

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katjuša Tušek

**Zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji in
vloga le-tega ter države pri njihovi integraciji v novo
družbeno okolje**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Katjuša Tušek

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji in
vloga le-tega ter države pri njihovi integraciji v novo
družbeno okolje**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2015

Zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji in vloga le-tega ter države pri njihovi integraciji v novo družbeno okolje

Zaradi vse večjih vsakodnevnih sprememb na trgu dela, demografskih sprememb prebivalstva ter neskladnosti med ponudbo in povpraševanjem po določeni delovni sili se tudi na slovenskem trgu dela vse več delodajalcev odloča za zaposlovanje tujcev. Čeprav z zaposlitvijo tujcev zadostijo potrebam po delavcih, ki jih med slovenskimi delavci primanjkuje, pa se morajo še pred samo zaposlitvijo le-teh soočiti z določenimi izzivi ter zakonskimi predpisi in prepovedmi, ki urejajo področje prebivanja in zaposlovanja tujcev v RS. Poleg nudenja ustrezne zaposlitve pa morajo tako delodajalci kot tudi država imigriranja sama tujcem zagotoviti tudi primerne pogoje za njihovo bivanje v novi državi ter jim pomagati in podpirati pri njihovi integraciji v zanje popolnoma novo življenjsko okolje. Le-to se mnogokrat tako kulturno, kot tudi religijsko močno razlikuje od življenjskega okolja njihove izvorne države, kar otežuje njihovo vživljanje v novo družbo in posledično vpliva tudi na raven njihovega zadovoljstva ter nivo njihove učinkovitosti pri delu. Med pisanjem magistrske naloge sem se osredotočila predvsem na zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji in dejavnike, ki vplivajo na integracijo v zanje novo okolje ter vlogo države in njenih pristojnih institucij pri tem.

Ključne besede: zaposlovanje, migracija, tujci, gradbeništvo, integracija, družbeno okolje.

Employment of foreigners in the construction sector in Slovenia and it's role and the role of the State in their integration in to, for them, new and unknown social environment

Due to the growing daily changes in the labor market, demographic changes and inconsistency between supply and demand for a particular workforce, also on the Slovenian labor market, more and more employers decide for employment of foreigners. Although the employment of these meet the needs for particular workers that are not found among Slovenian workforce, employers have to, before they decided to employ them, face certain challenges as well as the statutory requirements and prohibitions governing the area of residence and employment of foreigners in the Republic of Slovenia. In addition to providing suitable employment employers as well as the state itself have to provide foreigners suitable conditions for their stay in a new country and therewith help and support in their integration into their new living environment. Because the environment of the society into which they have migrated is often both culturally as well as religious greatly different from the living environment of their origin country it is very difficult for them to integrate into a new society which in turn affects the level of their satisfaction and the level of their performance at work.

Over the course of writing my master's thesis I focused mainly on the employment of foreign workers in the construction sector in Slovenia, factors affecting their integration into their new environment and the role of the state and its institutions responsible for this .

Key words: employment, migration, foreigners, construction sector, integration, social environment

KAZALO

1	UVOD	7
2	METODOLOŠKI OKVIR	9
2.1	RAZISKOVALNI PROBLEM	9
2.2	RAZISKOVALNI CILJ	9
2.3	HIPOTEZI IN RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	9
2.4	METODOLOŠKI PRISTOP	10
2.5	STRUKTURA MAGISTRSKE NALOGE	11
3	MIGRIRANJE TUJCEV V SLOVENIJO	13
3.1	SPLOŠNO O MIGRACIJAH.....	13
3.2	TEORIJE MIGRACIJ	15
3.2.1	TEORIJA POTISKA IN POTEGA	15
3.3	SLOVENSKA MIGRACIJSKA POLITIKA.....	17
4	ZAKONSKA UREDITEV ZAPOSLOVANJA TUJCEV V SLOVENIJI	20
4.1	ZAKON O TUJCIH	20
4.2	ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN DELU TUJCEV	20
4.3	PODZAKONSKI AKTI.....	21
4.4	PROST DOSTOP DO TRGA DELA	22
4.5	DELOVNA DOVOLJENJA	23
4.5.1	DOVOLJENJE ZA ZAPOSILITEV.....	24
4.5.2	DOVOLJENJE ZA DELO	25
4.5.3	OSEBNO DELOVNO DOVOLJENJE.....	25
4.5.4	KVOTE DELOVNIH DOVOLJENJ	26
5	ZAPOSLOVANJE TUJCEV V SLOVENIJI	28
5.1	RAZLOGI IN IZZIVI PRI ZAPOSLOVANJU TUJCEV	28
5.2	OMEJITVE IN PREPOVEDI ZAPOSLOVANJA TUJCEV	31
5.3	ŠTEVILO IZDANIH DELOVNIH DOVOLJENJ V OBDOBJU 2005–2011 31	
5.4	STRUKTURNE ZNAČILNOSTI ZAPOSLENIH TUJCEV	35
5.5	PODROČJA ZAPOSLOVANJA TUJCEV	40
5.5.1	ZAPOSLOVANJE TUJCEV NA PODROČJU GRADBENIŠTVA	41
5.5.2	SPECIFIKE ZAPOSLENIH TUJCEV V GRADBENIŠTVU.....	44

6	INTEGRACIJA	50
6.1	OPREDELITEV POJMA.....	50
6.1.1	SLOVENSKA INTEGRACIJSKA POLITIKA.....	52
6.2	PODROČJA INTEGRACIJE.....	53
7	INTEGRACIJA TUJCEV ZAPOSLENIH NA PODROČJU GRADBENIŠTVA V NOVO DRUŽBENO OKOLJE	55
7.1	BOURDIEUJEVA TEORIJA ŠTIRIH VRST KAPITALA.....	55
7.2	VPLIV ZNAČILNOSTI PODROČJA ZAPOSLOVANJA NA INTEGRACIJO	57
7.2.1	VPLIV ZNAČILNOSTI GRADBENIŠTVA NA INTEGRACIJO TUJCEV.....	58
7.3	REALNOST TUJCEV ZAPOSLENIH NA PODROČJU GRADBENIŠTVA V SLOVENIJI.....	59
7.4	VLOGA DRŽAVE PRI ZAPOSLOVANJU IN INTEGRACIJI TUJCEV V SLOVENIJI.....	66
7.4.1	PROJEKT "ZALEDNA APLIKACIJA TUJCI".....	68
7.4.2	PROJEKT "SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA, IZOBRAŽEVANJA IN SOCIALNEGA VKLJUČEVANJA DELAVCEV MIGRANTOV IN NJIHOVIH DRUŽIN".....	69
7.4.3	INFO TOČKA ZA TUJCE.....	71
7.4.4	SMEROKAZ.....	72
8	ZAKLJUČEK	75
9	LITERATURA	79
	PRILOGE	83
	Priloga A: Intervju z Majdo Hostnik, zaposlena na ZRSZ-ju in vodja projekta "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družinskih članov".....	84
	Priloga B: Intervju fokusne skupine osmih tujih delavcev iz Bosne in Hercegovine, ki so zaposleni na področju gradbeništva v Sloveniji.....	88

KAZALO TABEL V BESEDILU

Tabela 5.1: Število vseh izdanih dovoljenj tujcem v obdobju od decembra leta 2005 do decembra leta 2011.....	32
Tabela 5.2: Delovno aktivni tujci po spolu v obdobju od leta 2001 do leta 2013.....	36
Tabela 5.3: Delovno aktivni tujci po starosti v obdobju od leta 2001 do leta 2013.....	37

