

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Blažka Čar

Zaposlovanje izobraženih tujih državljanov v Republiki Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Blažka Čar

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

Zaposlovanje izobraženih tujih državljanov v Republiki Sloveniji

Diplomsko delo

Ljubljana, 2013

Zahvaljujem se...

*...mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću za pomoč, komentarje in predloge pri pisanju
diplomskega dela*

in fantu ter družini, ki so me podpirali v času študija.

Zaposlovanje izobraženih tujih državljanov v Republiki Sloveniji

V diplomskem delu sem obravnavala tematiko zaposlovanja izobraženih tujih državljanov v Republiki Sloveniji. Tujci se v Slovenijo preselijo na podlagi različnih dejavnikov potiska ali potega (push-pull), za bivanje v tej državi pa si želijo najti zaposlitev, ustrezno svoji izobrazbi, pri čemer mnogi nimajo uspeha. Pridobitev zaposlitve omogoča vključenost tujca v slovensko družbo in ima pozitiven vpliv na kakovost njegovega življenja. Intervjuji z mladimi izobraženimi tujci, ki iščejo/so iskali zaposlitev, so pokazali, da je ena izmed prevladujočih težav pri iskanju zaposlitve slovenski jezik, ki ga mnogi delodajalci vidijo kot pogoj, pomembnejši od delovnih izkušenj in znanja. Slovenski delodajalci tujim državljanom neradi zagotovijo delovna mesta za daljši čas, pogosteje uporabljajo fleksibilne oblike zaposlovanja. Raziskava je pokazala, da je večina tujcev slabo informiranih o slovenskih administrativnih zahtevah in zakonsko določenih postopkih, ki jim morajo zadostiti, da pridobijo vso potrebno dokumentacijo za življenje in opravljanje dela. Odprtost države in slovenskih podjetij do zaposlovanja tujih državljanov bi posledično lahko poskrbela za večji dotok izobraženih tujih kadrov in ne nazadnje za konkurenčnost in privlačnost slovenskega trga.

Ključne besede: zaposlovanje, tuji državljanji, izobrazba, slovenski jezik.

Employment of educated foreign citizens in the Republic of Slovenia

In my graduation thesis I address the topic of employment of educated foreign citizens in the Republic of Slovenia. Foreigners migrate to Slovenia on the basis of various push or pull factors and to stay in the country they seek for employment, adequate to their education, where many do not succeed. Obtaining an employment enables to include the foreigner in the Slovenian society and has a positive influence on his life quality. Interviews with young educated foreigners who are/were seeking for employment, have shown that one of the prevailing difficulties in finding employment is Slovenian language, which many of the employers see as more important than work experience and knowledge. Slovenian employers are reluctant to provide long term employment for foreigners, thus they rather use flexible forms of employment. The research has shown that the majority of foreigners is poorly informed about Slovenian administrative requirements and legally prescribed procedures they have to comply in order to obtain all the necessary documentation for life and work. Openness of the country and of Slovenian companies for employing foreign citizens could eventually provide significant inflow of educated foreign workforce and nevertheless, could provide competitiveness and attractiveness of Slovenian market.

Key words: employment, foreign citizens, education, Slovenian language.

KAZALO

1 UVOD	6
2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV	8
2.1 TUJCI V RS.....	8
2.1.1. DEJAVNIKI MIGRACIJ.....	10
2.2 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V RS.....	12
2.3 IZOBRAZBA TUJCEV	13
3 ZAKONODAJA.....	14
3.1 ZAPOSLOVANJE TUJCEV IZ DRŽAV ČLANIC EU, EGP IN ŠVICARSKE KONFEDERACIJE.....	15
3.2 ZAPOSLOVANJE TUJCEV IZ TRETJIH DRŽAV	15
4 EMPIRIČNI DEL.....	16
4.1 METODOLOŠKA IZHODIŠČA	17
4.1.1 VZORČENJE IN IZVEDBA.....	17
4.1.2 OPIS ENOT	19
4.2 ANALIZA REZULTATOV	20
4.2.1 SLOVENSKI JEZIK IN ISKANJE ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI.....	20
4.2.2 PREVLAĐUJOČE TEŽAVE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE.....	24
4.2.3 OBLIKA ZAPOSLOTITVE	25
4.2.4 ADMINISTRATIVNE ZAHTEVE.....	26
4.2.5 INFORMIRANOST O DRUGIH MOŽNOSTIH ZAPOSLOTITVE ZA TUJCE.....	29
4.3 PREVERJANJE HIPOTEZ IN UGOTOVITVE.....	32
5 ZAKLJUČEK.....	36
6 LITERATURA.....	37
PRILOGA A: Vprašanja za intervju	41

1 UVOD

Globalizacija se odraža v spremembah družbe, politike in ekonomije, kar je posledica mednarodnega razširjanja proste trgovine in kulturnih izmenjav. Taka liberalizacija se je začela vedno bolj uveljavljati tudi na trgu delovne sile. Nacionalni in regionalni trgi dela so se z leti integrirali v skupni svetovni trg delovne sile (Overbeek 2002, 74-79).

V dosedanjih slovenskih raziskavah, ki so obravnavale zaposlitev tujcev v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS), se je najpogosteje pojavljala tematika zaposlovanja tujcev iz tretjih držav, ki so večinoma pridobili nižjo oz. poklicno stopnjo izobrazbe, kar naj bi v RS spadalo med deficitarni kader (Glazer 2008, 4). Slovenska stroka ni posvečala posebne pozornosti tujcem, ki so višje izobraženi in ne prihajajo zgolj iz prejšnje skupne države Jugoslavije. V teh aspektih se slovenska zakonodaja namreč v predpisani meri naslanja na skupno zakonodajo Evropske unije (v nadaljevanju EU), ki pogosto prekrije odgovornost RS pri urejanju posameznih politik. S to ugotovitvijo sem se v svojem diplomskem delu odločila raziskati področje zaposlovanja izobraženih tujih državljanov.

Tuji državljani v RS pridejo iz različnih razlogov. Pogosto spoznajo slovenskega partnerja/partnerico, nekateri morda tu dobijo priložnost za nadgradnjo svoje kariere, nekaterim je država všeč zaradi svoje raznolikosti in narave, drugi upajo na boljše pogoje za življenje, tretji prihajajo zaradi svojih korenin. Vsem pa je skupno, da so pravzaprav tuji državljani, ki ne znajo tekoče govoriti slovenskega jezika, tu načeloma nimajo družine ali širokega kroga znancev, s seboj pa vsak izmed njih prinese svojo kulturo, jezik in način življenja. Tujim državljanom začetek življenja v RS otežuje tudi dejstvo, ki ga omenja Ameriški veleposlanik v Sloveniji, Mussomeli, »Slovenska družba je precej vase zaprta družba /.../ Slovenci so zadržani in včasih ne govorijo dovolj« (TV Slovenija, 1. program 2013a). Sam način delovanja slovenske družbe torej ne pripomore k olajšanju tujčevega prihoda v našo državo. Slovensko zaprtost je moč opaziti tudi na področju iskanja zaposlitve, kjer so tujci v Sloveniji pogosto neuspešni. Ustvarjanje prihodka, ki ga generira zaposlitev, je še toliko pomembnejše za tujce, saj morajo že npr. zgolj za izdajo dovoljenja za prebivanje v RS, izkazati zadostna sredstva za preživljanje¹ (ZTuj-1-UPB6 2009, 27. člen).

¹ Zadostna sredstva za preživljanje so mesečno najmanj v višini, kolikor znaša osnovni znesek minimalnega dohodka v RS.

V diplomskem delu bom preverila naslednje hipoteze, ki jih bom na podlagi empiričnih podatkov poskusila potrditi oz. ovreči:

H1: Slovenski delodajalci pri zaposlovanju tujcev vidijo znanje slovenskega jezika kot osnovni pogoj, ki prevlada nad izkušnjami in znanjem.

H2: Zaradi manjše uporabe jezika lahko tuji državljani z izobrazbo iz naravoslovnih področij, v RS lažje najdejo zaposlitev v svoji stroki, kot tuji državljani, ki izhajajo iz družboslovnih področij.

H3: Tujim državljanom slovenski delodajalci neradi zagotovijo delovno mesto za daljše obdobje.

Delo je sestavljeno iz teoretičnega in empiričnega dela. Prvi, teoretični del je sestavljen iz dveh delov, kjer s pomočjo že obstoječe znanstvene literature predstavim ključne pojme diplomskega dela. V prvem delu teoretičnega dela opredelim tematiko tujcev v RS, zaposlovanje tujcev v RS in izobrazbo tujcev. V drugem delu teoretičnega dela preverim primarne vire in ugotovim, kakšni so zakonsko določeni postopki, ki jih glede zaposlitve določa RS tujim državljanom, pri tem pa izpostavim razlike, ki se pojavijo v primeru, če je matična država tujca članica EU ali ne.

Drugi del diplomskega dela je empirični, kjer predstavim analizo podatkov, ki sem jih pridobila s pomočjo predhodno opravljenih intervjujev z mladimi (do 35 let), izobraženimi tujimi državljani, ki iščejo delo v RS oz. so tu že zaposleni. Na začetku empiričnega dela predstavim metodološka izhodišča, vzorčenje, izvedbo in opis enot, čemur sledi analiza in interpretacija podatkov, ki sem jih pridobila z intervjuji. Na koncu empiričnega dela preverim zastavljene hipoteze, predstavim ključne ugotovitve diplomskega dela in predlagam rešitve težav, ki sem jih zasledila pri tematiki zaposlovanja tujih državljanov v RS.

2 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

2.1 TUJCI V RS

Po definiciji Slovarja slovenskega knjižnega jezika (2013) je tujec oseba, ki je iz tuje dežele, tuje jezikovne skupnosti, pripadnik tuje države, človek, ki ni seznanjen z okoljem. Po definiciji Zakona o tujcih (v nadaljevanju Ztuj) pa je tujec vsakdo, ki nima državljanstva RS (Ztuj 2009).

RS skozi leta beleži rast števila tujcev. Tabela 2.1 prikazuje, da se je delež tujih državljanov med prebivalci RS v letu 2012 povečal za 0,2 odstotne točke in sicer na 4,4%.

Tabela 2.1: Delež tujih državljanov med prebivalci RS v polletjih 2008-2013

		Spol – SKUPAJ									
		2008 H2	2009 H1	2009 H2	2010 H1	2010 H2	2011 H1	2011 H2	2012 H1	2012 H2	2013 H1
SLOVENI JA	Delež tujih državljan ov med prebivalci (%)	3,1	3,5	3,9	4,0	4,1	4,0	4,1	4,2	4,3	4,4

Vir: Statistični Urad Republike Slovenije (2013a).

1. januarja 2011 je v RS živelo 82746 tujih državljanov, leto dni zatem 85555, na začetku leta 2013 že 91385. Veliko več kot polovico vseh tujih državljanov je moških. Med vsemi tujimi državljani se je nižal delež državljanov držav iz nekdanje Jugoslavije, najopazneje pa višal delež državljanov držav članic EU in sicer iz 6,5% vseh tujih državljanov v RS leta 2011, na 7,6% vseh tujih državljanov v RS leta 2013 (glej Tabelo 2.1).

Tabela 2.2: Tujci v RS po skupinah državljanstva med leti 2011-2013

			2011			2012			2013		
			Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske	Spol - SKUPAJ	Moški	Ženske
SLOVENIJA	Število	Tujci - SKUPAJ	82746	58697	24049	85555	59214	26341	91385	62121	29264
		Nekdanja Jugoslavija	72595	53642	18953	74388	53660	20728	78868	55804	23064
		Evropska unija	5363	3103	2260	6078	3494	2584	6925	4019	2906
		Druge države	4788	1952	2836	5089	2060	3029	5592	2298	3294
	Delež (%)	Tujci - SKUPAJ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		Nekdanja Jugoslavija	87,7	91,4	78,8	86,9	90,6	78,7	86,3	89,8	78,8
		Evropska unija	6,5	5,3	9,4	7,1	5,9	9,8	7,6	6,5	9,9
		Druge države	5,8	3,3	11,8	5,9	3,5	11,5	6,1	3,7	11,3

Vir: Statistični Urad Republike Slovenije (2013a).

