dvakrat višjega. Dejavniki, ki

pozitivno vpliva na povečevanje mobilnosti je internet, saj so se uporabniki le-tega bolj pripravljani seliti tako v tujino kot v drug kraj v Sloveniji, pripomore k vse večji obveščenosti, lažjemu pridobivanju informacij in sledenju novostim na področju trga dela. Dnevni uporabniki interneta statistično značilno tudi nižje ocenjujejo pomen osebnih ovir.

Moje naslednje raziskovalno vprašanje je vezano na ugotavljanje možnosti, ki so nam na voljo. Ugotovim, da so nam v državah z uveljavljenim prostim pretokom oseb zagotovljene vse pravice vezane na prebivanje, delo, socialne transferje, priznavanje delovne dobe, delovne in zaposlitvene pogoje ter prosto gibanje v državah članicah, določne pravice pa ne prenehajo tudi po prenehanju zaposlitve. Preostali člani družine so upravičeni do bivanja v tujini, zato to ne predstavlja ovir, strah pred ločenostjo od družine je odveč, ob izpolnjevanju določenih pogojev pa pripada tudi pravica do stalnega prebivanja. Prav tako pa so upravičeni do izobraževanja, zdravniške pomoči na podlagi izdelane evropske kartice zdravstvenega zavarovanja. S tega vidika ne vidim ovir, le da so potrebni začetni vložki. Prosti pretok je možen z določenimi omejitvami v posameznih državah, ki so le prehodnega značaja. Predvidevam, da se bo po prenehanju prehodnih obdobj mobilnost povečala in bo postala bolj vsakdanja.

S pomočjo meduniverzitetnih sporazumov in olajšanja vstopa v medštudijsko izmenjavo lahko na dolgi rok vplivamo na splošno mobilnost prebivalstva ter še večje možnosti zaposlovanja v drugih evropskih državah. Z aktivno vključenostjo v vseživljenjsko izobraževanje, pridobivanjem znanj in spretnosti bomo pridobili prednosti, ki so pomembne pri vrednotenju posameznikovih sposobnosti, s tem pa tudi pripomoremo k večjim zaposlitvenim možnostim tudi na tujih trgih dela.

Zadnje raziskovalno vprašanje se je navezovalo na analizo mobilnosti skozi čas, od vstopa v EU do danes. Ugotovim, da se je mobilnost skozi čas postopno povečevala, tako selitev v drug kraj v Sloveniji kot v tujino, kar bi lahko bila posledica vse večje uporabe interneta, odpiranja mej, dviga izobrazbene ravni in vedno manj administrativnih ovir. Zaznati je skozi leta večjo pripravljenost na selitev v tujino ter vse več opredeljenih odgovorov za selitev, z namenom, da bi si s tem izboljšali svoje delovne ali življenjske razmere.

Zaradi težkega pridobivanja podatkov, ki med seboj niso primerljivi, je zelo težko ugotoviti dejanske migracijske tokove, vsekakor pa lahko zaključim, da je tujina Slovencem vse bolj privlačna, saj se opažajo trendi večjega zanimanja za delo v EU. Tujino na splošno ocenjujejo

v zelo pozitivnem smislu, v smislu prednosti, a žal se to še ne pozna v številu dejansko odseljenih. Morda bomo po prenehanju veljave omejitev prostega pretoka oseb v Avstriji in Nemčiji, ki sta Slovincem najbolj privlačni za delo, zaznali večji delež tistih, ki se odločajo za delo v tujini.