Tabela 5.4: Delovno aktivni tujci glede na doseženo stopnjo izobrazbe v obdobju od leta 2001 do leta 2013	38
Tabela 5.5: Delovno aktivni tujci glede na državljanstvo v obdobju od leta 2009 do leta 2013	39
Tabela 5.6: Delovno aktivni tujci glede na državljanstvo EU v obdobju od leta 2009 do leta 2013	40
Tabela 5.7: Število zaposlenih tujcev v RS po dejavnostih v obdobju od leta 2001 do leta 2013	41
Tabela 5.8.: Število delovno aktivnih in delovno aktivnih na področju gradbeništva v obdobju od leta 2005 do leta 2012.....	43
Tabela 5.9: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu po spolu v obdobju od leta 2001 do leta 2013	44
Tabela 5.10: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu po starosti v obdobju od leta 2001 do leta 2013.....	45
Tabela 5.11: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu glede na doseženo stopnjo izobrazbe v obdobju od leta 2001 do leta 2013	47
Tabela 5.12: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu glede na državljanstvo v obdobju od leta 2009 do leta 2013.....	48
Tabela 5.13: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu glede na državljanstvo EU v obdobju od leta 2009 do leta 2013.....	49

KAZALO GRAFOV V BESEDILU

Graf 7.1: Število tujcev, ki uporabljajo programe in storitve zajete v projektu "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družin" v obdobju od leta 2010 do leta 2014.....	74
--	----

1 UVOD

Če je trg dela še nekaj desetletij nazaj predstavljal enega izmed dokaj varnih in stabilnih segmentov v življenju posameznika, preko katerega si je le-ta zagotavljal vsa potrebna sredstva za preživetje, pa je danes slika trga dela povsem drugačna. V času hitrih, vse prevečkrat negativnih sprememb in poglobljene gospodarske krize je trg dela postal območje boja, na katerem "preživijo" le najmočnejši.

Poleg posameznikovega aktivnega vključevanja na trg dela, njegove ustrezne stopnje izobrazbe ter v mnogih primerih poznavanja "pravih ljudi", je danes za obstoj na trgu dela izredno pomembna tudi njegova prilagodljivost in mobilnost, prilagajanje vedno novim, mnogokrat skoraj nerealnim zahtevam ter pripravljenost po širjenju in pridobivanju novega znanja, ki pripomore k boljšemu opravljanju predpisanih delovnih nalog.

Kljub temu, da je trg dela na eni strani v zadnjih letih postal območje tekmovalnosti in stresa, na katerem se brezposelni vsakodnevno trudijo najti ustrezno zaposlitev in zaposleni le-to obdržati, pa po drugi strani še vedno predstavlja segment posameznikovega življenja, preko katerega le-ta pridobiva novo znanje in izkušnje, širi svoje socialno omrežje, osmišlja svoje življenje ter se preko vsakdanjih odnosov s sodelavci, timskega dela in sodelovanja z drugimi prisotnimi na njem vključuje v družbeno okolje.

Ker se dandanes posamezniki na trgu dela borimo predvsem za svoje lastno osebno preživetje, pri čemer si skušamo le-to zagotoviti na podlagi izkoriščanja svojih "vez in poznanstev", pridobljenega znanja, prednosti in potencialov, vse večkrat pozabimo oziroma se niti ne zavedamo, da na njem sodelujejo tudi tujci. Med te prištevamo posameznike, ki so prišli v Slovenijo in se trudijo uspeti in zaposliti na našem trgu dela predvsem zaradi želje po zagotovitvi boljšega življenja tako njim samim kot tudi njihovim družinam, ki so jih v večini primerov primorani pustiti doma, v njihovi domovini.

Veliko večino med tujimi delavci na slovenskem trgu dela predstavljajo prav neizobraženi oziroma slabo izobraženi tujci iz držav nekdanje Jugoslavije, ki zaposlitev

iščejo predvsem na področju gradbeništva, za katerega vemo, da je v času gospodarske krize prejelo največji udarec. Ti na trgu dela zaradi svoje izpostavljenosti izkoriščanju gradbenih tajkunov predstavljajo še posebej ranljivo skupino.

Ker menim, da prav slabi in mnogokrat nečloveški delovni pogoji močno vplivajo tudi na družbeno življenje tujcev pri nas, sem se odločila, da se v svoji magistrski nalogi osredotočim predvsem na raziskovanje možnosti za njihovo integracijo in udejstvovanje v zanje povsem novem družbenem okolju.

2 METODOLOŠKI OKVIR

2.1 RAZISKOVALNI PROBLEM

Pri pisanju svoje magistrske naloge sem se osredotočila predvsem na zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji ter možnosti za njihovo integracijo v zanje novo družbeno okolje, saj menim, da kljub vse bolj popularnem in razširjenem zaposlovanju tujcev v Sloveniji to področje ostaja precej neraziskano.

V začetnem, kratkem pregledu različnih migracijskih teorij, ki podajajo razloge in dejavnike migracij, sem se osredotočila predvsem na teorijo "push and pull" dejavnikov migracij, pregledu zakonodaje s področja zaposlovanja tujcev v Sloveniji ter značilnosti zaposlovanja tujcev v Sloveniji nasploh. Osrednji del naloge pa sem namenila preverjanju zastavljenih hipotez ter iskanju odgovorov na zastavljena raziskovalna vprašanja. Pri tem sem se opirala predvsem na konkretne podatke, ki sem jih pridobila na različne v nadaljevanju konkretnije navedene načine.

2.2 RAZISKOVALNI CILJ

Cilj magistrske naloge je bil podrobneje raziskati in predstaviti izbrano tematiko, saj menim, da je le-ta še precej neraziskana. Namen naloge je preko pridobljenih realnih podatkov, na podlagi katerih sem poizkušala odgovoriti na zastavljena raziskovalna vprašanja ter preveriti zastavljeni hipotezi, podrobneje predstaviti realno stanje zaposlovanja tujcev na področju gradbeništva v Sloveniji ter njihove dejanske možnosti za njihovo integracijo v zanje novo družbeno okolje. Menim, da sem z raziskovanjem izbranega področja, svojimi ugotovitvami ter podanimi predlogi pomembno prispevala k boljšemu razumevanju problematike le-tega ter morebitnemu sprejemu določenih ukrepov, s katerimi bi se lahko izboljšalo njegovo trenutno stanje.

2.3 HIPOTEZI IN RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Na začetku pisanja magistrske naloge sem si zastavila naslednji hipotezi in raziskovalna vprašanja:

H1: Razlog za upadanje zaposlovanja tujcev v Sloveniji v zadnjih letih je nastop gospodarske krize, ki je močno vplivala na zmanjšanje zaposlovanja in na odpuščanje na področju gradbeništva, torej področja, kjer je bil do nedavnega zaposlen največji delež tujcev.

H2: Na integracijo tujcev, zaposlenih na področju gradbeništva, v zanje novo družbeno okolje pomembno vplivajo prav značilnosti dela, ki ga le-ti opravljajo, saj omogočajo oziroma ne omogočajo posedovanje Bourdieuevih treh vrst kapitala (ekonomski, kulturni in socialni), ki predstavljajo temelj njihove integracije.

R1: Kakšna je vloga države pri integraciji tujcev in njihovih družin v novo delovno in družbeno okolje?