Število tujcev v RS se je po vstopu RS v EU vztrajno povečevalo tudi zaradi povezovanja trga dela in izobraževanja. Učencem, dijakom, študentom in profesorjem iz držav članic EU so ponujene številne možnosti mobilnosti, tako na evropski ravni (Erasmus, Leonardo da Vinci) kot tudi na svetovni ravni (npr. Erasmus Mundus). V nekaterih državah, npr. v Luksemburgu je obveza študenta, da mora vsaj eno leto preživeti na študiju v tujini. Preko evropskih

mednarodnih izmenjav se gradi enotni Evropski kvalifikacijski okvir, ki omogoča priznavanje posameznih kvalifikacij pridobljenih v drugih državah članicah EU (Drobnič 2009, 50).

Tujci se s prihodom v tujo državo soočajo s številnimi težavami, med katerimi je ključno izpostaviti socialno izključenost, ki se odraža v mnogih točkah. Oseba, ki bo vključena v družbo, bo pridobila pomembna znanja jezika države, kjer živi, razširila bo svojo socialno mrežo, ki jo lahko izkoristi za splošno informiranost o socialnem, političnem in gospodarskem življenju v državi. Novi pridobljeni stiki lahko tujcu posredujejo informacije o delu, ga priporočijo na delovno mesto, ga seznanijo s kulturo države in mu nudijo splošno oporo pri premagovanju ovir in doseganju ciljev.

Na drugi strani so tu državni sistemi, ki se zaradi delovnih migrantov soočajo z različnimi družbenimi izzivi. Absorbirati morajo velike količine migrantov, preprečiti socialno izključenost, spodbujati povezovanje in si zagotoviti zaupanje javnosti. Z ustvarjanjem ugodnih pogojev za priseljevanje tujcev bodo države posledično omogočile reševanje primanjkljajev na trgu delovne sile. Za zdaj igrajo migracije delovne sile v EU pomembno vlogo pri reševanju trga delovne sile, vendar bodo evropske države z leti izkusile upad in staranje prebivalstva, kar bo vzvod za nujna večja priseljevanja iz držav zunaj EU (van Nimwegen in van der Erf 2010, 1371–1376).

2.1.1. DEJAVNIKI MIGRACIJ

Pojem migracije opredeljuje tako emigracijo (izseljevanje), kot tudi imigracijo (priseljevanje), kar se odraža v spremembi prostorskega in družbenega okolja. Razlogi, zakaj se ljudje odločijo za preselitev v drugo državo so različnih izvorov. V grobem gre za izboljšanje socialnega položaja in pogojev za življenje, vendar lahko ob natančnejši opredelitvi razlogov za migracijo omenimo dejavnike potiska in potega (push-pull). Dejavniki potiska (push) so povezani s pojmom izvora ali porekla, medtem ko so dejavniki potega (pull) povezani s pojmom destinacije. Med glavne dejavnike potiska spadajo revščina, brezposelnost, prenaseljenost, politična represija, nizek socialni status, slabša možnosti ali pričakovanja za zakonsko zvezo, glavne dejavnike potega pa predstavljajo višji dohodek in boljša možnost zaposlitve, boljša sistema izobrazbe in socialnega varstva, dobre okoljske in življenjske razmere, politična svoboda (King 2012, 7–13).

V RS se najpogosteje preseljujejo državljani drugih držav Evrope, pogosteje iz razpadle skupne države Jugoslavije, pri katerih se prepletajo dejavniki potega in potiska. Želijo izhod iz slabših življenjskih pogojev, pred leti predvsem iz politične represije in revščine, obenem pa želijo boljše možnosti zaposlitve, socialnega varstva in ugodnejše življenjske razmere. Državljan zahodnih in severnih držav EU se v RS preseljujejo na podlagi dejavnika potega (pull), saj upajo na novo možnost zaposlitve, dobre okoljske in življenjske razmere in navsezadnje na lastno izpopolnitev, v migracijo pa jih ne potisnejo slabi življenjski pogoji ali politična represija. Z leti se dejavniki potega in potiska v državah spreminjajo skladno s spremembo politik in ekonomskega stanja.

Tabela 2.3: Priseljeni tujci po namenu preselitve v RS v letu 2010 in 2011

	2010				2011			
	Zaposlitev	Združitev z družino	Študij	Drugo	Zaposlitev	Združitev z družino	Študij	Drugo
Država državljanstva – SKUPAJ	8291	2974	218	468	5192	4304	437	55

Vir: Statistični Urad Republike Slovenije (2013b).

Iz tabele 2.3 razberemo, da se večina tujcev v RS preseli zaradi zaposlitve, a število teh tujcev se zaradi trajanja gospodarske krize manjša. Precejšen del tujcev se v RS preseli zaradi združitve z družino, majhen, a naraščajoči pa je delež tujcev, ki se v Slovenijo priseli zaradi študija.

Tujci, ki se v RS preselijo zaradi zaposlitve, so načeloma posamezniki, ki v RS nimajo široke socialne mreže, največkrat je poleg zaposlitve njihov dejavnik potega tudi slovenski partner ali partnerica ali manjši krog prijateljev. Združitev z družino je pogosti dejavnik priseljevanja, vendar tudi oteževalna okoliščina, saj tuji jezik in kultura, ki se vsakodnevno uporabljata v družini, tujcu pogosto ne olajšata prehoda v slovensko kulturo in jezik, ki bi omogočal boljšo možnost zaposlitve. Mladi tuji državljani, katerih dejavnik preselitve v RS je študij, imajo preko številnih organiziranih dogodkov v sklopu izobraževalnih institucij ali študentskih

organizacij ponujeno boljšo možnost vključenosti v slovensko družbo, izkoriščenost te možnosti pa je odvisna od njih samih.

2.2 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V RS

»Tujci veljajo za bolj prilagodljive, so bolj mobilni in manj (sindikalno) organizirani, v novem okolju pa so pripravljeni delati za nižje plačilo in v slabših pogojih« (Verlič Christensen 2000, 1128).

Delodajalci so zaradi teh razlogov mnenja, da je zaposlovanje tujcev načeloma dobra izbira, predvsem pa je to pravšnja rešitev v današnjem času, ko smo priča demografskim spremembam, kjer se povečuje število starejšega, vzdrževanega prebivalstva, v nasprotju s tem pa upada število otrok. Finančna sredstva, ki so namenjena pokojninam posledično bremenijo državno blagajno, zato naj bi tuji državljani predstavljali t.i. »blažilce demografskih sprememb na trgu delovne sile« (Glazer 2008, 42–43).

Zaposlovanje tujih državljanov je predvsem velik kadrovski izziv, saj morajo novo zaposlene tuje državljane uspešno integrirati v delovno okolje, prav tako pa morajo za delo s tujim državljanom, ki ima pogosto drugo kulturo in težave pri slovenskem jeziku, usposobiti oz. vsaj dobro informirati vodje in ostale zaposlene. Kljub izzivom, ki jih zaposlitev tujega državljana prinese kadrovikom, je sčasoma opazna tudi pozitivna stran zaposlitve tujca, kar navaja Drobnič (2009, 222): »Večja mobilnost za podjetja in gospodarstvo pomeni ogromno, saj so v globalnem gospodarstvu uspešnejša tista podjetja, katerih ključni kadri prihajajo iz več držav in kultur«.

Tujci, živeči v RS se pri zaposlovanju srečujejo z različnimi ovirami. Ena opaznejših ovir je znanje slovenskega jezika, med drugimi ovirami pa se pogosto pojavi tudi zaprtost ali strah podjetij za sprejem tujih kandidatov za delo. Pri zaposlovanju tujcev morajo delodajalci biti pozorni tudi na administrativne postopke in ustreznost dovoljenj za opravljanje dela in na razlike zahtev za državljane držav članic EU, EGS in Švicarske konfederacije z državljani tretjih držav.

2.3 IZOBRAZBA TUJCEV

Izobrazba je ena izmed ključnih spremenljivk za posameznikov poslovni uspeh. Izobrazbo lahko tuji državljani uporabijo neposredno v svojo korist. Tujci, ki so bolj izobraženi in lažje dojemajo nove stvari, so tudi bolj uspešni pri prehodu v novo okolje. Znanje, ki so ga pridobili v matični državi, lahko nadgradijo z dodatnim znanjem, ki ga pridobivajo v drugi državi, poleg tega pa je za delodajalce lahko izobrazba ustrezna primerjava med domačimi in tujimi kandidati za zaposlitev (Chiswick in Miller v Hartog in Zorlu 2009, 220).

Pred letom 2006 je v skladu z Zakonom o priznavanju in vrednotenju izobraževanja moral tujec pridobiti odločbo Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo o priznanju v tujini pridobljene izobrazbe za namen zaposlovanja. Na podlagi te odločbe je lahko pridobil delovno dovoljenje, na podlagi tega dovoljenja pa je upravna enota izdala dovoljenje za prebivanje. Leta 2006 je bil sprejet Pravilnik o delovnih dovoljenjih, prijavi in odjavi dela ter nadzoru nad zaposlovanjem in delu tujcev, ki je omogočil hitrejši postopek za izdajo delovnega dovoljenja. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje lahko zdaj preko navodil Ministrstva za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo sam ugotavlja ustreznost izobrazbe tujcev na podlagi spričeval, ki so jih tujci v postopku izdaje dovoljenja za zaposlitev priložili kot dokazilo o izobrazbi (Golja 2008, 21).

»V postopku pridobivanja delovnih dovoljenj za državljane tretjih držav se v primerih, ko kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca med pogoji za opravljanje dela zahteva določeno stopnjo oziroma vrsto izobrazbe, ustreznost izobrazbe dokazuje s fotokopijo overjenega spričevala, oziroma listine o izobraževanju in njenim prevodom v slovenski jezik« (Pravilnik o delovnih dovoljenjih, prijavi in odjavi dela ter nadzoru nad zaposlovanjem in delom tujcev, 21. člen).

Za opravljanje dela v nekaterih dejavnostih, delodajalci dajejo raje prednost usposobljenosti kot formalni izobrazbi, predvsem je ta praksa pogosta v dejavnostih, kjer se zaposluje največ tujcev, npr. gradbeništvo, predelovalne dejavnosti, promet, skladiščenje (Golja 2008, 23).

Tuji državljani so v slovensko družbo vključeni preko različnih integracijskih dejavnikov. Med najpogostejše spadajo znanje slovenskega jezika, poroka s Slovencem oz. Slovenko, pridobitev slovenskega državljanstva, prijateljstvo slovenske narodnosti, politična dejavnost in pripadnost katoliški veroizpovedi. Med naštetimi integracijskimi dejavniki prednjači znanje

slovenskega jezika (Roter 2005, 250). Slovenski jezik je za tuje državljane v Sloveniji najpomembnejši integracijski dejavnik, a obenem eden izmed težje dosegljivih ciljev.