11 Literatura

- Aktiv. 2009. *Slovenski delavci mobilni, a le v obmejnih regijah*. Dostopno prek: http://www.aktiv.si/izziv/novice/Slovenski_delavci_mobilni_a_le_v_obmejnih_regijah_novica.jsp (11.november 2009).
- Bevc, Milena. 1991. *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
- Bratina, Tomaž. 2003. *Primer uporabe SPSS*. Dostopno prek: <http://d111.fnm.uni-mb.si/moodledata/12/SPSS-prirocnik-GI-pdp.pdf> (9.januar 2011).
- Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS). 2011. *Podprogram Leonardo da Vinci - poklicno izobraževanje in usposabljanje*. Dostopno prek: <http://www.cmeplus.si/vzu/leonardo.aspx> (9.januar 2011).
- Cerjak, Katja. 2006. Mobilnost na Univerzi v Ljubljani. V *Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica. Razprave z okroglih miz ob evropskem letu mobilnosti delavcev 2006*, ur. Ana Klinar, 70-71. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Christensen, Inger. 2010. *Življenje in delo na Norveškem*. Zaposlitveni sejem Moje Delo. Karierna predavanja. Ljubljana: Gospodarsko razstavišče.
- European Student Union. 2010. *Student Mobility*. Dostopno prek: <http://www.esib.org/index.php/issues/Mobility/95-student-mobility> (20.april 2010).
- Evropska komisija. 2010a. *Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje*. Prosto gibanje delavcev. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=458&langId=sl> (7.februar 2010).
- --- 2010b. *Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje*. Širitev – prehodne določbe. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=sl> (1.junij 2010).
- Evropski portal za zaposlitveno mobilnost (EURES). 2010a. *Podatki o prehodnih pravilih, ki urejajo prost pretok delavcev iz novih držav članic, v nove države članice in med njimi*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=sl&countryId=AT&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=1&acro=free> (1.junij 2010).

- --- 2010b. *Širitev – prehodne določbe.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=sl> (23.maj 2010).
- --- 2010c. *Kaj lahko EURES stori za vas?* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=sl> (22.maj 2010).
- --- 2010č. *Svetovalci EURES.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sl&catId=3&parentCategory=3> (22.maj 2010).
- --- 2010d. *EURES v čezmejnih regijah.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sl&catId=56&parentCategory=56> (22.maj 2010).
- --- 2010e. *Nacionalni člani EURES-a.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=sl&catId=29&parentCategory=29> (22.maj 2010).
- --- 2010f. *Prost pretok: Nemčija.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=sl&countryId=DE&fromCountryId=SI&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2> (6.junij 2010).
- --- 2010g. *Prost pretok: Združeno kraljestvo.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=sl&countryId=UK&fromCountryId=SI&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2> (6.junij 2010).
- --- 2010h. *Prost pretok: Avstrija.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=sl&countryId=AT&fromCountryId=SI&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2> (23.maj 2010).
- --- 2010i. *Prost pretok: Italija.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=sl&countryId=IT&fromCountryId=SI&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2> (23.maj 2010).
- --- 2010j. *Prost pretok: Švedska.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=sl&countryId=SE&fromCountryId=SI&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2> (5.december 2010).
- --- 2010k. *Prost pretok: Norveška.* Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=sl&countryId=NO&fromCountryId=SI&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=2> (5.december 2010).
- Goessinger, Herman. 2010. *Življenje in delo v Avstriji.* Zaposlitveni sejem Moje Delo. Karierna predavanja. Ljubljana: Gospodarsko razstavišče.

- Graversen, Ebbe K. 2000. *Human capital mobility - A comparable knowledge indicator*. The Danish Institute for Studies in Research and Research Policy. Dostopno prek: www.oecd.org/dataoecd/35/25/2100200.pdf (7.november 2007).
- Grilc, Peter in Tomaž Ilešič. 2001. *Pravo Evropske unije*. Druga knjiga. Ljubljana: Pravna fakulteta in Cankarjeva založba.
- Hollifield, James F. (2000). The Politics of International Migration. How can We »Bring the State Back In«? V *Migration Theory. Talking Across Disciplines*, ur. C.B. Bretell in J.F.Hollifield, 137-185. London: Routledge.
- Ignjatović, Miroljub. 2002a. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2002b. Trg delovne sile v Sloveniji v devetdesetih letih 20.stoletja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in drugi, 12-30. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ivančič, Angelca. 1997. *Mobilnost na trgu dela in poti izobraževanja*. Doktorska dizertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije. 2010. *Študij v tujini*. Dostopno prek: <http://www.sklad-kadri.si/si/izobrazevanje-v-tujini/studij-v-tujini/> (7.november 2010).
- Kajzer, Alenka. 2002. »Nove« usmeritve politike zaposlovanja v Evropski uniji in Sloveniji. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in drugi, 476-490. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Klinar, Peter. 1976. *Mednarodne migracije. Sociološki vidiki mednarodnih migracij v luči odnosov med imigrantsko družbo in imigrantskimi skupnostmi*. Maribor: Obzorja.
- Končar, Polonca. 2002. Mednarodno delovno pravo. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in drugi, 58-93. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kopač, Anja, Vanja Hazl in Ivan Svetlik. 2002. Evropska politika zaposlovanja. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik in drugi, 58-93. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kovačič, Matej, Tina Vovk in Rebeka Bešter-Falle. 2006. *Raziskava Mobilnost slovenskih delavcev pri iskanju zaposlitve v državah EU/EGS*. Ljubljana: Center za raziskovanje javnega mnenja.
- Kovačič, Matej. 2010. *On-line slovarček statističnih pojmov*. Dostopno prek: <http://www.ljudmila.org/matej/statistika/mva.html> (30.junij 2010).
- Kužet, Zora. 2008. *Po višji zaslužek vsak dan z vožnjo v Avstrijo*. Dostopno prek: http://bor.czp-vecer.si/VECER2000_XP/2008/07/18/2008-07-18_STR-05-05_MX-01_IZD-01-02-03-04-05-06_PAG-V-ZARISCU.pdf (18.julij 2010).