- R1.1: Katere programe in strategije izvaja država preko pristojnih institucij za lažjo, uspešnejšo vključitev tujcev v novo okolje?
- R1.2: Ali se programi in strategije dejansko implementirajo in kakšen je njihov dejanski prispevek k lažji oziroma uspešnejši integraciji tujcev?

2.4 *METODOLOŠKI PRISTOP*

Pri raziskovanju izbranega področja sem si pomagala predvsem z analizo in sintezo izbranih relevantnih pisnih in internetnih virov. Pri preverjanju prve zastavljene hipoteze sem se opirala predvsem na analizo sekundarnih virov, letnih poročil Zavoda RS za zaposlovanje ter analizo dokumentacije o zaposlovanju tujcev v Sloveniji, ki sem jih pridobila na podlagi sodelovanja z zaposlenimi na Centralni službi Zavoda RS za zaposlovanje. Z namenom pridobiti čim globlje, konkretne ter realne podatke, na podlagi katerih sem preverjala svojo drugo zastavljeno hipotezo, sem med pisanjem naloge le-te poskušala pridobiti z analizo dokumentarcev ter z intervjujem, ki sem ga opravila s fokusno skupino osmih tujih delavcev.

Ker sem del magistrske naloge namenila tudi raziskovanju vloge države pri integraciji tujcev v njihovo novo družbeno okolje, sem za pridobitev boljšega vpogleda v to opravila tudi strukturiran intervju z gospo Majdo Hostnik, višjo področno svetovalko III., zaposleno na Zavodu RS za zaposlovanje, saj sem le tako lahko pridobila podrobnejše podatke o dejanski vlogi zavoda RS za zaposlovanje pri vključevanju

tujcev v novo okolje ter razvijanju in implementaciji določenih predpisanih in drugih izbirnih programov, ki naj bi jim to olajšali.

2.5 *STRUKTURA MAGISTRSKE NALOGE*

Magistrsko delo je sestavljeno iz uvoda, jedra in zaključka. V uvodu sem naredila kratko uverturo v izbrano temo, opredelila sem raziskovalni problem ter raziskovalne cilje. Na kratko sem opisala tudi uporabljene metode raziskovanja, s katerimi sem skušala potrditi predhodno zastavljeni hipotezi ter odgovoriti na postavljena raziskovalna vprašanja.

Osrednji, jedrni del magistrskega dela je sestavljen iz petih poglavij.

V tretjem poglavju sem se najprej posvetila splošni opredelitvi pojma migracij, navedla sem različne oblike migracij, poglobitne razloge, zaradi katerih se posamezniki ali skupine odločajo za migriranje, ter dejavnike, ki na le-te vplivajo. Izpostavila sem tudi tako imenovane "Zakone migracij" ter med različnimi migracijskimi teorijami podrobneje opisala "Teorijo potiskov in potegov". Poglavje sem zaključila s kratkim vpogledom v Slovensko migracijsko politiko ter orisom njenih temeljnih ciljev in načel, na podlagi katerih se le-ta izvaja.

Četrto poglavje sem začela z opredelitvijo pojma tujec ter nadaljevala s predstavitev zakonke ureditve bivanja in zaposlovanja tujcev v RS, pri čemer sem se oprla na Zakon o tujcih (ZTuj-2, Ur. l. RS, št. 50/2011) ter Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011). Poglavje sem nadaljevala s kratkim pregledom posameznih vrst delovnih dovoljenj ter zaključila z utemeljitvijo, zakaj so potrebne kvote delovnih dovoljenj in kakšna je vloga države pri postavitvi le-teh.

Osrednja tema petega poglavja je zaposlovanje tujcev v RS ter razlogi, zaradi katerih se delodajalci odločajo za njihovo zaposlovanje skupaj z izzivi, s katerimi se pri tem soočajo. Zaposlovanje tujcev je zaradi vse večje brezposelnosti med državljani RS, preprečevanja trgovanja z ljudmi in nekaterih drugih razlogov država omejila tudi z različnimi omejitvami in prepovedmi. V nadaljevanju poglavja sem pregledala tudi število izdanih delovnih dovoljenj v obdobju od leta 2005 do leta 2011 ter opredelila

specifike v RS zaposlenih tujcev nasploh ter posebej tudi tujcev zaposlenih na področju gradbeništva.

V šestem poglavju sem najprej opredelila pojem integracije in glede na pravno podlago ureditve le-te po Bešterjevi (Bešter 2003, 3,4) izpostavila tri modele integriranja; model diferencialnega izključevanja, model diferencialnega vključevanja in model pluralističnega vključevanja. Čeprav sem se v magistrskem delu osredotočila predvsem na integracijo tujcev zaposlenih v gradbeništvu v zanje novo družbeno okolje, pa sem v poglavju na kratko omenila tudi druga področja integriranja, to je vključevanje v ekonomski in politični prostor države imigriranja.

Zadnje, sedmo poglavje jedrnega dela naloge sem v celoti posvetila raziskovanju integracije tujcev zaposlenih na področju gradbeništva v RS ter vplivu značilnosti področja zaposlovanja na le-to. V teoretičnem delu sem se oprla predvsem na Bourdieujevo teorijo štirih vrst kapitala (ekonomski, socialni, kulturni in simbolni), v empiričnem delu pa sem se osredotočila predvsem na raziskovanje integriranja tujcev, zaposlenih v gradbeništvu ter vlogo države pri njihovem vključevanju v zanje novo delovno in družbeno okolje.

V zaključnem delu magistrskega dela sem na kratko povzela celotno vsebino naloge, predstavila ugotovitve glede predhodno zastavljenih hipotez in raziskovalnih vprašanj ter podala svoje lastno razmišljanje glede obravnavane teme.

3 MIGRIRANJE TUJCEV V SLOVENIJO

3.1 SPLOŠNO O MIGRACIJAH

Vse do neolitske revolucije, ki je predstavljala začetek udomačitve domačih živali ter drugih pogojev, ki so človeku omogočali stalno naselitev v nekem prostoru, so bile selitve nujne za njegovo preživetje (Lukšič Hacin 2013). Področje migracij oziroma preseljevanja ljudi med različnimi okolji znotraj in zunaj nacionalnih meja je širok pojem, ki tudi danes še vedno predstavlja predmet proučevanja nemalo različnih in med seboj povezanih znanstvenih disciplin, kot so: socialna demografija, socialna geografija, psihologija, antropologija, etnologija ter ekonomija, na podlagi katerih so se med leti izoblikovale različne teorije migracij (Klinar 1976, 9; Verlič Christensen 2000, 1117). Le-te so vsaka iz svojega zornega kota skušale razložiti prenekatero ekonomske, sociološke in druge vrste razlogov posameznih migracij ter njihov obseg in karakteristike, na podlagi katerih ločimo med migracijami kot posledicami prisile (invazije, kolonizacije, izgon) in migracijami, temelječimi na svobodni odločitvi posameznika, migracijami znotraj posameznih nacionalnih družb in mednarodnimi migracijami, migracijami v urbanizirana središča, verižnimi migracijami, trajnimi in občasnimi migracijami, organiziranimi in neorganiziranimi migracijami, političnimi in ekonomskimi migracijami ter tako imenovanim "begom možganov" (Josipovič 2006, 68–70; Klinar 1976, 9, 32–49).