V ta namen so tujcem, ki imajo v RS dovoljenje za prebivanje, v sklopu pomoči pri integraciji tujcev, omogočeni brezplačni programi učenja slovenskega jezika (ZTuj-1-UPB6, 82. člen). V ta program, ki se imenuje Začetna integracija priseljencev, so poleg učenja slovenskega jezika vključene tudi vsebine poznavanja slovenske družbe. Program Začetna integracija priseljencev je financiran s pomočjo Evropskega sklada za vključevanje državljanov tretjih držav, izvaja pa se v obliki 180, 120 in 60 urnega tečaja. Upravičenost do posameznega programa je odvisna od tega, koliko časa tujec, ki je državljan tretje države, že prebiva v RS in katero vrsto dovoljenja za prebivanje ima izdano (Ministrstvo za notranje zadeve 2013). Daljši program učenja slovenskega jezika obsega do 180 ur, po mnenju zakonodajalca pa naj bi bil tak obseg ustrezen za raven znanja, ki je potrebno za uspešno opravljanje izpita na osnovni ravni po programu Slovenščina za tujce. Krajšega 60-urnega tečaja se lahko udeležijo državljani tretjih držav, ki prebivajo v RS najmanj dve leti na podlagi dovoljenja za začasno prebivanje (Uredba o integraciji tujcev, 10. člen). Pri tem je moč zaslediti, da za državljane EU, EGP in Švicarske konfederacije ni organiziranih brezplačnih tečajev, zato si stroške izbranih tečajev poravnajo sami oz. njihov delodajalec.

Izobrazba, v katero je nujno vključiti znanje slovenskega jezika, tujcem omogoča konkurenčni položaj in tudi večjo prožnost na slovenskem trgu dela.

3 ZAKONODAJA

RS uravnava zaposlovanje tujcev z migracijsko politiko, po vstopu v EU pa je ta usklajena s predpisi EU. Osnovna dva zakona, ki urejata življenje in delo tujih državljanov v RS sta Zakon o tujcih in Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. Glavna razmejitev na področju dela in življenja tujih državljanov v RS se vsekakor kaže v primerjavi držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije s tretjimi državami².

² Tretja država je vsaka država, ki ni država članica EU, EGP ali ni Švicarska konfederacija (Ztuj, 4. člen).

3.1 ZAPOSLOVANJE TUJCEV IZ DRŽAV ČLANIC EU, EGP IN ŠVICARSKE KONFEDERACIJE

Pravico do prostega dostopa na trg dela imajo od 25. 5. 2006 državljani držav članic EU, EGP (Islandije, Liechtensteina in Norveške) in državljani Švicarske konfederacije. Pravica do prostega dostopa na trg dela se nanaša na opravljanje dela, zaposlitev ali samozaposlitev tujca v RS, ki za delo ne rabi delovnega dovoljenja, razen če mednarodna pogodba, ki zavezuje RS, določa drugače (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013a). Poleg prostega pretoka blaga, kapitala in storitev je prost pretok oseb namreč ena izmed temeljnih svoboščin notranjega trga EU. Pravica do prostega gibanja znotraj EU se nanaša na vse državljane EU in njihove družinske člane, ne glede na njihovo državljanstvo (EUR-lex 2010).

3.2 ZAPOSLOVANJE TUJCEV IZ TRETJIH DRŽAV

Državljani tretjih držav morajo za delo v RS najprej pridobiti delovno dovoljenje oz. drugo ustrezno dovoljenje, ki nadomešča delovno dovoljenje. Na tej podlagi lahko pridobijo dovoljenje za prebivanje. Delovno dovoljenje je tudi podlaga k pogodbi za zaposlitev, ki jo sklene delodajalec s tujcem iz tretje države. Če ima tujec sklenjeno zgolj pogodbo o zaposlitvi, delovnega dovoljenja pa nima, potem pogodba o zaposlitvi nima veljave, kar sankcionira Inšpektorat za delo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013b).

Delovno dovoljenje se lahko izda kot osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev ali dovoljenje za delo.

- Osebno delovno dovoljenje je delovno dovoljenje, ki v času veljavnosti tujcu omogoča dostop do trga dela, razen če je osebno delovno dovoljenje izdano z veljavnostjo enega leta za samozaposlitev tujca;
- Dovoljenje za zaposlitev je delovno dovoljenje, ki je vezano na stalne zaposlitvene potrebe delodajalcev. Z dovoljenjem za zaposlitev se lahko tujec zaposli le pri delodajalcu, pri katerem je bilo izdano dovoljenje za zaposlitev tujca;
- Dovoljenje za delo je delovno dovoljenje, ki ima vnaprej določeno časovno omejitvev. Na podlagi tega dovoljenja se lahko tujec začasno zaposli ali dela v RS v skladu z namenom, za katerega je bilo dovoljenje za delo izdano (ZZDT-1 2011, 10. člen).

Tujci, ki so v RS zaposleni v skladu z Zakonom o zaposlovanju in delu tujcev, so glede pravic in obveznosti iz delovnega razmerja izenačeni z državljani RS (ZZDT-1, 7. člen).

Tujec, ki je državljan tretje države in ima določena znanja, lahko vloži prošnjo za izdajo modre karte EU. Ta mu zaradi njegove visokokvalificirane zaposlitve³ omogoča vstop, prebivanje in opravljanje dela v RS. Tujec sam ali njegov delodajalec lahko vložita prošnjo za izdajo modre karte EU, ki združuje delovno dovoljenje in dovoljenje za prebivanje. Modra karta EU se načeloma izda za obdobje dveh let, lahko se podaljša z veljavnostjo treh let. Pogoj za pridobitev modre karte EU je pogodba o zaposlitvi, ki je podpisana s strani delodajalca za najmanj eno leto, tujcu pa mora biti skladno s pogodbo o zaposlitvi zagotovljena plača v višini najmanj 1,5 povprečne letne bruto plače v RS (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013c).

Tujec ima možnost ustanoviti ali soustanoviti osebno gospodarsko družbo, zastopati družbo ali se registrirati kot samostojni podjetnik pod pogojem, da ima urejeno osebno delovno dovoljenje z veljavnostjo najmanj enega leta ali prost dostop na trg dela. Če želi osebno delovno dovoljenje z namenom samozaposlitve mora izkazati lastna finančna sredstva v višini 10.000 evrov, pred registracijo ali vpisom mora najmanj eno leto neprekinjeno in zakonito prebivati v RS in imeti v lasti oz. najemu ustrezne poslovne prostore (ZZDT-1, 21. člen).

V primeru, da bi se število tujcev na trgu dela RS povečalo, kar bi potencialno lahko povzročilo motnje na slovenskem trgu dela, so temu namenjene kvote izdanih delovnih dovoljenj. Vlada RS lahko določi omejitve in prepovedi zaposlovanja tujcev glede na regijo, področje dejavnosti, podjetje in poklic (ZZDT-1, 54. člen).

4 EMPIRIČNI DEL

V prvem delu diplomskega dela sem predstavila teoretična izhodišča, ki se nanašajo na tematiko zaposlovanja izobraženih tujcev v RS, v empiričnem delu pa bom predstavila mnenja in izkušnje tujih državljanov, ki so v RS zaposleni oz. tu še iščejo zaposlitev. Predhodno opravljene intervjuje bom analizirala in v tematskih sklopih predstavila njihove odgovore.

³ Visoko kvalificirana zaposlitev je zaposlitev državljana iz tretje države, ki ima zahtevana posebna znanja, ki so potrjena z dokazilom o visokošolski izobrazbi in prejema ustrezno plačilo.

4.1 METODOLOŠKA IZHODIŠČA

V svojem empiričnem delu sem uporabila kvalitativno metodo pol-strukturiranega intervjuja.

Za tak pristop sem se odločila predvsem zaradi možnosti zastavljanja dodatnih vprašanj oz. podvprašanj glede na odgovore, ki jih je podal intervjuvanec. Ker je tak način pridobivanja podatkov manj formalen, je tudi vzdušje je pri tem sproščeno in bolj podobno pogovoru. Vprašanja sem že predhodno oblikovala, predvsem z namenom, da bi intervju potekal v začrtani smeri in da bi zajela ključne informacije, ki me zanimajo. Tekom intervjuja sem vprašanja prilagajala posameznemu intervjuvancu, včasih sem določena vprašanja tudi izpustila. Na tak način je imela intervjuvana oseba več svobode pri izražanju svojih mnenj in stališč, izbrana metoda pa mi je pomagala, da sem jih lažje razbrala tudi sama. Prednost omenjene metode je v tem, da nam intervjuvana oseba lahko poda številne informacije, morda celo tiste, ki jih drugače ne bi posredovala. Pomanjkljivost pol-strukturiranega intervjuja se kaže v obsežnosti odgovorov, ki nam jih lahko poda intervjuvana oseba. Odgovori lahko zato skrenejo z začrtane smeri, nas zavedejo, poleg tega pa morda težje razberemo intervjuvančevo dejansko mnenje (Haralambos in Holborn 2005, 848–850).

4.1.1 VZORČENJE IN IZVEDBA

Kandidate za intervju sem pridobila preko lastne socialne mreže. Prejela sem odziv osmih tujih državljanov, ki so privolili v sodelovanje.

Intervjuje sem opravila s štirimi dekleti in štirimi fanti. Za raziskavo sem si zastavila naslednje tri pogoje:

1. Intervjuvanec⁴ mora biti tuj državljan, torej ne rezident RS;
2. Starostna omejitev intervjuvanca je do 35 let;
3. Intervjuvanec mora biti izobražen, zaključeno mora imeti vsaj 6/1 raven izobrazbe.

Prvi pogoj opredeljuje, da mora izbrana oseba imeti status tujca v RS.

Drugi pogoj navaja, da sem kandidate iskala tudi na podlagi njihove starosti, saj sem na tak način poskusila poenotiti pogoje v katerih so vstopili na trg delovne sile v Sloveniji. Če bi bili

⁴ Za preglednejše poimenovanje uporabljam moški spol.

kandidati starejši, bi bilo možno, da so ti vstopili na trg delovne sile v Sloveniji pred letom 2004, ko Slovenija še ni bila država članica EU, pogoji za delo tujcev pa se niso ujemali z današnjimi. Zato se starejši kandidati glede pogojev ne bi mogli primerjati z mlajšimi, ki so v RS prišli kasneje. Meja 35 let je bila izbrana zaradi lastnega mnenja o njeni primernosti.

Tretji pogoj opredeljuje, da mora tujec biti izobrazena oseba, predvsem zaradi dejstva, da je v RS mnogo literature, ki se nanaša na tuje državljane z dokončano osnovnošolsko izobrazbo ali srednjo poklicno izobrazbo, predvsem državljane razpadle skupne države Jugoslavije. Na tak način sem se glede profila kandidatov želela preusmeriti na višjo raven in zato izbrala spodnjo mejo stopnje izobrazbe 6/1 oz. 6/2 (Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo 2006). Izbrane kandidate in njihovo ustreznost pogojem sem predhodno preverila s kratkim pogovorom. Težava, ki se pri tem pojavila, je bila primerljivost slovenskih ravni izobrazbe s tujimi. V ta namen sem možne kandidate povprašala o predhodnem šolanju in na podlagi njihovih odgovorov zaključila, če ustrezajo pogoju izobrazbe ali ne.

Intervjuje sem izvedla v aprilu in maju 2013. S sodelujočimi sem najprej navezala kontakt preko elektronske pošte ali telefonskega klica. Predstavila sem jim tematiko diplomskega dela zahteve za izdelavo empiričnega dela. Z njimi sem se dogovorila o času in kraju intervjuja.

Intervjuji so potekali na različnih lokacijah. Čas in lokacijo intervjuja sem prilagodila željam intervjuvancev. Dva intervjuja sta bila opravljena v dopoldanskem času, pet v popoldanskem, eden v večernem. Pri izvajanju intervjuja sem bila zaradi tehničnih zahtev snemanja pozorna predvsem na ustrezno tišino v prostoru, kjer se je opravljal intervju. Vsi intervjuji so bili izvedeni v Ljubljani. Trije izmed intervjujev so bili posamično izvedeni v parku Tivoli, dva v stanovanju intervjuvancev, eden v službeni pisarni intervjuvanca, eden v kavarni, eden na ljubljanski sprehajalni poti.