- --- 2011. *Razmišljate morda o zaposlitvi v tujini*. Dostopno prek: <http://web01.vecer.com/portali/vecer/v1/default.asp?kaj=3&id=2011011805612162> (18.januar 2011).
- Lozar Manfreda, Katja in Anuška Ferligoj. 2009. *Zgodovina statistike*. Dostopno prek: <http://statistika.fdvinfo.net/uploadi/editor/11712803584%20-%20ZGODOVINA%20STATISTIKE.pdf> (16.februar 2011).
- Mahroum, Sami. 1999. *Highly skilled globetrotters: The international migration of human capital*. Sevilla: Raziskovalni center Evropske komisije. Dostopno prek: <http://www-oecd.org/dataoecd/35/6/2100652.pdf> (8.junij 2010).
- Malačič, Janez. 1993. *Demografija. Teorija, analiza, metode in modeli*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- --- 2006. *Demografija. Teorija, analiza, metode, modeli*. Šesta izdaja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Mlinar, Zdravko in Janez Štebe. 2004. Odpiranje v svet v zavesti Slovencev. Mobilnost in identifikacija v prostoru tokov. V *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči: ob 70-letnici sociologa Nika Toša*, ur. Brina Malnar in Ivan Bernik, 11-54. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- McDadd, Michael in Christina Cuthbert. 2010. *Življenje in delo v Veliki Britaniji*. Zaposlitveni sejem Moje Delo. Karierna predavanja. Ljubljana: Gospodarsko razstavišče.
- Mayer, Jörg. 1996. *Implications of new trade and endogenous growth theories for diversification policies of commodity – Dependent countries*. Dostopno prek: http://www.unctad.org/en/docs/dp_122.en.pdf (8.junij 2010).
- Medved, Felicita. 2006. Uvod. V *Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica*, ur. Ana Klinar, 11-18. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ). 2008. *Tudi z deregulacijo poklicev do večje mobilnosti in fleksibilnosti delavcev*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/12106/5665/+vzroki+mobilnosti&cd=9&hl=sl&ct=clnk&gl=si> (24.januar 2010).
- --- 2009. *Belgija in Danska sta v celoti sprostili trg dela, Avstrija in Nemčija ohranjata omejitve do 2011*. Dostopno prek: <http://www.mddsz.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/1939/6064/2b17972665/> (5.maj 2009).