Migracije ne opredeljujejo le geografske mobilnosti ljudi, ampak tudi njihovo socialno gibljivost, kar pomeni, da se morajo migranti poleg soočenja z novim prostorskim okoljem prilagoditi tudi novim socialnim okoliščinam, kulturi ter normam in vrednotam, ki so značilne za družbo, v katero so se preselili. Proces prilagajanja priseljencev novemu okolju ter novim etničnim, verskim in kulturnim značilnostim imigrantske družbe je dolgotrajen proces, v katerega je vključenih več generacij imigrantov. Proces poteka v treh fazah. V prvi fazi, fazi akomodacije, imigrant doseže zgolj površinsko prilagojenost novim vrednotam, saj značilnosti imigrantske družbe še ne ponotranji. Tej fazi sledi faza kulturne prilagoditve, v kateri imigrant počasi prevzema vse več kulturnih značilnosti nove družbe, kot zadnja pa nastopi faza asimilacije, v kateri imigrant prevzame in tudi ponotranji značilnosti imigrantske družbe

ter le-to sprejme za svojo (Klinar 1974, 383–392; Klinar 1976, 15; Malačič 2006, 144–146; Lukšič Hacin 2013).

Pojem migracije zaobjema dve strani kontinuuma, imigracije in emigracije. Z imigracijami definiramo prihod imigranta v novo prostorsko in družbeno okolje oziroma njegovo vselitev v novo, tako imenovano imigrantsko družbo, emigracije pa se nanašajo na odselitev migranta iz njegove primarne emigrantske družbe.

Klinar (v Klinar 1976, 20–21, 27–30) poleg glavnih vzrokov migracij, ki jih je združil v tri osnovne skupine, to so ekonomski in demografski vzroki, politični in vojaški vzroki ter družinski in osebni vzroki, opredeljuje tudi šest poglobljenih dejavnikov, ki vplivajo na obseg migracij med posameznimi družbami. Obseg migracij je po njegovem mnenju večji med družbami, ki so med seboj podobne oziroma imajo sorodne socialne značilnosti, kar pripomore k lažji asimilaciji migranta v zanj novo prostorsko in družbeno okolje. Prav tako na povečan obseg migracij vplivajo ekonomske značilnosti migracijske družbe, pri čemer Klinar poudarja predvsem boljše možnosti zaposlovanja ter zagotavljanje višjega življenjskega standarda, kot ga je posamezniku nudila družba, iz katere se je odločil oditi. Posamezna družba lahko na podlagi svojih osebnih političnih in kadrovskega interesov obseg imigracij regulira tudi z različnimi političnimi prijemi, s katerimi lahko določajo različne kvote imigrantov iz posameznih družb, ali pa določenim imigrantom glede na njihov izvor, sloj in druge značilnosti nasploh preprečijo imigriranje vanje. Čeprav Klinar meni, da so migracije pogostejše med družbami, med katerimi so tako geografske razdalje manjše, pa po drugi strani trdi tudi to, da pri migriranju posameznika v tehnološko in socialno bolj razvito družbo, ki mu omogoča boljše življenjske in delovne pogoje, razdalja za posameznika postane manj pomembna. Zadnji, vendar zato nič manj pomemben dejavnik, ki vpliva na obseg migracij se navezuje na značilnost emigrantske družbe, pri čemer Klinar loči med bolj ali manj homogenimi oziroma heterogenimi družbami. Če so emigrantske družbe bolj heterogene, kar pomeni, da so med razredi večje socialne razlike, etnične in rasne diskriminacije itd., je obseg emigracij iz le-teh večji kot iz družb, kjer so omenjene socialne razlike med posamezniki manj izostrene (Klinar 1976, 20–21).

Čeprav so temelj za raziskovanje migracij v 19. stoletju v svojih delih postavili Weber, Engels in Marx, pa za začetnika na področju poglobljenega raziskovanja le-teh ter

opredelitvi področja migracij kot pomembne znanstvene kategorije velja Ernest Georg Ravenstein, ki je leta 1876 podal tako imenovane "zakone migracij", ki so jih v nadaljnjih letih na podlagi poglobljenih raziskovanj preseljevanja ljudi dopolnili še nekateri drugi teoretiki omenjenega področja (Lukšič Hacin 2013). Po njegovem mnenju in mnenju D. B. Grigga so med ključni zakoni migriranja tudi: migranti se v večini primerov ne selijo daleč, kadar pa se, se po navadi selijo v večja in industrijsko bolj razvita središča, migracije predstavljajo postopen in dlje trajajoč proces, migracije so značilnejše za ljudi s podeželja, v migracijah znotraj posamezne države so aktivnejše ženske, število moških pa je večje pri migriranju preko državnih meja, povečano število prebivalstva v mestih je bolj kot posledica naravnega prirastka posledica migriranja ljudi v mesta, med glavnimi pobudniki migriranja so želje ljudi po boljšem ekonomskem položaju itd. (Grigg v Josipovič 2006, 71–72). Na podlagi nadaljnjih raziskovanj področja migracij so prenekateri raziskovalci ugotovili, da posamezni Ravensteinovi zakoni ne držijo v celoti, ali pa le-ti zaradi spremenjenih življenjskih in drugih razmer v sodobnem svetu sploh ne držijo več. Kljub temu predstavljajo temelj, na podlagi katerega so se skozi čas in vse do danes razvijale posamezne teorije migracij, ki so pomembno prispevale k postavljanju in raziskovanju vedno novih hipotez na področju preseljevanja ljudi in iskanju takšnih in drugačnih razlogov zanje (Josipovič 2006, 69–73).

3.2 *TEORIJE MIGRACIJ*

Med pomembnejšimi teorijami migracij, ki so prispevale k boljšemu razumevanju migracij in z njimi povezanimi področji, lahko na tej točki izpostavimo teorijo migracijskega prehoda, teorijo sidrišč, teorijo verižnih migracij, teorijo migracijskih mrež, sociološko teorijo migracij, ekonomsko teorijo migracij in teorijo potiska ter potega, ki jo bom v nadaljevanju tudi podrobneje opisala (Josipovič 2006, 73–82; Klinar 1976, 21–23; Lukšič Hacin 2013).

3.2.1 *TEORIJA POTISKA IN POTEGA*

Čeprav se teorija osredotoča predvsem na raziskovanje subjektivnih dejavnikov vplivanja na migriranje posameznika, katerih dejanska moč, ki jo imajo na posameznikovo odločitev za prehod iz ene družbe v drugo, je odvisna predvsem od njegovega subjektivnega in osebnostnega vrednotenja le-teh, se mi zdi primerno, da jo v

nadaljevanju naloge podrobneje predstavim, saj zajema prav področje raziskovanja, ki ga bom v empiričnem delu naloge raziskovala tudi sama.

Teorija potiska in potega oziroma tako imenovana "push – pull" teorija, katere avtor je ameriški geograf Everett Lee, je nastala kot rezultat njegovega raziskovanja in preverjanja Ravensteinovih zakonov migracij, s katerimi je še poglobil področje raziskovanja migracij. Lee se je pri raziskovanju migracij osredotočal predvsem na iskanje razlogov zanje ter na eni strani dejavnikov, ki posameznika spodbudijo k emigriranju iz njegove primarne družbe, po drugi strani tudi dejavnikov imigrantske družbe, ki posameznika spodbujajo k selitvi vanjo. Poleg omenjenih dejavnikov potiska (emigracijska družba) in dejavnikov potega (imigracijska družba) je Lee kot pomembno izpostavil še tretjo skupino dejavnikov, to so prepreke in različne moteče ovire, kot so socialna in geografska distanca. Dejavniki pa ne delujejo sami zase, saj njihovo dojetanje in vrednotenje pomembno determinirajo vrednote oziroma osebni dejavniki posameznika ter njegovi interesi, ki so predvsem na strani nepoznanih dejavnikov potega imigrantske družbe v večji meri vrednoteni subjektivno (Josipovič 2006,73–74; Klinar 1976, 23–26; Lukšič Hacin 2013).