Intervjuvancem sem seznanila z anonimnostjo (njihova imena so v diplomskem delu spremenjena) in z zvočnim snemanjem intervjujev, ki mi je pomagalo pri transkripciji intervjujev. Pred začetkom intervjuja sem se z intervjuvancem posvetovala o jeziku, v katerem bova opravila intervju. Zaradi boljšega izražanja lastnega mnenja intervjuvancev sem intervju opravila bodisi v slovenskem bodisi v angleškem jeziku. Polovica, torej štirje sodelujoči so želeli intervju opravljati v angleškem, polovica v slovenskem jeziku. Citate, ki so bili sporočeni v angleškem jeziku, sem v empiričnem delu prevedla v slovenski jezik.

4.1.2 OPIS ENOT

Za lažjo preglednost ključnih podatkov intervjuvancev sem za potrebe analize oblikovala spodnjo preglednico.

IME	STAROST	MATIČNA DRŽAVA	DOKONČANA IZOBRAZBA	ZAPOSILITEV V SLOVENIJI	ŠTEVILO LET V SLOVENIJI	STOPNJA ZNANJA SLOVENSKEGA JEZIKA ⁵
Ana	32	Poljska	Magisterij iz hidravlike in hidrologije, doktorat iz metalurgije, karakterizacija materialov	Delo na Inštitutu za kovinske materiale in tehnologije kot asistentka z doktoratom	8	C1-C2
Agata	33	Madžarska	Univerzitetna diploma iz sociologije in prava	Samozaposlitev na področju prevajalskih storitev	6	B2-C1
Dario	27	Španija	Univerzitetna diploma iz zgodovine	Poučevanje španščine na zasebni osnovni šoli	3	B2
Marisol	28	Španija	Univerzitetna diploma iz arhitekture	Poučevanje španščine	1 leto in pol	A2
Maarten	25	Nizozemska	Dokončana višja šola za interaktivno multimedijско oblikovanje	Razvijalec/programer v medijskem podjetju	2 leti in pol	A2
Neil	25	ZDA, Arizona	Dokončana višja šola za poslovne finance	/	2	A2-B1
Rozsi	26	Madžarska	Univerzitetna diploma iz angleškega jezika in mednarodnih odnosov	Delo preko študentskega servisa kot receptorka v hotelu	2	C1-C2
Zejo	26	Črna Gora	Univerzitetna diploma iz turizma in hotelirstva, zaključevanje magistrskega študija na EF (turizem)	Delo na projektu v neprofitni organizaciji in na raziskovalnem projektu EF	4	C1-C2

⁵ Stopnjo znanja slovenskega jezika so intervjuvanci ocenili s pomočjo Evropske samo-ocenjevalne lestvice, ki temelji na šeststopenjski lestvici Skupnega evropskega referenčnega okvira za jezike. C2 predstavlja najvišjo stopnjo znanja, A1 najnižjo. V razpredelnici sem podala njihovo povprečno samooceno (Europass 2013).

4.2 ANALIZA REZULTATOV

Rezultate raziskave bom predstavila v petih tematskih sklopih. Prvi sklop se bo nanašal na iskanje zaposlitve v Sloveniji, s poudarkom na pomembnosti znanja slovenskega jezika pri iskanju zaposlitve v določeni stroki in interakciji na delovnem mestu. V drugem delu bodo predstavljene prevladujoče težave, s katerimi se soočajo/so se soočali tuji državljani pri iskanju zaposlitve v Sloveniji. V tretjem delu bodo predstavljene oblike zaposlitve tujih državljanov v Sloveniji, pri čemer bom ugotovila najpogostejše ali ponavljajoče oblike zaposlitve. V nadaljevanju bom predstavila mnenja o administrativnih zahtevah za tuje državljane v Sloveniji, pri čemer se bom dotaknila izkušenj intervjuvancev glede prevoda diplomskega dela in izkušenj o pridobivanju različnih dovoljenj. V zadnji del empiričnega dela bo zajeta informiranost tujih državljanov glede drugih možnosti zaposlitve, ki so na voljo zanje.

4.2.1 SLOVENSKI JEZIK IN ISKANJE ZAPOSLOTITVE V SLOVENIJI

Slovenski jezik je za mnoge tujce precej težaven jezik, zato pri mnogih traja vrsto let, da lahko opravljajo konverzacijo v slovenskem jeziku, ki ni zgolj na ravni vsakodnevnega pogovora. Vsekakor znanje jezika tuje države predstavlja velik vpliv na integracijo tujca v dotično družbo, predvsem pa predstavlja veliko prednost pri iskanju zaposlitve. Zanimalo me je, kakšno izkušnjo so intervjuvane osebe imele glede slovenskega jezika pri iskanju zaposlitve v Sloveniji. Vprašani so bili, če se jim je kdaj pripetilo, da bi jih glede na znanje in izkušnje zaposlili, vendar je bila v ospredju jezikovna ovira in zato za delo niso bili izbrani. Želela sem ugotoviti, če je pri slovenskih delodajalcih jezik eden izmed glavnih pogojev za zaposlitev, če ne kar najpomembnejši pogoj. V nadaljevanju navajam nekaj njihovih citatov.

»Jaz sem govorila angleško pa poljsko, ampak vsi so zahtevali slovenščino. Seveda bi lahko dobila kakšno drugo službo, ampak meni je šlo za to, da grem v smer, ki sem jo končala. Če si gradbenik in govoriš samo angleško, je težko najti službo, še povrh vsega sem punca (smeh). No, jezik se je bilo treba naučit in potem je bilo dosti lažje. Ja, prva služba, kjer sem vprašala, je bila prav v smeri hidrologije. So rekli, da bi bilo vse v redu, samo če bi govorila slovensko. Prvi intervju v Sloveniji in prvi vtis.« (Ana 2013, Poljska)

»Na začetku sem iskal službo v hotelskih recepcijah, v španski restavraciji, ampak nič od tega nisem dobil/.../. Sčasoma sem dobil več možnosti zaposlitve, seveda zaradi boljšega znanja slovenščine. Bolj si cenjen, če znaš govoriti slovensko. Mislim, da imam nek talent za učenje jezikov, vem tudi da moje znanje slovenščine navduši mnoge, zato to znanje uporabljam kot konkurenčno prednost.» (Dario 2013, Španija)

»Jaz sem najprej delala v pekarni kot prodajalka. Sem bila zelo vesela za to službo, ker mi je veliko pomagala s slovenščino. Vsakdanji pogovori, to je zelo pomembna stvar. Lahko rečem, da sem v bistvu uživala v tem. Zato potem nikoli nisem dobila takega odgovora, delodajalci so bili vedno prijazni in veseli in so pravili, da lepo govorim.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»Če bi imel slovensko državljanstvo in papirje za stalno bivanje, bi bil lažje zaposljiv. Če sem tujec, pa to ne gre čez noč, lažje bi torej Slovence zaposlili.« (Zejo 2013, Črna Gora).

»Na Kariernem sejmu sem našla podjetje, kjer so iskali nekoga z mojim profilom in potem sem poslala življenjepis pa prošnjo. Povabili so me na razgovor, tam pa so bili presenečeni »aha, vi ste pa tujka in ne živite dolgo tukaj, mi bi bolj rabili slovenščino«. Ne vem, ali je bil bolj problem, da sem tujka ali jezik, v glavnem potem sploh niso nič vprašali o mojih izkušnjah.« (Agata 2013, Madžarska)

»Velikokrat sta jim bila všeč moj značaj in moje izkušnje, ampak bodo seveda izbrali nekoga, ki govori slovensko. Je pa to odvisno od mentalitete podjetja.« (Maarten 2013, Nizozemska)

Znanje slovenskega jezika je precej pomemben pogoj za zaposlitev, za lažjo vključitev in sprejetost v slovensko družbo. Pogostost uporabe jezika je na delovnem mestu odvisna od položaja, vrste, sodelavcev in načina dela v določenem podjetju. Zaposleni npr. na kadrovskem področju, na področju podpore uporabnikom, na področju izobraževanja, trženja in trgovine imajo vsakodnevni stik z ljudmi in uporaba in znanje jezika pa sta načeloma na visoki stopnji. Drugi profili poklicev, ki so na tehničnem in naravoslovnem področju, zaradi narave dela redkeje uporabljajo jezik in razen stika s sodelavci, nimajo vsakodnevne interakcije z ljudmi. Tujci, ki v RS iščejo zaposlitev, imajo precej različne stopnje znanja slovenskega jezika, ne glede na naravo njihovega dela. Zaradi manjše uporabe jezika pri delovnih mestih na naravoslovnem področju, predpostavljam, da tujci lažje najdejo zaposlitev v svoji stroki, če izhajajo iz naravoslovnega področja. Obenem želim ugotoviti, če se morajo tujci, ki so pridobili diplomu iz družboslovnega področja, bolj prilagajati pri iskanju

zaposlitve, torej sprejeti delo, ki njihovi izobrazbi ne ustreza popolnoma. Če želijo zaposlitev v svoji stroki, bi namreč morali izpopolniti svoje znanje slovenskega jezika, kar pa za mnoge tujce brez zaposlitve predstavlja precejšen strošek. Pojavljajo se tudi primeri, kjer je primernost kandidata za odprto delovno mesto visoka, njegovo znanje slovenskega jezika pa še ne na želeni stopnji, podjetja v okviru svojih finančnih zmožnosti, financirajo tujčevo udeležbo na tečaju slovenskega jezika. Taki primeri so načeloma redkejši, saj delodajalci raje zaposlijo nekoga, ki že ustreza vsem zahtevam.

Intervjuvance sem vprašala o pomembnosti znanja slovenskega jezika pri iskanju in opravljanju zaposlitve v njegovi stroki. V nadaljevanju so podana njihova mnenja.

»Pri mojem delu ni tako pomembno. Ko zaključim produkt, lahko vprašam, da nekdo prevede ključne stvari. V glavnem programiram, zato pišem vse v angleščini. Tudi veliko slovenskih programerjev piše dokumentacijo v angleščini.« (Maarten 2013, Nizozemska)

«Na mojem področju financ je praktično nemogoče najti službo brez visoke stopnje znanja slovenščine. Če bi kakšna finančna družba potrebovala nekoga s tekočim znanjem angleščine, bi morda prednost videli v meni, ampak mislim, da bi bil to zelo redek primer.« (Neil 2013, ZDA)

»Je precej pomembno...ampak ker delam na višjem nivoju so tu že ljudje, ki so doktorji, profesorji, tako da te težave ni.« (Ana 2013, Poljska)

Pomembnost znanja slovenskega jezika je odvisna tudi od ravni zaposlitve. Tujci, ki so zaposleni na višjem položaju so tudi lažje razumljeni, saj se gibajo v krogu visoko izobraženih sodelavcev, ki govorijo vsaj enega izmed tujih jezikov.