- --- 2010. *Delovne migracije.* Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/ (17.marec 2010).
- --- 2011a. *Zaposlovanje v državah članicah EU in EGP ter obratno.* Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/zaposlovanje_eu_egp_obratno/ (20.januar 2011).
- --- 2011b. *Koordinacija socialne varnosti.* Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/koordinacija_sistemov_socialne_varnosti/ (20.januar 2011).
- --- 2011c. *Uredba 1408/71.* Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/mednarodno_sodelovanje_in_evropske_zadeve/koordinacija_sistemov_socialne_varnosti_ali_socialno_varstvene_pravice_delavcev_migrantov/uredba_140871/ (22.januar 2011).
- --- 2011č. *V Nemčiji s 1.1.2011 sproščen trg dela za sezonske delavce.* Dostopno prek:
http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/aktualno/ (20.januar 2011).
- Moj študij.com. 2009. *Statistična obdelava podatkov SPSS.* Dostopno prek:
<http://statisticaobdelavaspss.mojforum.si/statisticaobdelavaspss-post-24.html>
(11.september 2010).
- Moje Delo. 2006. *Tujina Slovencev ne mika preveč.* Dostopno prek:
<http://www.mojedelo.com/local/3/karierni-center/novosti/raziskave/@1581/raziskava-mobilnosti-tujina-slovencev-se-ne-mika-prevec.aspx> (23.junij 2009).
- --- 2008. *Novi izzivi, prenizka plača in premalo motivacije.* Dostopno prek:
<http://www.mojedelo.com/local/3/karierni-center/novosti/raziskave/@1238/novi-izzivi-prenizka-placa-in-premalo-motivacije.aspx> (28.marec 2009).
- --- 2010. *Kriza močno spremenila preference iskalcev zaposlitve.* Dostopno prek:
<http://www.mojedelo.com/local/3/karierni-center/novosti/raziskave/@2265/kriza-mocno-spremenila-preference-iskalcev-zaposlitve.aspx> (14.januar 2010).
- Moussis, Nicholas. 1999. *Evropska unija. Pravo, ekonomija.politike.* Ljubljana: Littera picta.
- Nacionalni center Europass. 2010a. *Zaposlovanje in mobilnost.* Dostopno prek:
http://www.europass.si/zaposlovanje_in_mobilnost.aspx (26.maj 2010).

- --- 2010b. *Pobuda Europass*. Dostopno prek:
http://www.europass.si/pobuda_europass.aspx (26.maj 2010).
- --- 2011. *The National Europass Centres*. Dostopno prek:
<https://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/Information+and++Support/National+Europass+Centres.csp> (17.januar 2011).
- Nyhagen, Anders in Mona-Lisa Johanesso. 2010. *Življenje in delo v Švedskem*. Zaposlitveni sejem Moje Delo. Karierna predavanja. Ljubljana: Gospodarsko razstavišče.
- Pfund, Marcus in Sascha Schmitt. 2010. *Življenje in delo v Nemčiji*. Zaposlitveni sejem Moje Delo. Karierna predavanja. Ljubljana: Gospodarsko razstavišče.
- Podnar, Katarina. 2008. Prednostno na področju zaposlovanja - Slovenski izzivi pri zaposlovanju v letošnjem letu in predvideni ukrepi aktivne politike zaposlovanja. *Dnevnik* (5.januar).
- *Pogodba o delovanju evropske skupnosti (PES)*. 2008. Uradni list evropske unije C 115/66-67. Prečiščena različica Pogodbe o delovanju Evropske unije. Dostopno prek:
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0047:0199:SL:PDF> (9.maj 2010).
- Portal Evropa. 2007. *2007 – evropsko leto enakih možnosti za vse*. Dostopno prek:
http://europa.eu/50/news/theme/070126_sl.htm (26.januar 2010).
- --- 2010a. *Pogodbe in zakonodaja*. Dostopno prek:
http://europa.eu/abc/treaties/index_sl.htm (17.3.2010).
- --- 2010b. *Delo v tujini*. Dostopno prek:
http://ec.europa.eu/youreurope/nav/en/citizens/services/eu-guide/rights/index_sl.html#14148_1 (6.marec 2010).
- Portal Portalino. 2010. *Evropsko leto mobilnosti 2006*. Dostopno prek:
http://www.portalino.it/slo/index.php?option=com_content&view=article&catid=32%3Aapotroniki&id=17885&Itemid=23 (15.september 2010).
- *Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije (ReIPRS)*. Ur. l. RS 40/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=19938> (27.marec 2010).
- Simon, Julian L. (1989). *The Economic Consequences of Immigration*. Oxford : Basil Blackwell: CATO Institute.
- Siol gospodarstvo. 2009. *Vodilni razmišljajo o menjavi zaposlitve*. Dostopno prek:
http://www.siol.net/gospodarstvo/2009/04/vodilni_razmisljajo_o_menjavi_zaposlitve.aspx (3.april 2010).