K Leejevi teoriji potiska in potega pa je pomembno prispeval tudi Donald Bogue, ki je pri raziskovanju področja demografije poskušal odgovoriti tudi na vprašanje, kateri so glavni faktorji potiska in potega. Med prvimi je poudaril pomanjkanje določenega vira ali znižanje cene zanj, izguba zaposlitve, različne oblike diskriminacij, izolacija posameznika znotraj večjih ali manjših skupnosti izhodiščne družbe, preselitev zaradi želje posameznika po osebostnem razvoju, ki ga za razliko od imigrantske družbe primarna družba s postavljanjem določenih ovir onemogoča, emigriranje kot posledica takšnih in drugačnih družbenih in naravnih katastrof, kot glavne potezne dejavnike pa je navedel naslednje: boljše možnosti za zaposlitev in doseg višjega dohodka, s čimer se lahko izboljša ekonomski status posameznika, bolj ugodni življenjski pogoji, več priložnosti za pridobitev zelene izobrazbe, bolj aktivno preživljanje časa ter osebostni razvoj itd. (Josipovič 2006, 73–74; Klinar 1976, 24).

3.3 SLOVENSKA MIGRACIJSKA POLITIKA

V zadnjih petindvajsetih letih je na področju migracij prišlo do večjih sprememb, ki se kažejo predvsem v njihovem obsegu, strukturi ter geografskih značilnostih. Čeprav je poglavitni tok migriranja ljudi še vedno usmerjen predvsem v ZDA, Kanado in Avstralijo, pa je v letu 2000 od skupnih 150 milijonov mednarodnih migrantov kar 31,5 milijona le-teh migriralo v bolj razvite države Zahodne Evrope oziroma predvsem v države Evropske unije, k čemur je pripomogla tudi uveljavitev načel prostega pretoka kapitala, ljudi, storitev in blaga. Poleg migrantov iz Afrike vse večji delež predstavljajo tudi priseljenci iz manj razvitih držav srednje in vzhodne Azije. Na podlagi pridobljenih podatkov, ki pričajo o povečanju števila migrantov ter usmeritvi migriranja iz manj v bolj razvite države, King (v Verlič Christensen 2002, 20) govori o množičnih in globalnih migracijah, katerih področje je urejeno z med seboj bolj ali manj različnimi migracijskimi politikami posamezne države, ki pa morajo pri postavitvi in udejanjanju le-teh upoštevati tudi določene zavezujoče Mednarodne pravne akte ter za države članice EU obvezujoče smernice EU (ReMPRS 2002; Verlič Christensen 2002, 20–23).

Zgoraj omenjene spremembe na področju migriranja ljudi pa zahtevajo tudi definiranje migracijskih politik, s katerimi se glede na interese in potrebe posameznih držav tako na njihovi ravni kot na ravni EU ter svetovni ravni ponovno opredeljuje področje zakonitega in nezakonitega gibanja ljudi.

Na osnovi Amsterdamske pogodbe so bili leta 1999 postavljeni temeljni elementi, na podlagi katerih skušajo države članice EU oblikovati in dosegati skupno politiko migriranja, pri čemer stremijo predvsem k doseganju čim boljšega sodelovanja med državami, skozi katere tečejo migracijski tokovi, k vzpostavitvi skupnega sistema, ki bi urejal postopanje z azilanti, k oblikovanju ukrepov za enakovredno obravnavanje tujcev iz držav tretjega sveta ter nasploh k celovitejšemu upravljanju migracij ter spoštovanju temeljnih človekovih pravic vseh migrantov ne glede na njihov izvor (ReMPRS 2002).

Da bi lahko RS svojo migracijsko politiko izvajala čim bolj dosledno, učinkovito in skladno z migracijskimi politikami drugih držav EU ter držav, med katerimi potekajo njeni glavni migracijski tokovi, je le-to oblikovala skladno z določili evropskega pravnega reda ter sodelovala pri oblikovanju osnov mednarodne migracijske in

azilantske politike tako na evropski kot tudi svetovni ravni. Med pomembne aktivnosti RS na področju migracijske politike štejemo tudi usklajevanje migracijske politike z migracijskimi politikami drugih držav, preprečevanje nelegalnih migracij in vzrokov za množično migriranje, sodelovanje z drugimi državami migriranja ter vzpostavitev informacijskega sistema z njimi, preprečevanje trgovanja in tihotapljenja ljudi, sankcioniranje ter kaznovanje nezakonitega migriranja in drugih zlorab na tem področju, aktivacija migrantov ter njihova integracija v novo okolje in njihova enakovredna obravnava ne glede na njihovo državo izvora (ReMPRS 2002).

V RS je področje migracijske politike urejeno z Resolucijo o migracijski politiki RS (v nadaljevanju ReMPRS), ki je bila sprejeta na podlagi petega člena Zakona o tujcih, pri čemer uveljavljanje le-te temelji na naslednjih načelih:

- načelo solidarnosti, mednarodne delitve bremen in odgovornosti, s katerim se je RS obvezala zagotoviti zaščito in pomoč beguncem,
- načelo odgovornosti do državljanov in države, ki omogoča relativno svobodno imigriranje in emigriranje državljanov RS ter se trudi ohraniti in razvijati identiteto slovenskega naroda,
- načelo zgodovinske odgovornosti,
- načelo enakopravnosti, svobode in vzajemnega sodelovanja, ki se navezuje predvsem na politiko integracije RS,
- načelo dolgoročne makroekonomske koristnosti, na podlagi katerega se opredeljujejo merila za nadzorovano priseljevanje imigrantov v RS, pri čemer so le-ta odvisna od potreb trga dela,
- načelo spoštovanja prava in človekovih pravic ter civilnih pravic vseh ljudi, ki so zakonito priseljeni v RS (ReMPRS 2002).

Obseg priseljevanja imigrantov v RS in njihova struktura sta odvisna predvsem od interesov RS, njenih razvojnih načrtov ter potreb trga dela, na podlagi katerih vlada RS določi posebna merila in pogoje, ki jih morajo izpolniti vsi potencialni imigranti. Pri postavitvi pogojev imigriranja, določitvi kvot delovnih dovoljenj in nasploh uveljavljanju njene lastne imigracijske politike mora RS dosledno upoštevati načela prostega pretoka ter določila zanje zavezujočih mednarodnih pogodb in drugih dvostranskih ali večstranskih sporazumov, ki jih je sklenila s posameznimi državami. Poleg postavitve pravil in pogojev za zakonito priseljevanje pa je RS odgovorna tudi za

postavitve določenih pravil ter dosledno izvajanje ukrepov in kazenskih sankcij, s katerimi poskuša preprečiti nezakonito priseljevanje in zaposlovanje imigrantov (ReIPRS 1999).

Med temeljnimi cilji migracijske politike v RS moramo, poleg težnje po doseganju svetovne solidarnosti in aktivne participacije pri preprečevanju posameznih dejavnikov, ki povzročajo množične migracije ter čim večje aktivacije slovenske migracijske politike v prostoru EU, izpostaviti tudi osredotočenost RS na nudenje pomoči in podpore v RS imigriranim beguncem in azilantom, uveljavljanje ukrepov za bolj dosledno spremljanje razmer na področju migracij tako v Sloveniji kot tudi v drugih evropskih državah ter reguliranje migriranja in preprečevanje nelegalnih migracij na eni ter vključitev legalnih migrantov v zanje novo družbeno okolje na drugi strani.