»Na mojem delovnem mestu znanje slovenščine ni pomembno, saj učim španščino, pred otroki pa ne smem govoriti slovensko. Seveda pa mi znanje slovenščine pomaga.« (Dario 2013, Španija)

»Mislim, da je precej pomembno. Glede na to, da je Ljubljana edino veliko mesto, bi se v Sloveniji verjetno ukvarjala tudi s projekti na podeželju, kjer ne govorijo dobro angleško.« (Marisol 2013, Španija)

»Gotovo je pomembno. Moje znanje slovenščine še zdaj ni dovolj dobro za pravno službo, to sem že vedela.. Vse skupaj sem bila trikrat na razgovoru, poslala pa sem približno 40, 50

prijav. Kamorkoli bi se preselila, bi mi bila prva stvar, da se poskusim naučit jezik, da se poskusim prilagoditi.» (Agata 2013, Madžarska)

»V Sloveniji je znanje slovenščine zelo pomembno, čeprav veliko ljudi govori tudi angleško. Predvsem je pomembno zaradi splošnega občutka življenja v tej državi. Brez jezika ne moreš udobno živeti.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»Jaz bi rekel, da je v moji stroki zelo pomembno. Jaz sem takšen, da ko pridem v novo okolje se zaradi spoštovanja naučim jezik. Zato je zame pomembno, da čim prej obvladam slovenščino. Vse je lažje potem in tudi bolj te spoštujejo.« (Zejo 2013, Črna Gora)

Odprtost za drugačnost zaposlenih je odraz organizacijske kulture določenega podjetja, zaposleni pa lahko s svojo pripravljenostjo pripomorejo k mnenju tujega državljanu o slovenski družbi tudi v širšem smislu. Sodelavci, ki so včasih edini redni vsakodnevni stik tujca s slovensko družbo, lahko s svojim delovanjem prikažejo vzorec delovanja slovenske družbe. Jezik, ki ga želijo govoriti s tujci, pa lahko odraža slovensko pripravljenost za sprejem tujih državljanov. Zanimalo me je, v katerem jeziku se intervjuvanci pogovarjajo s sodelavci, oziroma s sebi nadrejenimi.

»Večinoma govorim angleško, ampak včasih poskusim po slovensko. Moram vaditi.« (Maarten 2013, Nizozemska)

»Pogovarjamo se v slovenščini, saj sem že toliko let tukaj. Na začetku je bila bolj v uporabi angleščina. Potem so mi ponudili tečaj slovenščine in ga financirali. Zato zdaj govorim z njimi slovensko.« (Ana 2013, Poljska)

»Po navadi govorimo s sodelavci v angleščini. Nekaterim se ne ljubi govoriti v angleščini in me prosijo, če lahko govorimo v slovenščini, ker vejo, da znam dobro slovensko. Razgovor sem namreč imel v slovenščini.« (Dario 2013, Španija)

»Načeloma v angleščini, včasih v španščini, odvisno od njihove želje.« (Marisol 2013, Španija)

»Seveda, slovensko.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»Najprej slovensko, če ne razumejo, potem pa...mešano (smeh).« (Agata 2013, Madžarska)

»Ja, slovensko. Trudim se govoriti čim več slovensko.« (Zejo 2013, Črna Gora)

4.2.2 PREVLADUJOČE TEŽAVE PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE

Kot je bilo omenjeno v predhodnem delu, predstavlja slovenski jezik veliko oviro pri iskanju zaposlitve. Jezik je stvar učenja ali nadarjenosti za učenje jezikov, zato je glede te zahteve mogoče imeti niti tudi v svojih rokah, ne glede na dejstvo, da je proces dolgotrajen. Poleg jezika se namreč pojavljajo tudi druge težave, ki lahko ovirajo tujega državljanca pri iskanju zaposlitve v Sloveniji. Ena izmed težav, ki so najpogostejše in niso odvisne od motivacije tujca, je zapleten, nejasen in dolgotrajen sistem pridobivanja dovoljenj za delo in prebivanje. Poleg težav jezika in dolgotrajnih postopkov pridobivanja dovoljenj, se težave pogosteje ponavljajo tudi pri izpolnjevanju administrativnih zahtev, nesprejetosti v slovensko družbo, neinformiranosti, šibki socialni mreži, nepoznavanju kulture, nepoznavanju sistema zaposlovanja (TV Slovenija, 1. program, 2013b).

Pri tem me je zanimalo, kaj tujim državljanom predstavlja največjo oziroma ponavljajočo težavo, ki bi jo izpostavili pri iskanju zaposlitve v Sloveniji.

»Seveda so bile težave, ampak to je dandanes pričakovati. Srečo imam, da je po mojem profilu veliko povpraševanja. Seveda pa vedno rečejo, da bi raje nekoga, ki govori slovensko.« (Maarten 2013, Nizozemska)

»Glavna težava je bilo pridobivanje dovoljenj za delo. Američan se zaradi tega težko zaposli v kratkem roku.« (Neil 2013, ZDA)

»Jezik. Problem ni jezik na samem delovnem mestu, ampak komunikacija z drugimi. Če moraš v tajništvo, ni rečeno, da bo gospa, ki tam dela, razumela angleščino.« (Ana 2013, Poljska)

»Na začetku je bilo zelo težko zaradi jezika. Spomnim se, da sem šel v Adecco, kjer so mi dejali, da naj jim raje ne dajem svojega CV-ja, saj ne govorim slovensko.« (Dario 2013, Španija)

»Problem, ki sem ga spoznala je v tem, če si mlad in delodajalci še vedno mislijo, da te lahko zaposlijo preko študentskega servisa. Problem je tudi jezik. Moje mnenje je, da če ne znaš jezika, te ne bodo zaposlili le zaradi tvojih izkušenj.« (Marisol 2013, Španija)

»Ni mi všeč to, da ne dobim odgovora, ko pošljem prošnjo. Največji problem je, če nimaš več študentskega statusa. Na razgovoru sem že dobila odgovor, da je pri njih eno leto poskusno preko statusa, potem pa zaposlijo.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»So bile težave, so bile. Ko sem končal tečaj za turističnega vodnika, sem hotel takoj iskat kakšno službo kot vodnik, ker se vidim na tem področju. Poslal sem veliko prošenj, veliko sem se trudil, pa ni bilo nekega uspeha. Ne poznam toliko ljudi in sam sem v tej državi, to je bila glavna težava. Ne poznaš kulture, ne veš kako funkcionira sistem, ne veš, na katero področje se moraš usmeriti, tega mi je manjkalo. Ko si tujec, je res težje najti službo, je veliko ovir.«
(Zejo 2013, Črna Gora)

4.2.3 OBLIKA ZAPOSLOTITVE

Dandanes delodajalci vse bolj odklanjajo togo obliko dela, kot je zaposlitev za nedoločen čas, saj je okolje organizacij bolj dinamično, organizacije pa se morajo spremembam neprestano prilagajati. Nove, fleksibilne oblike zaposlovanja predstavljajo boljšo prilagoditev organizacije okolju, obenem pa predstavljajo manjšo varnost, večje tveganje in nizko vrednotenje take zaposlitve. Med najpogostejše oblike zaposlovanja v Sloveniji spadajo starejša oblika, kot je zaposlitev za nedoločen čas in novejšje fleksibilnejše oblike, med katerimi se največkrat pojavljajo zaposlitev za določen čas, zaposlitev s krajšim delovnim časom, pogodbeno delo, samozaposlovanje, delo v izmenah. Manj se pojavljajo pozitivne, prijaznejše oblike fleksibilnega dela, kot so delitev dela, delo na daljavo in delo na domu. Slovenija prehaja v prožnejši trg delovne sile, zato se med delodajalci in zaposlenimi sklepa vse manj pogodb za nedoločen čas. Tuji državljani, ki iščejo zaposlitev v Sloveniji, so navajeni oblik zaposlitev, ki se pogosteje pojavljajo v njihovi matični državi. Tako so državljani severne ali zahodne države Evrope seznanjeni s fleksibilnimi oblikami zaposlovanja, medtem ko so državljani držav vzhodne Evrope ali držav tretjega sveta še vedno privrženi zaposlitvam za nedoločen čas (Kozic 2011).

Slovenski trg delovne sile ponuja tujim državljanom obliko zaposlitve, ki je najprimernejša glede na njegove izkušnje, izobrazbo in potrebe organizacije. Nihče izmed vprašanih kandidatov ni zaposlen za nedoločen čas, trije imajo pogodbo za določen čas, dva vprašana sta zaposlena preko avtorske pogodbe, ena izmed vprašanih je samozaposlena, le eden pa je nezaposlen oz. se usmerja nazaj v študij.

Kot številni mladi slovenski državljani, tudi nekateri mladi tuji državljani vidijo rešitev v opravljanju dela preko študentskega servisa.

»Delam preko študentskega servisa. Ampak status imam samo zaradi službe, tako da za zdaj še lahko delam.« (Rozsi 2013, Madžarska)

Za intervjuvanca, ki sta zaposlena preko avtorske pogodbe, le-ta ne predstavlja ugodne oblike zaposlitve oz. predstavlja vrsto pogodbe, o kateri so slabo informirani.

»Imam tole avtorsko pogodbo, za katero nihče ne ve, kaj točno pomeni (smeh). Delam samo 15 ur na teden.« (Marisol 2013, Španija)

»Zdaj me zaposlujejo le po teh avtorskih pogodbah, jaz bi rad, da me zaposlijo bolj zares, da mi gre zavarovanje in vse to/.../ imam polovični delovni urnik, delam štiri ure na dan. Mislim, da bomo projekt pri tej neprofitni organizaciji še podaljšali za kakšno leto.« (Zejo 2013, Črna Gora)

Vprašani tujci, ki imajo pogodbo za določen čas, upajo oz. načrtujejo, da bo njihova pogodba ob izteku podaljšana.

»Imam pogodbo za določen čas, za eno leto. Delam poln delovni čas. Ob novem letu naj bi mi podaljšali pogodbo, mogoče ne, bomo videli.« (Maarten 2013, Nizozemska)

»Za poln delovni čas. Pogodbo imam do konca junija. Dejali so mi, da naj bi nadaljeval z delom pri njih.« (Dario 2013, Španija)

4.2.4 ADMINISTRATIVNE ZAHTEVE

Tuji državljani urejajo pridobivanje različnih dovoljenj na Upravni enoti in sicer na Oddelku za tujce. Naloge Oddelka za tujce so strokovna pomoč tujcem pri vlaganju vlog, kot so npr. vloga za izdajo dovoljenj za začasno prebivanje, za stalno prebivanje, za podaljšanje teh dovoljenj, za izdajo potnega lista ali osebne izkaznice za tujce. Poleg številnih nalog Oddelka za tujce je ena izmed prvih navedenih nalog nudenje strokovne pomoči strankam, torej tujim državljanom (Upravna enota Ljubljana 2013). Dovoljenja povezana z zaposlovanjem, kot so osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev in dovoljenje za delo ureja Zavod za zaposlovanje. Administrativne zahteve mnogim državljanom Slovenije predstavljajo težave, zaradi nepoznavanja jezika se ta težava poveča v primeru tujih državljanov. Slovenski birokratski sistem je za mnoge zapleten in zastarel, angleški jezik uporablja le manjši del

zaposlenih na določenih uradih. Tako opisujejo različne izkušnje, ki so jih doživeli na administrativnem področju.

»Mislím, da je precej drugače, če nisi iz EU. Vsa administracija je precej sivo območje, ker moraš na koncu koncev zadevo izkusiti na lastni koži ali slišati s strani drugega tujca.«
(Maarten 2013, Nizozemska)

» So super zakoni, samo če bi jih vsi tako upoštevali, bi bilo še boljše. Ni problem, kakšen je zakon, problem je v tem, da zaposleni ljudje, ki naj bi ti pomagali, ne vejo, da ta zakon sploh obstaja. Spomnim se tudi, da je bil na Uradu za tujce plakat, kjer je pisalo, da postopek poteka v slovenščini. Ta plakat pa je bil napisan v slovenščini. To pa je bil Urad za tujce. Vse skupaj mi je bilo zelo smešno.« (Ana 2013, Poljska)

»Zaposleni na okencu s teboj ne bodo govorili v drugem jeziku kot v slovenščini. Na koncu je pogovor zelo neumen in sam se moraš vrniti tja še trikrat, da prineseš vse zahtevane papirje. Ni jasno, kaj točno potrebuješ.« (Marisol 2013, Španija)

»Je zelo zoprno. Spomnim se prve prijave za začasno prebivališče na Upravni enoti v Ljubljani, ki je bila nočna mora. Še dobro, da mi je pomagal Slovenec, ki je pravzaprav uredil vse. Potem sem se odločil, da te zadeve urejam v Radovljici, kjer vse poteka gladko. Na splošno mi ni všeč odnos...zgleda, kot da je vodilo takih ustanov, da se je ljudi treba znebiti čim prej.« (Dario 2013, Španija)

»Včasih imate te stvari urejene precej dvoumno in ne veš kaj točno moraš potem narediti.«
(Rozsi 2013, Madžarska)

»Mi smo imeli težave z vrtcem zato, ker smo rabili dva različna potrdila, za katera sploh nismo vedeli. Mislila sem, da je kartica za začasno prebivališče dovolj. So malo nevljudni, že pričakujejo, da vse vemo. Jaz sem mislila, da je možno vse urediti na enem mestu.« (Agata 2013, Madžarska)

Vprašanje osebe večinoma niso zadovoljne z odnosi zaposlenih na dotičnih uradih, postopki pridobivanja različnih dovoljenj ali s splošno informiranostjo. Niti ena oseba ni podala pozitivnega mnenja o procesu administrativnih postopkov, ki se jim morajo podrediti kot tuji državljani.