- *Slovar slovenskega knjižnega jezika* (SSKJ). 2010. Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. Dostopno prek: http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=migrant&hs=1 (29.april 2010).
- Slovenska tiskovna agencija (STA). 2009. *Mobilnost delovne sile v Sloveniji na nizki ravni*. Dostopno prek: <http://www.sta.si/vest.php?id=1429984> (27.marec 2010).
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). 2011. *Demografsko in socialno področje. Meddržavne selitve po spolu, Slovenija, letno*. Dostopno prek: http://www.stat.si/pxweb/Dialog/varval.asp?ma=0556302S&ti=Meddr%9Eavne+selitve+po+spolu%2C+Slovenija%2C+letno&path=./Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/20_selitve/01_05563_meddrzavne_selitve/&lang=2 (10.januar 2011).
- Statistični urad Wiesbaden. 2011. *Slovene residents*. Bonn: German Federal Employment Agency.
- Šabič, Zlatko. 2007. Rimska pogodba – mejnik v gospodarskem povezovanju Evrope. *Dnevnik*, 20.marec. Dostopno prek: <http://www.dnevnik.si/novice/eu/235232> (15.marec 2010).
- Šarčevič, Damjana. 2006. Mobilnost v okviru opravljanja storitev podjetij z napotenimi delavci. V *Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica. Razprave z okroglih miz ob evropskem letu mobilnosti delavcev 2006*, ur. Ana Klinar, 52-56. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Šrok, Majda in ostali. 2005. *Mobilnost in možnosti za mlade. Vezi brez meja: s pomočjo mednarodnih programov odpiramo vrata izkušnjam*. Ljubljana: Center za mobilnost in evropske programe izobraževanja in usposabljanja (CMEPIUS).
- Taštanoska, Tanja. 2006. Programi mobilnosti mladih. V *Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica. Razprave z okroglih miz ob evropskem letu mobilnosti delavcev 2006*, ur. Ana Klinar, 72-75. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
- Throsby, David. 1998. *Financing and effects of internationalisation in higher education. The economic costs and benefits of international student flows*. Australia: Macquarie University. Dostopno prek: <http://www.oecd.org/dataoecd/54/43/1850261.pdf> (20.april 2010).
- Tratnik, Matjaž, Aleš Ferčič in Maja Ferlinc. 2004. *Osnove prava Evropske unije*. Maribor: Obzorja.

- United Nations Information Service Vienna (UNISV). 2006. *Nove članice EU si želijo visoko izobraženih migrantov*. Dostopno prek: <http://www.unis.unvienna.org/unis/sl/pressrels/2006/unisinf139.html> (19.april 2010).
- Univerza v Ljubljani. 2011a. *Obvezna navodila za izvajanje mednarodne študijske izmenjave in prakse*. Dostopno prek: http://www.uni-lj.si/files/ULJ/userfiles/ulj/mednarodne_izmenjave/program_socrates_erasmus/NavodilaZaIzvajanjeMednarodneStudijskeIzmenjave.pdf (9.januar 2011).
- --- 2011b. *Program Erasmus*. Dostopno prek: http://www.uni-lj.si/mednarodne_izmenjave/program_socrates_erasmus.aspx (9.januar 2011).
- Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (UMAR). 2001. *Slovenija v Evropski uniji. Strategija gospodarskega razvoja Slovenije*. Dostopno prek: http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/projekti/01_sgrs-besedilo.pdf (20.junij 2010).
- Urad za delo Nemčija. 2011. *Slovene Employees in Germany*. Bonn: German Federal Employment Agency.
- Verlič Christensen, Barbara. 2000. *Migracijska politika Evropske skupnosti in Slovenija*. Teorija in praksa 37. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20006verlicchristensen.PDF> (29.april 2010).
- --- 2002. *Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Vladni portal z informacijami o življenju v Evropski uniji. 2010. *Zaposlovanje in sociala*. Dostopno prek: <http://www.evropa.gov.si/si/zaposlovanje-in-sociala/> (10.april 2010).
- Vršaj, Egidij. 2004. *Slovenija in evroregije*. Ljubljana: Krožek za družbena vprašanja Virgil Šček.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ). 2011. *Slovenski EURES*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/eures/slovenski_eures (17.januar 2011).
- Združeni narodi (1998). *Recommendations on Statistics of International Migration*. New York: Združeni narodi. Dostopno prek: <http://sl.wikipedia.org/wiki/Migracije> (12.februar 2010).
- Zupan, Borut. 1993. *Evropska skupnost na prehodu v Evropsko unijo*. Ljubljana: Center za mednarodno sodelovanje in razvoj.
- Žagar, Alenka. 2006. Koordinacija sistemov socialne varnosti. V *Mobilnost delavcev: izziv, priložnost, pravica. Razprave z okroglih miz ob evropskem letu mobilnosti*

delavcev 2006, ur. Ana Klinar, 57-59. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.