4 ZAKONSKA UREDITEV ZAPOSLOVANJA TUJCEV V SLOVENIJI

4.1 ZAKON O TUJCIH

Tujec je *//... kdor je iz tuje dežele, tuje jezikovne skupnosti ... //... pripadnik tuje države ... //... tuj, neznan človek, tuj človek, ki ni seznanjen z okoljem ... //... tuj, nerazumljen človek ... //* (SSKJ 2014).

Kljub zgornjim med seboj bolj ali manj podobnim opredelitvam pojma tujec sem se pri pisanju magistrskega dela oprla predvsem na definicijo tujca, podano v Zakonu o tujcih (ZTuj-2, Ur. l. RS, št. 50/2011), ki je kot taka priznana tudi v zakonodajah drugih evropskih držav ter mednarodnih pravnih aktih. Le-ta v svojem 2. členu kot tujca opredeli osebo moškega ali ženskega spola brez državljanstva Republike Slovenije (v nadaljevanju RS), ki pa se mora kljub temu tako kot državljani RS ravnati skladno z ustavo, zakoni in drugimi pravnimi predpisi RS (ZTuj-2, Ur. l. RS, št. 50/2011, 4. člen).

Če z dotičnim zakonom ali mednarodnim sporazumom ni predpisano drugače, mora za vstop, prebivanje in tudi izstop iz RS tujec posedovati veljavno potno listino ter vizum ali dovoljenje za prebivanje, pri čemer lahko prebiva v državi le za čas, določen v veljavnem dokumentu (ZTuj-2, Ur. l. RS, št. 50/2011, 7., 8. člen).

4.2 ZAKON O ZAPOSLOVANJU IN DELU TUJCEV

Primarno in najpomembnejšo podlago za zaposlovanje in delo tujcev v RS predstavlja Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011), katerega bistvo je opredelitev določenih definicij glede oseb, ki nimajo državljanstva RS, vendar kljub temu v njej bivajo, določitev pogojev zaposlovanja tujcev, ki morajo biti izpolnjeni tako na strani morebitnega delodajalca kot na strani tujca samega ter opredelitev vloge in nalog države pri urejanju celotnega trga dela RS in zaščiti vseh na njem prisotnih in aktivnih oseb.

Poglavitna naloga Državnega zbora RS je določitev temeljne politike glede zaposlovanja in dela tujcev, na podlagi katere lahko nadalje Vlada RS sprejema različne strategije s področja delovnih migracij, izvaja ukrepe za zaščito domačega trga dela in

na njem aktivnih oseb ter sklepa mednarodne pogodbe, v katerih so določeni pogoji zaposlovanja delavcev in pretoka storitev (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 2. člen).

ZZDT-1 v svojem 6. členu, kot zaposlenega tujca definira tujca, ki je na podlagi pogodbe o zaposlitvi, le-ta mora biti urejena in skladna s predpisi zakona, ki ureja delovna razmerja ter posamezno za delodajalca obvezujočo kolektivno pogodbo, zaposlen pri določenem delodajalcu, čigar prebivališče, sedež ali podružnica je v RS oziroma je z uresničitvijo prenekaterih pogojev pridobil status samozaposlene osebe (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 6. člen). Z zaposlitvijo tujec tako kot slovenski državljani pridobi vse pravice ter dolžnosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja, delodajalec ga mora prijaviti v socialno zavarovanje ter poleg tega poskrbeti tudi za njegovo nastanitev, ki mora ustrezati vsaj minimalnim pogojem, katere družno določijo ministri pristojni za delo, prostor ter zdravje. Bivanjski standardi se nanašajo predvsem na opremljenost bivalne enote, njeno vzdrževanje, ogrevanje in osvetlitev, določeno pa je tudi maksimalno število oseb, ki naj bi v tej enoti prebivale. Poleg bivanjskih pa zakon strogo določa tudi higienske standarde, ki so osredotočeni predvsem na zagotavljanje ustrezno opremljenih, od drugih prostorov bivalne enote ločenih, ogrevanih ter prezračevanih sanitarnih prostorov (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 12.–13. člen).

4.3 *PODZAKONSKI AKTI*

Poleg temelja za zaposlovanje tujcev v RS, ki ga predstavljata že omenjena zakona: Zakon o tujcih (ZTuj-2, Ur. l. RS, št. 50/2011) in Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1, UR. l. RS, št. 26/2011), pa se morajo upoštevati tudi določeni drugi zakoni in podzakonski akti, ki podrobneje urejajo posamezna sorodna in z imigriranjem, bivanjem ter zaposlovanjem tujcev v RS bolj ali manj povezana področja.

Med te spadajo naslednji zakoni in podzakonski akti:

- Zakonu o azilu (Ur. l. RS 51/2006),
- Zakonu o policiji (Ur. l. RS 107/2006),
- Pravilnik o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji (Ur. l. RS, št. 71/2011),

- Pravilnik o kriterijih za usposabljanje v gospodarski družbi (Ur. l. RS, št. 73/2011),
- Pravilnik o obdelavi in posredovanju podatkov o tujcih, ki se zaposlijo ali delajo na ozemlju Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 83/2011),
- Pravilnik o vlogah in dokazilih v zvezi z zaposlovanjem in delom tujcev ter o zaposlitvah tujcev, ki niso vezane na trg dela (Ur. l. RS, št. 45/2011) (MDDSZ 2014).

4.4 *PROST DOSTOP DO TRGA DELA*

Ker eno izmed temeljnih značilnosti celotnega notranjega trga Evropske unije (v nadaljevanju EU) poleg prostega pretoka storitev, kapitala in blaga predstavlja tudi prost pretok oseb, državljani članic EU ter njihovi družinski člani za zaposlitev izven svoje domovine ne potrebujejo delovnega dovoljenja (ZRSZ 2014b). Med osebe, ki lahko prosto dostopajo na slovenski trg dela, ZZDT-1 med drugimi prišteva tudi:

- *družinske člane slovenskega državljana, ki svojo pravico dokazujejo z dovoljenjem za začasno prebivanje za družinskega člana;*
- *državljanke držav članic EU, EGP in Švicarske konfederacije, ki svojo pravico dokazujejo z državljanstvom države članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije;*
- *družinske člane državljanov, ki nimajo državljanstva države članice EU, EGP ali Švicarske konfederacije in imajo dovoljenje za začasno prebivanje za družinskega člana ali vizum za dolgoročno bivanje, s katerim tudi dokazujejo svojo pravico do prostega dostopa na trg dela;*
- *tujce z dovoljenjem za stalno prebivanje v RS;*
- *begunce, ki svojo pravico dokazujejo z dokumentom, izdanim na podlagi zakona, ki ureja mednarodno zaščito;*
- *tujce, ki imajo status rezidenta za daljši čas v drugi državi članici EU, po enem letu prebivanja v RS, dokler imajo v RS veljavno dovoljenje za začasno prebivanje, s katerim tudi dokazujejo svojo pravico do prostega dostopa na trg dela;*

- *tujce slovenskega rodu do tretjega kolena v ravni vrsti, ki svojo pravico dokazujejo z dovoljenjem za začasno prebivanje za tujca slovenskega rodu (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 9. člen).*