Večina intervjuvanih oseb ima visokošolsko izobrazbo, katere študij so zaključili v matični državi, torej je tudi njihovo zaključno delo v maternem jeziku. Uveljavitev diplomskega dela

oziroma uradno priznanje poklicnih kvalifikacij je za nekatere delodajalce pogoj za upoštevanje tujega kandidata za delo. Priznavanje univerzitetnih diplom v EU ni samodejno, saj je šolstvo v pristojnosti držav članic. Pristojni organi lahko od tujih državljanov zahtevajo overjene kopije dokumentov o izobrazbi (Tvoja Evropa 2013). Delodajalci pogosto ne zahtevajo overjenih kopij ali prevodov univerzitetnih diplom, pogosto so jim pomembnejše izkušnje in usposobljenost za delo. Intervjuvance sem vprašala o njihovih izkušnjah glede uveljavljanja diplomskega dela.

»Mi smo imeli bolonjski sistem že nekaj let prej, Slovenija pa se je pripravljala na to in jaz sem ena izmed prvih. Ampak načeloma mi ni bilo treba nič uveljavljati, ker so mi dosti predmetov priznali. Kar se tiče doktorata pa mislim, da sem jih morala pet nadoknadi, zaradi točk. Ni pa bilo nekih posebnih težav.« (Ana 2013, Poljska)

»Nisem imel nobenih težav s tem. V trenutni službi so me vprašali za diplomsko nalogo. Vprašal sem jih, če potrebujejo prevod in so dejali da ne. Dal sem jim fotokopijo diplome.« (Dario 2013, Španija)

»Ravnokar sem začela s tem. Še vedno čakam na odgovor Univerze v Ljubljani, da odloči če je vse dobro.« (Marisol 2013, Španija)

»Mislim, da se bom v prihodnjih mesecih temu posvetila. Vesela bi bila, če bi lahko to imela tudi v slovenščini, a ne vem, kako to točno zgleda.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»Jaz se pravzaprav nisem ukvarjala s tem, ker vem, da znotraj držav članic EU diploma velja kot v matični državi. Če pošiljam CV, vedno pošiljam diplomsko nalogo, eno po angleško, drugo po latinsko.« (Agata 2013, Madžarska)

»Ko sem vpisal tečaj za vodnika z državno licenco v Sloveniji, so mi diplomu iz Črne Gore uveljavili. Moja diploma je bila napisana tudi v angleščini in ni bilo težav. Ko sem nato vpisal magisterij na Ekonomski fakulteti, sem mislil, da bo kakšna težava, pa ni bilo nobenih težav, takoj so mi priznali vse.« (Zejo 2013, Črna Gora)

Slovenski delodajalci ne dajejo velikega poudarka uveljavljanju diplomskega dela oz. o tem kandidatov za delo ne sprašujejo. Predvsem jih zanimajo izkušnje. V primeru, da gre za višje stopnje izobrazbe, kot je magistrski in doktorski študij, bi delodajalci po vsej verjetnosti bili pozornejši na ustrezno uveljavljanje izobrazbe kandidata.

4.2.5 INFORMIRANOST O DRUGIH MOŽNOSTIH ZAPOSLOTITVE ZA TUJCE

Tujcem, ki živijo v Sloveniji so na voljo tudi druge možnosti zaposlitve, ki načeloma niso vidne slovenskim državljanom. Informiranost tujcev o teh možnostih je ključnega pomena za izrabo teh ponudb. Intervjuvance sem vprašala o njihovi ozaveščenosti glede treh možnosti, pri tem pa sem upala na njihovo omembo druge možnost zaposlovanja, ki so jo zasledili sami. Prva stvar, ki me je zanimala, je bilo njihovo seznanjenje s portalom EURES, ki je Evropski portal za zaposlitveno mobilnost, v drugi točki sem jim povprašala o možnosti samozaposlovanja tujcev v RS, v tretji točki pa sem se nanašala na jezikovne šole in izobraževalne institucije, ki iščejo govorce maternega jezika.

EURES (European Employment Services) je Evropski portal za zaposlitveno mobilnost 32 držav članic EU/EGP in Švicarske konfederacije, ki informira, svetuje in omogoča tako iskanje kandidatov za zaposlitev, kot tudi iskanje zaposlitve same. Osnova mreže EURES je več kot 850 svetovalcev, ki so vsakodnevno v stiku z iskalci zaposlitve in delodajalci po vsej Evropi. (Evropska komisija 2012). Informacijo o EURES-u omogoča tudi spletna stran Zavoda RS za zaposlovanje. EURES usmerja in financira Evropska komisija in Direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013č).

»Bil sem pri njih v pisarni. Malo so mi pomagali, ampak mislim, da so mi posredovali celo neke napačne informacije. Dejali so tudi, da mi bodo po pogovoru napisali elektronsko pošto, pa potem niso.« (Dario 2013, Španija)

»Jaz sem to videla na Zavodu za zaposlovanje, ampak se s tem nisem ukvarjala, ker se mi je zdela zelo zapletena stvar, preveč informacij, preveč vsega in ni mi bilo jasno, zakaj bi mi koristilo.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»Ko sem hodila na Zavod za zaposlovanje, so imeli tam prav EURES svetovalko. So bili zelo prijazni, ampak pomagali mi niso dovolj. Pokazala sem slovenski življenjepis, da vidijo, če kaj ni v redu. Bili so zelo zadovoljni, rekli so, da to je odlično in naj poskusim naprej.« (Agata 2013, Madžarska)

Tujci v Sloveniji so dobro informirani o možnosti EURES pomoči pri iskanju zaposlitve. Le dva izmed vprašanih za portal še nista slišala, razlog je ne-vključenost njune matične države v EU, EGP oz. nista državljana Švicarske konfederacije. Iz odgovorov je možno razbrati, da

EURES svetovanje vprašanim ni pripomoglo pri iskanju zaposlitve. Poudarili so pripravljenost EURES svetovalcev za pomoč, vendar se ta ni izvedla oz. ni prinesla premika iz njihove obstoječe točke pri iskanju zaposlitve.

»Poznam ja. Na njihovi strani dobiš pravzaprav povezavo na uradni zaposlitveni portal v določeni državi, zato tvoje izbire konec koncev sploh ne razširijo. Dobiš isti rezultat, kot če bi šel preprosto na stran Zavoda za zaposlovanje.« (Marisol 2013, Španija)

Portal EURES ne omogoča razširitve ponudbe del, torej ne ponuja del, ki bi lahko bila pisana na kožo tujim državljanom, kot se to na prvi pogled sliši. Državni portali EURES pripeljejo tujega iskalca zaposlitve na uradni zaposlitveni portal izbrane države.

Za tuje državljane obstaja možnost samozaposlitve in podjetništva v RS, zanje pa obstajajo skladno z določili Zakona o zaposlovanju in delu tujcev različne možnosti pridobitve delovnega dovoljenja (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2013d).⁶

Ena izmed vprašanih je že samozaposlena na področju prevajalskih storitev, štirje vprašani to možnost izključujejo zaradi njihovega nezanimanja ali administrativnih postopkov. Trije izmed vprašanih puščajo možnosti samozaposlitve odprto pot za prihodnja leta. Svoje mnenje in informiranost izražajo v naslednjih citatih.

»Imam prijateljico, ki si je želela sama odpret neko podjetje, ampak je hitro nehala, ker je bilo vse tako zapleteno. Rabila bi vsaj eno leto, da preuči zakon, da pripravi vse potrebno, a ni imela časa. Sama na to ne računam, ne planiram, rajši bi tako, kakor je zdaj.« (Ana 2013, Poljska)

»Mislim, da dobiš celo....2 leti...subvencije...nekaj takega, ampak nisem resno gledal. Vem, da bilo to morda dobro za učitelja španščine.« (Dario 2013, Španija)

»Slišala sem o tem, ampak se nisem poglobljala.« (Marisol 2013, Španija)

»Videla sem, da od junija naprej izdajajo subvencije za podjetnike. Tako, da razmišljam o tem. Usmerila bi se v prevajalske storitve ali pa v poučevanje madžarščine.« (Rozsi 2013, Madžarska)

Jezikovne šole in izobraževalne institucije nemalokrat iščejo matere govorce tujega jezika, na svojih spletnih straneh celo redno objavljajo ponudbe za učitelja tujih jezikov določenih

⁶ Možnost samozaposlitve in podjetništva tujcev je opisana na strani 16, pod točko 3.2.

držav (Berlitz 2013). Mladi tujci, ki prispejo v Slovenijo pogosto vidijo možnost zaposlitve v poučevanju svojega maternega jezika, pri tem pa lahko poučevanje lastnega jezika povežejo z učenjem slovenskega jezika.

Trije izmed vprašanih so s poučevanjem svojega maternega jezika v Sloveniji že imeli izkušnje, oz. še opravljajo to delo. Med njimi sta oba španska državljana in madžarska državljanica.

»Večinoma iščejo angleščino, španščino, moderne jezike, a gotovo ne poljščine. Morda bi iskali koga za kratek čas, za kakšen projekt.« (Ana 2013, Poljska)

»Jaz sem takoj, ko sem dokončala tečaj slovenščine, stopila v stik s temi šolami, ampak večinoma nisem dobila odgovora. Lansko leto pa mi je glede učenja madžarščine pisal Zavod ŠOLT. Imela sem dva tečaja in bila sem zelo zadovoljna.« (Rozsi 2013, Madžarska)

»Iskala sem kakšno izmed takih šol. Odgovor je bil, da ne rabijo madžarščine. Če bi bil moj materni jezik francoščina, španščina, nemščina bi bilo drugače. Imam prijatelje, ki so v tem. Tudi če to ne predstavlja stalne službe, pa nekaj vseeno je.« (Agata 2013, Madžarska)

Dve izmed vprašanih bi želele opravljati to delo, vendar pravita, da je v ospredju nepriljubljenost njunega maternega jezika, oz. malo ponudb za tako delo. Sta državljanici Madžarske in Poljske. Možnost pri taki zaposlitvi imajo največkrat državljani večjih, uporabnejših jezikov, kot so španščina, francoščina, nemščina, italijanščina in angleščina. Taka vrsta zaposlitve bi morala za tujce, ki so visoko izobraženi, pomeniti zgolj pridobitev nove izkušnje v tuji državi, nadgradnje lastnih sposobnosti, dodatek k življenjepisu, vendar ne dolgotrajne rešitve.

Med drugimi možnostmi je bilo na področju zaposlovanja moč zaslediti tudi aktivnost veleposlaništev v Sloveniji.

»Ameriško veleposlaništvo ima spletno stran z listo ameriških podjetij v Sloveniji. Tam objavljajo njihova prosta delovna mesta.« (Neil 2013, ZDA)

4.3 PREVERJANJE HIPOTEZ IN UGOTOVITVE

V nadaljevanju zavrnem ali potrdim zastavljene hipoteze in povzamem glavne ugotovitve, ki so zarisovale pot diplomskemu delu. Na koncu podam predloge za izboljšanje ključnih težav, ki sem jih pri zaposlovanju tujcev v RS odkrila s pomočjo teoretičnih temeljev in empirije. Potrebno je omeniti, da je vzorec majhen in zato rezultatov ni možno posploševati na celotno populacijo tujih državljanov v RS. Predstaviti je možno rezultate večine iz izbranega vzorca.

- **Slovenski delodajalci pri zaposlovanju tujcev vidijo znanje slovenskega jezika kot osnovni pogoj, ki prevlada nad izkušnjami in znanjem.**

Izkušnje sodelujočih pri intervjuju navajajo, da imajo večjo možnost zaposlitve v RS osebe, ki govorijo slovenski jezik. Kot omenjajo intervjuvanci, delodajalci pogosto izjavijo, da bi jih zaposlili, vendar na koncu raje izberejo slovenskega državljana. Tujci se zavedajo, da si bodo z učenjem slovenskega jezika, vsakodnevno rabo in splošno nadgradnjo odprli vrata na širši trg delovne sile, kot ga imajo s zgolj površnim znanjem slovenskega jezika. Kot največjo težavo pri iskanju zaposlitve so v večini izpostavili znanje slovenskega jezika in nezmožnost njegove uporabe ali slovensko neznanje angleškega jezika, kar povzroča težave pri komunikaciji. Tujec, ki govori zelo dobro slovensko, lahko pri delodajalcu ustvari zelo dober prvi vtis in spoštovanje, delodajalec pa lahko hitro pridobljeno visoko raven slovenskega jezika vidi kot izjemno predanost in uspešnost pri zastavljenih ciljih, kar lahko botruje bodoči zaposlitvi. Učenje slovenskega jezika vidijo kot nujno, saj navajajo, da udobno življenje v RS ni možno brez uporabe slovenskega jezika. Pogoj, ki je pri kadrovanju pomembnejši, je odvisen tudi od mentalitete podjetja. Podjetja, ki poudarjajo znanje slovenskega jezika ne izražajo dobrodošlice tujim kadrom in se ne ozirajo na njihove izkušnje, najverjetneje niso uspešna pri svojem poslovanju in delujejo precej zaprto. Nekateri izmed intervjuvanih tujcev so ob zaposlitvenih intervjujih izkusili razočaranje, saj na delovno mesto niso bili izbrani zgolj zaradi dejstva, da niso slovenski državljanji in slovenskega jezika ne govorijo tekoče, kljub temu, da so njihove delovne izkušnje pričale o primernosti za delovno mesto.

- **Zaradi manjše uporabe jezika lahko tuji državljani z izobrazbo iz naravoslovnih področij, v Sloveniji lažje najdejo zaposlitev v svoji stroki, kot tuji državljani, ki izhajajo iz družboslovnih področij.**

Delo na družboslovnem področju večinoma zahteva stik z ljudmi, ki lahko predstavljajo stranke, uporabnike storitev, sodelavce, učence, skratka osebe, s katerimi se zaposleni srečuje na vsakodnevni ravni in je tam z namenom, da tem osebam ustreže, pomaga, sodeluje z njimi, pri čemer se poslužuje govora ali pisnega izražanja. Naravoslovno področje pa v nasprotju z družboslovnim, zahteva izdelavo produkta, storitve, sistema, ki je namenjen uporabi v fizičnem ali informacijskem smislu. Pri tem sodelujejo predvsem znotraj podjetja ali drugimi podjetji. Med intervjuvanci so bili trije z naravoslovno profesijo. Dva izmed njih sta v RS zaposlena v svoji stroki, tretja z izobrazbo arhitekta poučuje španščino, vendar razlog za to pripisuje naravi svojega dela, saj kot arhitektka potrebuje za pridobivanje strank dobro znanje slovenskega jezika. Medtem ni nobeden izmed tujcev z izobrazbo s področja družboslovja zaposlen v svoji stroki, saj bi za opravljanje dela potrebovali precej visoko raven znanja slovenskega jezika. Intervjuvani tuji državljani, ki izhajajo iz družboslovnih področij, zaradi večje interakcije z ljudmi pri opravljanju svojega dela, težje najdejo zaposlitev v svoji stroki.

- **Tujim državljanom slovenski delodajalci neradi zagotovijo delovno mesto za daljše obdobje**

Sodelujoče osebe pri intervjuju imajo sklenjene pogodbe največ za eno leto. Nihče izmed zaposlenih nima sklenjene pogodbe za nedoločen čas. S tujimi državljani delodajalci pogosto sklenejo avtorsko pogodbo, ki naročnika ne zavezuje k plačevanju prispevkov za socialna zavarovanja. Tuji državljani, ki so zaposleni preko avtorske pogodbe si morajo sami plačevati prispevek za obvezno zdravstveno zavarovanje, zato je med tujci tudi najmanj priljubljena vrsta pogodbe. Dejstvo je, da je v RS pogodba za določen čas vse bolj uporabljena fleksibilna oblika zaposlitve, kar zmanjšuje število novih pogodb za nedoločen čas. Tudi mladi Slovenci redko sklenejo pogodbo za nedoločen čas, še toliko manj verjetno je to za tuje državljane. S tujimi državljani morda delodajalci težje sklenejo pogodbo za daljše obdobje zaradi njihovega strahu, da se bo tuji zaposleni odločil za preselitev v matično državo ali celo kam drugam, posledično bi delodajalec zopet imel stroške in izgubo časa z ustrezno zapolnitvijo praznega delovnega mesta.

Slovenski jezik je torej eden ključnih pogojev, ki ga delodajalci postavljajo tujim državljanom, ki se želijo zaposliti v RS. Glede na dejstvo, da je RS moderna evropska država, ki bi morala znati privabljati tuje državljane, bi bilo ključno, da vzpostavi državne in kadrovske sisteme, ki bi zvečale možnost zaposlitve izobraženih tujih državljanov. Ena izmed rešitev, ki bi lahko morda lahko bila ponujena s strani Slovenske vlade, bi bili zelo ugodni tečaji slovenskega jezika. Tečaji so cenovno ugodni ali brezplačni za državljane tretjih držav, medtem ko si morajo državljani EU, EGS ali Švicarske konfederacije stroške tečaja poravnajo sami oz. jih zanje poravna podjetje, ki ga zaposluje. Državljan EU morajo v RS torej najprej najti zaposlitev, šele nato lahko upajo, da jim bo jezikovni tečaj financiralo podjetje, drugače stroške poravnajo sami ravno tako, kot če bi bili brez zaposlitve.

Tudi na kadrovskem vidiku bi bila nujna prilagoditev predvsem v luči dojetja tujih državljanov z druge perspektive. Delodajalci in kadroviki podjetij v večji meri ne želijo zaposlovati tujih državljanov. Prepogosto dajejo prednost znanju slovenskega jezika in v nekaterih primerih celo nepotizmu. Tuji državljani v RS nimajo širokega kroga znancev, ki bi zanje zastavili dobro besedo pri delodajalcu, vsa prizadevanja za pridobitev zaposlitve so zgolj njihova. Zanašajo se na svojo izobrazbo in izkušnje v matični državi, katerih vrednost morajo prepoznati slovenski kadroviki in jih v teh točkah primerjati s slovenskimi kandidati za delo. Tuji državljani s seboj prinesejo novo znanje, drugačne izkušnje, ki lahko slovenskim podjetjem koristijo v veliki meri. Podjetja morajo razviti tako organizacijsko kulturo, ki bo spodbujala odprtost svojih kadrovikov in ostalih zaposlenih do tujcev. Preko take kulture bo podjetje imelo možnost razvijanja v mednarodni smeri, kar bo vsekakor bogatilo socialni kapital in čez čas prinašalo zeleno poslovno uspešnost.

Pri analizi empiričnega dela sem prišla še do drugih dveh ugotovitev, ki so vredne omembe.

Ugotovitev, ki je najbolj opazna, je neurejenost procesa pridobivanja različnih dovoljenj za tuje državljanje. V tem je zaobjeta (ne)informiranost tujcev o zahtevani dokumentaciji, ki jo potrebujejo, dolgotrajnost postopkov pridobivanja dovoljenj in nenazadnje tudi sam odnos zaposlenih na uradih, ki jih obiskujejo tuji državljani. Vlada RS namerava spremeniti zakonodajo o tujcih, do konca leta 2013 pa mora tudi zaradi evropske direktive tujcem olajšati in skrajšati postopek pridobivanja dovoljenj (TV Slovenija, 1. program, 2013b). Zaradi vse večje modernizacije, kjer hiter življenjski tempo zahteva vse večjo uporabo mobilnih aparatov, elektronske pošte in vsesplošne uporabe interneta, bi bil elektronski sistem urejanja

administracije časovno in stroškovno ugodnejši, prav tako pa bi predstavljal konstantni vir potrebnih in dodatnih informacij.

Druga ugotovitev je portal EURES, ki ga večina vprašanih sprva vidi kot rešilno bilko, kmalu pa ga spoznajo za nekoristnega. Pri obisku v EURES pisarni so deležni prijaznega osebja in pripravljenosti za pomoč, ki pa ne obrodi opaznih sadov. Slovenski EURES je seveda odvisen od finančne pomoči institucij EU, zato proces delovanja težko spreminjajo sami. Glede na dejstvo, da so mnogi tuji državljani v RS informirani o portalu in svetovalcih EURES, na koncu pa jim ti ne razširijo ponudbe, bi bil dobrodošel razmislek pristojnih organov o reorganizaciji in konkretniji pomoči, ki bi zadovoljila tuje državljane v RS.

5 ZAKLJUČEK

Slovenija je majhna država, kar se odraža tudi v manjši narodnostni, verski in kulturni pisanosti. Tako kot slovenska družba, tudi delodajalci težje sprejmejo in zaupajo v osebo z drugačnim ozadjem, kulturo, vero in načinom življenja. Rezultati, ki jih je pokazala raziskava, odražajo mnenje osmih tujcev, živečih v RS. Ti so podali pričakovane rezultate, s podpornimi dejstvi pa so pokazali del slike zaposlovanja tujcev v RS.

Slovenski jezik predstavlja tujcem prevladujočo oviro, kateri morajo posvetiti svoj čas, motivacijo in v mnogih primerih tudi denar. Pri težavi slovenskega jezika gre za obojestransko prilagoditev, tako na strani družbe, kot tudi na strani posameznika, torej tujca.

Možnost, da bi tuji državljani z izobrazbo na družboslovnem področju, pridobili boljše možnosti za zaposlitev v svoji stroki, je zelo majhna. Kot prvo je tu omenjen razlog večje uporabe slovenskega jezika, kot drugo pa je dejstvo, da je možnost zaposlitve na družboslovnem področju v RS zelo majhna tudi zaradi velikega števila družboslovnih diplomantov v zadnjih letih. V tem primeru preostanejo tujim družboslovcem druge zaposlitve, ki naj jih izkoristijo za pridobivanje širokega znanja in novih izkušenj.

Oblika zaposlitve, ki jo za določeno delovno mesto ponudijo delodajalci, je odvisna od potreb in zmožnosti podjetja in navsezadnje od ponudbe in povpraševanja na trgu delovne sile. Dejstvo, da je podjetje pripravljeno zaposliti tujce je spodbudno in daje dobro smernico konkurenčnim podjetjem.