4.5 DELOVNA DOVOLJENJA

Razen, v prejšnjem poglavju predstavljenih primerov prostega dostopa do trga dela, osnovo oziroma prvi pogoj tako za pridobitev dovoljenja za prebivanje, ki ga izda posamezna upravna enota, kot tudi za sklenitev delovnega razmerja s tujcem, predstavlja delovno dovoljenje, izdano s strani Zavoda RS za zaposlovanje, ki določa vsebino dela in njegovo časovno omejenost. Tujec lahko delovno dovoljenje pridobi na podlagi vložitve vloge za izdajo delovnega dovoljenja, h kateri mora dodati tudi določena dokazila o izobrazbi, pridobljenem znanju itd. Prvo delovno dovoljenje, ki se v večini primerov izda za dobo enega leta, po navadi pridobi njegov delodajalec, pri čemer to delavcu omogoča izključno opravljanje dela za delodajalca, za katerega je bilo le-to izdano. V nadaljevanju lahko tujec na podlagi vsaj dvajsetmesečne zaposlitve in vključitve v socialno zavarovanje na podlagi podane vloge in določenih dokazil pridobi osebno delovno dovoljenje za obdobje treh let, ki mu za razliko od prvega delovnega dovoljenja poleg možnosti menjave delodajalca ob morebitni izgubi zaposlitve omogoča tudi vpis v bazo brezposelnih oseb Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ 2014a; ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 12.–13. člen).

Zakon v svojem 3. poglavju loči med tremi vrstami delovnih dovoljenj: osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev in dovoljenje za delo, pri čemer se lahko tujcu za določeno časovno obdobje izda le eno dovoljenje naenkrat. Za vsa delovna dovoljenja velja, da le-ta nehalo veljati v primeru njihove razveljavitve, v primeru smrti tujca, nosilca delovnega dovoljenja, s pretekom obdobja, za katerega je bilo le-to izdano ter v primeru, če je tujcu omogočen prosti dostop do trga dela (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 57. člen).

V nadaljevanju sem na kratko povzela določene specifične in karakteristike posameznih delovnih dovoljenj.

4.5.1 DOVOLJENJE ZA ZAPOSLOVANJE

Dovoljenje za zaposlitev, ki ga Zavod RS za zaposlovanje izda na podlagi vloge s strani določenega delodajalca za obdobje največ enega leta, je osnova za zaposlitev tujca, pri čemer pa lahko le-ta opravlja samo dela za delodajalca na pobudo katerega je bilo omenjeno dovoljenje izdano. Izjemoma se lahko po vsaj enomesečni neprekinjeni zaposlitvi pri določenem delodajalcu sočasno izdajo tudi dovoljenja za zaposlitev pri možnih drugih delodajalcih, katerih pogoj predstavlja visoka stopnja izobrazbe tujca (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 30. člen).

V času veljavnosti dovoljenja za zaposlitev, izdanega za opravljanje dela na razpisanem prostem delovnem mestu, se tujec ne sme zaposliti na nobenem drugem delovnem mestu, pri čemer je pomembno tudi to, da je le-ta zaposlen za delovni čas, polni ali krajši, ki je bil zapisan v razpisni dokumentaciji prostega delovnega mesta. V primeru izdaje dovoljenja za zaposlitev za opravljanje dela s krajšim delovnim časom lahko delodajalec zaprosi za izdajo nadomestnega dovoljenja za zaposlitev za polni delovni čas, čigar podlago predstavlja nova pogodba o zaposlitvi. Z začetkom veljave novega nadomestnega dovoljenja za zaposlitev predhodno dovoljenje za zaposlitev preneha veljati (ZRSZ 2014c; ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 25.–26. člen).

Osnovni kriterij za izdajo dovoljenja za zaposlitev predstavlja pogoj, da v bazi brezposelnih oseb Zavoda RS za zaposlovanje ni ustreznih brezposelnih oseb. Le-ta se ne upošteva le v primerih izdaje dovoljenja za zaposlitev v poklicih, za katere na domačem slovenskem trgu dela ni ustrezno usposobljenih oseb, izobraževanj in usposabljanj, s katerimi bi se dotično potrebno znanje za opravljanje določenega poklica lahko pridobilo, za zaposlitev znanstvenikov, visoko izobraženih tujcev ter nekaterih oseb v diplomatskih predstavništvih itd., pri čemer mora minister, pristojen za delo potrditi, da zaposlovanje le-teh ne bo imelo negativnih posledic za trg dela (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 29. člen).

Poleg že omenjenega glavnega pogoja mora delodajalec za izdajo dovoljenja za zaposlitev izpolnjevati tudi prenekatere druge pogoje, kot so: vpisan mora biti v poslovni register, prijaviti mora prosto delovno mesto, vsaj šest mesecev pred vložitvijo vloge po izdaji dovoljenja ne sme vložiti pisnega obvestila o prenehanju potreb po delu

večjega števila delavcev na zavod oziroma ne sme zaradi kakršnih koli poslovnih razlogov odpustiti delavcev, ki ustrezajo kriterijem za zasedbo razpisanega prostega delovnega mesta, za katerega želi pridobiti dovoljenje za zaposlitev itd. (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 27. člen).

Ob izpolnjevanju pogojev lahko delodajalec najkasneje trideset dni in ne prej kot šestdeset dni pred iztekom veljavnosti dovoljenja za zaposlitev na podlagi z njegove strani in strani dotičnega tujca podpisane pogodbe o zaposlitvi zaprosi za podaljšanje dovoljenja za zaposlitev, pri čemer se lahko le-to izda le za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega je bilo izdano prvotno dovoljenje za zaposlitev in le za obdobje, ki ne sme biti daljše od enega leta.

4.5.2 DOVOLJENJE ZA DELO

Dovoljenje za delo je dokument, ki tujcu omogoča začasno zaposlitev oziroma delo v RS, ki mora biti skladno z namenom, na podlagi katerega je bilo le-to izdano. Čas veljavnosti te vrste dovoljenj je vnaprej določen, izdajo pa se lahko za naslednje namene: "sezonsko delo tujcev, delo tujih zastopnikov, usposabljanje in izpopolnjevanje tujcev ter usposabljanje pri gospodarskih družbah v Republiki Sloveniji" (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 32. člen).

4.5.3 OSEBNO DELOVNO DOVOLJENJE

Osebno delovno dovoljenje, za katerega tujec zaprosi sam, je dovoljenje, na podlagi katerega lahko v času njegove veljave tujec pridobi status samozaposlene osebe ali pa ne glede na razmere na trgu dela na njem prosto nastopa, kar pomeni, da se lahko zaposli pri izbranem delodajalcu, saj ga osebno delovno dovoljenje za razliko od dovoljenja za zaposlitev ne veže na le določenega delodajalca (ZRSZ 2014c; ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 20. člen).

V primeru samozaposlitve tujca se lahko osebno delovno dovoljenje izda za obdobje največ enega leta, izpolnjeni pa morajo biti tudi nekateri pogoji: bivanje tujca v RS mora biti zakonito, pri čemer mora tujec pred pridobitvijo statusa samozaposlene osebe v RS zakonito neprekinjeno prebivati vsaj eno leto, tujec mora imeti za vsaj deset tisoč evrov lastnih finančnih sredstev, prav tako pa mora biti lastnik ali z najemno pogodbo

zakonit najemnik poslovnega prostora, v katerem opravlja svojo dejavnost oziroma v katerem je sedež njegovega podjetja (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 21. člen).