Tuji državljani pripomorejo k globalnosti slovenskega prostora, večji tolerantnosti in odprtosti slovenske družbe. S tem je v igri tudi turistično pomemben vzvod prepoznavnosti in privlačnosti naše države, ki bi RS lahko predstavil kot potencialno ciljno točko udeležencev rastočih mednarodnih izmenjav. Obenem bi se odprla možnost dodatnega razvoja v gospodarskem smislu, predvsem večja konkurenčnost slovenskega trga in potencialne tuje investicije. Tuj državljan lahko s svojimi znanji, kulturo in potencialnimi mednarodnimi izkušnjami doprinese k raznolikosti in posledičnemu razvijanju slovenske družbe, v kateri je veliko potenciala. Naj zaključim z mislijo, da se mora slovenska družba odpreti nepoznanemu in izkoristiti to, kar ji nepoznano ponuja.

6 LITERATURA

Agata. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 16. maj.

Ana. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 17. maj.

Berlitz. 2013. *Možnosti zaposlitve*. Dostopno prek: http://www.berlitz.si/sl/o_podjetju/delo_pri_berlitzu/ (4. avgust 2013).

Dario. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 15. maj.

Drobnič, Robert. 2009. *Slovenski trg dela danes in jutri: Kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV.

EUR-lex. 2010. *Fundamental Values of the European Union*. Dostopno prek: http://eur-lex.europa.eu/en/editorial/abc_c02_r1.htm (6. julij 2013).

Europass. 2013. *European language levels (CEFR)*. Dostopno prek: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/resources/european-language-levels-cefr> (19. marec 2013).

Evropska komisija. 2012. *EURES*. Dostopno prek: <https://ec.europa.eu/eures/> (9. maj 2013).

Golja, Mateja. 2008. Kako pomembna je izobrazba tujca za zaposlitev v Sloveniji? *Pravna praksa* 27 (16–17): 21–23.

Glazer, Jože. 2008. Praktični izzivi pri zaposlovanju tujcev: skozi prizmo demografskih in zaposlitvenih sprememb. *HRM* 6 (24): 42–48.

Haralambos, Michael in Martin Holborn. 1999. *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.

Hartog, Joop in Asian Zorlu. 2009. How important is Homeland Education for Refugees' Economic Position in the Netherlands? *Journal of Population Economics* 22 (1): 219–246.

Overbeek, Henk. 2002. Neoliberalism and the Regulation of Global Labor Mobility. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 581 (1): 74-90.

King, Russel. 2012. Theories and Typologies of Migration: an Overview and a Primer. *Willy Brandt Series of Working Papers on International Migration and Ethnic Relations* 12 (3): 1–43.

Kozic, Tina. 2011. *Fleksibilizacija kot spremembe pri delu*. Univerza v Ljubljani. Dostopno prek: <http://kc.uni-lj.si/fleksibilne-oblike-zaposlitve> (3. avgust 2013).

Marisol. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 31. maj.

Maarten. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 14. april.

Ministrstvo za notranje zadeve. 2013. *Integracija tujcev*. Dostopno prek: http://www.mnz.gov.si/si/mnz_za_vas/tujci_v_sloveniji/integracija_tujcev/ (7. julij 2013).

Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 2006. *Ravni visokošolske izobrazbe*. Dostopno prek: <http://www.arhiv.mvzt.gov.si/indexe600.html?id=11789> (11. avgust 2013).

Neil. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 12. maj.

Pravilnik o delovnih dovoljenjih, prijavi in odjavi dela ter nadzoru nad zaposlovanjem in delom tujcev. Uradni list RS 37/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200837&stevilka=1569> (9. julij 2013).

Upravna enota Ljubljana. 2013. Oddelek za tujce. Dostopno prek: http://www.upravneenote.gov.si/ljubljana/o_upravni_enoti/naloge/sektor_za_upravne_notranje_zadeve/oddelek_za_tujce/ (10. junij 2013).

Roter, Petra. 2005. Vloga jezika v integracijskem procesu. V *Percepcije slovenske integracijske politike*, ur. Miran Komac in Mojca Medvešek, 239–270. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.

Rozsi. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 16. maj.

Slovar slovenskega knjižnega jezika. 2013. Dostopno prek: http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=tujec&hs=1 (25. junij 2013).

Statistični urad Republike Slovenije. 2013a. *Državljanstvo*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp (23. junij 2013).

--- 2013b. *Socioekonomske značilnosti meddržavnih selivcev – priseljenci*. Dostopno prek: http://pxweb.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/40_selitve/15_05N31_soc_ek_znac_prisel/15_05N31_soc_ek_znac_prisel.asp (23. avgust 2013).

Tvoja Evropa. 2013. *Priznavanje univerzitetnih diplom.* Dostopno prek: http://europa.eu/youreurope/citizens/education/university/recognition/index_sl.htm (26. julij 2013).

TV Slovenija, 1. program. 2013a. *Pogovor z veleposlanikom ZDA, Mussomelijem.* Ljubljana, 23. junij.

--- 2013b. *Dnevnik: Težave tujcev pri pridobivanju dovoljenj za delo in bivanje.* Ljubljana, 7. julij. Dostopno prek: <http://ava.rtv slo.si/predvajaj/tezave-tujcev-pri-pridobivanju-dovoljenj-za-delo-in-bivanje/ava2.171879734/> (23. julij 2013).

Uredba o integraciji tujcev. Ur. l. RS 65/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200865&stevilka=2821> (7. julij 2013).

Van Nimwegen, Nico in Rob van der Erf. 2010. Europe at the Crossroads: Demographic Challenges and International Migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36 (9): 1359–1379.

Verlič Christensen, Barbara. 2000. Migracijska politika Evropske skupnosti in Slovenija. *Teorija in praksa* 37 (6): 1117–1131.

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1). Ur. l. RS 26/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201126&stevilka=1152> (12. junij 2013).

Zakon o tujcih (Ztuj-1-UPB6). Ur. l. RS 64/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200964&stevilka=3019> (12. junij 2013).

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2013a. *Prost dostop na trg dela.* Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/prost_dostop_na_trg_dela (7. julij 2013)

--- 2013b. *Zaposlovanje in delo tujcev iz tretjih držav.* Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev (6. julij 2013).

--- 2013c. *Modra karta.* Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/vrste_delovnih_dovoljenj/modra_karta (7. julij 2013).

--- 2013č. *Slovenski EURES*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/eures/slovenski_eures (9. maj 2013).

--- 2013d. *Možnosti za podjetništvo in samozaposlitev tujcev v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3969/moznosti_za_samozaposlitev.pdf (4. avgust 2013).

Zejo. 2013. Intervju z avtorico. Ljubljana, 23. maj.

PRILOGA A: Vprašanja za intervju

Sem Blažka Čar, študentka Fakultete za družbene vede, smer Sociologija – kadrovski menedžment in pišem diplomsko nalogo z naslovom *Zaposlovanje izobraženih tujih državljanov v Republiki Sloveniji*. Za potrebe empiričnega dela raziskave sem se odločila opraviti intervjuje z vami, torej s tujimi državljani, ki so zaposleni v Sloveniji oz. tu iščejo zaposlitev. Z intervjuji, ki bodo anonimni, bom poskušala ugotoviti, s kakšnimi problemi se pri zaposlitvi soočajo izobraženi tuji državljani. V diplomski nalogi bom s pomočjo opravljenih intervjujev raziskala in predlagala ugodnejše načine postopkov zaposlovanja tujih državljanov in najti alternativne poti do zaposlitve, ki se ponujajo tujim državljanom v Sloveniji.

Najlepša hvala za vašo pomoč in iskrene odgovore.

1. Kako vam je ime? Zaradi varnosti podatkov bo vaše ime spremenjeno.
What is your name? Due to information security, your name will be changed.
2. Od kje prihajate in kakšna je vaša starost? (spol bo zabeležen)
Where you from and what is your age?
3. Zakaj ste se odločili priti v Slovenijo in koliko časa ste že tukaj? Ste prišli sami ali z družino, prijatelji?
Why did you decide to come to Slovenia and how long are you already here for? Did you come here on your own or with family, friends?
4. Kaj je vaša končana smer izobraževanja in kakšna je stopnja izobrazbe? Ste svojo diplomu v Sloveniji lahko uveljavili?
What have you studied/what was your major and what level of education did you finish? Was your academic diploma recognised in Slovenia?
5. Zakaj ste se odločili iskati službo v Sloveniji?
Why did you decide to look for a job in Slovenia?
6. Ste trenutno zaposleni v Sloveniji?
 - Če ste, kje ste zaposleni (vrsta podjetja, delovno mesto)?
 - Če niste zaposleni, kako se preživljate?

Are you at the moment employed in Slovenia?

- *If yes, where are you employed (what kind of company, position)?*
 - *If not, how do you make your living?*
7. Ste zaposleni za krajši ali polni delovni čas? Imate sklenjeno pogodbo (za določen, nedoločen čas), ste samozaposleni, delate v izmenah, delate morda od doma ali na drugačen način?
Are you employed part-time or full-time? Do you have a work contract (fixed term or unfixed/open-ended term) are you self-employed, you work in shifts, you maybe from home or in some other way?
8. Ste imeli v Sloveniji že več zaposlitev? Kakšno delo ste opravljali? Koliko časa so te zaposlitve trajale?
Did you have any previous employments in Slovenia? What kind of employments? How long did these employments last?
9. Ste imeli težave/imate težave pri iskanju zaposlitve v Sloveniji? Kakšne so te težave? Ali je katera izmed težav prevladovala?
Did you have any problems finding a job in Slovenia? What kind of problems? Were any of the problems prevailing?
10. Ali lahko ocenite svoje znanje slovenskega jezika glede na Skupni evropski referenčni okvir za jezike? ⁷
Could you assess your knowledge of Slovenian language according to the Common European Framework or reference for Languages?
11. Kako pomembno je v Sloveniji znanje slovenščine za iskanje zaposlitve v vašem poklicu/profesiji? Ste vam je morda pripetilo, da bi vas glede na znanje in izkušnje želeli zaposliti, vendar je bila prisotna jezikovna ovira?
How important is in Slovenia the knowledge of Slovenian language for finding a job in your occupation/profession? Did you experience a situation, where they would hire you according to your knowledge and experiences, but there was a language barrier?
12. Če imate trenutno službo v Sloveniji, kateri jezik govorite z nadrejenimi in sodelavci?
If you currently have a job in Slovenia, what language do you speak with your superiors and co-workers?
13. Kakšno je vaše mnenje o slovenskih zakonih, ki obravnavajo tujce v Sloveniji? Zanima me vaše mnenje o pridobivanju začasnega in stalnega dovoljenja za prebivanje, delovnega dovoljenja in mnenje o drugih administrativnih zahtevah, ki ste jih srečali kot tuji državljani v Sloveniji. Kaj je lahko pri tem izboljšano?

⁷ Intervjuvanci so se v znanju slovenskega jezika ocenili sami in mi predhodno ali naknadno posredovali rezultate.

What is your opinion on Slovenian laws addressing foreigners in Slovenia? I would like to know your thoughts on acquiring temporary and permanent residence permit, work permit and your opinion on other administrative requirements you met as foreigner in Slovenia. What can be improved in that matter?

14. Ste slišali za druge možnosti zaposlitve, ki so na voljo tujim državljanom v Sloveniji?

Na primer:

- Eures - evropski portal za zaposlitveno mobilnost (informirajo, svetujejo in posredujejo zaposlitev),
- možnost za podjetništvo in samozaposlitev tujcev v Sloveniji,
- jezikovne šole in izobraževalne ustanove iščejo govorce maternega jezika (native speakerje).

Are you aware of other employment possibilities that are offered to foreigners in Slovenia?

For example:

- *Eures – The European job mobility portal (informing, advising and providing employment),*
- *opportunity for entrepreneurship and self-employment of foreigners in Slovenia,*
- *language schools and educational institutions looking for native speakers.*

15. Nameravate ostati v Sloveniji?

Do you plan to stay in Slovenia?