Osebnostno delovno dovoljenje se tujcu na podlagi predhodne vsaj dvajsetmesečne zaposlitve in vključenosti v socialno zavarovanje praviloma izda za obdobje treh let, ki se lahko zaradi različnih in primerno utemeljenih razlogov ter ob izpolnjevanju prenekaterih v omenjenem členu zajetih pogojev izda določenim osebam, pri čemer se lahko le-to za obdobje enega leta tudi enkrat podaljša: družinskim članom tujca ali begunca s stalnim bivališčem v RS, tujcu, ki ima v RS status samozaposlene osebe, tujcu z vsaj poklicno stopnjo izobrazbe, določenim dnevnim migrantom, tujcu, ki je v RS uspešno dokončal vsaj zadnji letnik šole, s čimer je pridobil visokošolsko izobrazbo, tujce s statusom raziskovalca itd. (ZRSZ 2014c; ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 22. člen).

Na podlagi 23. člena ZZDT-1 se lahko osebno delovno dovoljenje izda tudi posebnim kategorijam tujcev, kot so:

- prosilci za mednarodno zaščito; osebno delovno dovoljenje lahko izda za obdobje treh mesecev z možnostjo podaljševanja, pri čemer pa se to izda devet mesecev potem, ko oseba zaprosi za mednarodno zaščito,
- žrtve trgovanja z belim blagom in osebe, ki so bile žrtve nezakonitega zaposlovanja: veljavnost osebne delovne dovoljenja je enaka veljavnosti dovoljenja za prebivanje,
- osebe s pravico do začasne zaščite ali subsidiarne zaščite; prvim se osebno delovno dovoljenje izda za obdobje, v katerem imajo status zaščitene osebe, drugim pa za obdobje treh let, pri čemer se lahko le-to na podlagi ponovne vloge podaljša za dodatni dve leti (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 23. člen).

4.5.4 KVOTE DELOVNIH DOVOLJENJ

Da na trgu dela ne bi prišlo do zasičenosti s tujimi delavci, ima vlada RS pravico zaposlovanje le-teh omejiti s tako imenovanimi delovnimi kvotami. Pri postavitvi letnih kvot mora delovati skladno z migracijsko politiko RS ter upoštevati tako trenutno stanje trga dela kot tudi predvideno prihodnje gibanje na njem (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 54. člen).

Vlada lahko postavi kvote delovnih dovoljenj za vse ali pa le za nekatere oblike zaposlovanja tujcev, ki niso pridobili dovoljenja za bivanje v RS, pri čemer pa so izjema tujci, ki lahko na slovenskem trgu dela prosto nastopajo na podlagi določenih mednarodnih pogodb. Poleg postavitve kvot lahko vlada zaposlovanje tujcev na slovenskem trgu dela omeji tudi z omejitvijo števila tujcev, ki imajo v RS status samozaposlene osebe, omeji ali v celoti prepove pa lahko tudi novo zaposlovanje tujcev po posameznih regijah, dejavnostih, poklicih in podjetjih, pri čemer mora svojo odločitev primerno utemeljiti. Kljub zapolnjeni kvoti delovnih dovoljenj se lahko v primeru mednarodnih razpisov po zaposlovanju na določenih področjih, ki so razpisani s strani državnih organov, le-ta preseže (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011, 54. člen).

5 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V SLOVENIJI

V poglavju sem najprej predstavila določene razloge, zaradi katerih se marsikateri delodajalec odloča za zaposlovanje tujcev ter izzive, s katerimi se pri tem soočajo. Nadaljevala sem s strukturnimi značilnostmi zaposlenih tujcev ter področij, na katerih so le-ti pretežno zaposleni, pri čemer sem se osredotočila predvsem na tujce, zaposlene v gradbeništvu ter njihove specifikacije.

5.1 RAZLOGI IN IZZIVI PRI ZAPOSLOVANJU TUJCEV

Kljub prisotnosti strahu pred tujimi delavci, da bodo le-ti odvzeli zaposlitev in s tem dohodek domačim delavcem ter kulturo domače države preželi s svojimi vrednotami in navadami, se zaradi vsakodnevnih sprememb na samem trgu dela, strukturnega neskladja oziroma konstantnega pomanjkanja primerno usposobljenih delavcev, demografskih sprememb ter vidnega zmanjševanja naravnega prirastka v RS mnoga podjetja in druge organizacije, predvsem za zaposlitev v deficitarnih poklicih, odločajo za zaposlovanje delavcev, prihajajočih iz drugih držav. Glede na predvidene projekcije Statističnega urada RS iz leta 2008 se bo v Sloveniji do leta 2060 skupno število prebivalstva v Sloveniji zmanjšalo s približno 2 milijona na 1,7 milijona prebivalcev, pri čemer je na tej točki pomembno izpostaviti tudi dejstvo, da upada število otrok ter število delovno aktivnih prebivalcev RS med 15 in 60 letom starosti, povečuje pa se delež vzdrževanega prebivalstva oziroma prebivalstva starejšega od 65 let. S povečevanjem deleža starejšega prebivalstva in višanjem pričakovane življenjske dobe se tako povečuje delež upokojencev, kar vpliva na povečanje potreb po sredstvih, potrebnih za zagotavljanje njihovih pokojnin, katerih obdobje izplačevanja se podaljšuje hkrati s pričakovano življenjsko dobo (Bešter 2003, 1; Glazer 2008, 42–44; Huber 2008).

Pri zaposlovanju tujcev, ki jih zaposlujejo predvsem podjetja, ki za razpisana prosta delovna mesta zaradi različnih razlogov ne morejo pridobiti novih delavcev med slovenskimi iskalci zaposlitve in ki po navadi zasedajo predvsem slabše plačana delovna mesta ter delovna mesta z zahtevnejšimi delovnimi razmerami, se tako podjetja, ki le-te zaposlujejo ter tudi država s svojimi pristojnimi organi soočajo z nemalo izzivi. Te rešujejo s prilagajanjem različnih predpisov, ki urejajo področje zaposlovanja tujcev,

poenostavljanjem postopkov za pridobitev posameznih delovnih dovoljenj ter samim povečanjem kvot le-teh.

Poleg omenjenih zakonskih izzivov pa se na področju zaposlovanja tujcev potencialni delodajalci soočajo tudi z drugimi izzivi, ki so posledica kulturne raznolikosti tujih delavcev. Ker le-ti prihajajo iz različnih okolij, iz katerih s seboj prenesejo tudi vrednote, norme, navade in prepričanja njihove izvirne družbe, med katerimi so nekatera bolj in druga manj podobna kulturnim vrednotam in normam RS, tako med njimi kot tudi med njimi in delodajalci ter drugimi slovenskimi sodelavci mnogokrat prihaja do trenj in nesporazumov.

Enega izmed precej perečih problemov predstavlja problem komunikacije in sporazumevanja, saj je med tujimi delavci veliko takšnih, ki imajo težave s sporazumevanjem v slovenskem jeziku ali pa le-tega sploh ne poznajo. To je tudi eden glavnih razlogov, zaradi katerega se delodajalci odločajo predvsem za zaposlovanje delavcev iz držav bivše Jugoslavije, saj se večji delež le-teh, predvsem pripadniki srednje in starejše generacije, zna sporazumevati v srbohrvaščini, kar olajša komunikacijo na delu. Da bi omenjen problem rešili, delodajalci uporabljajo različne načine komuniciranja, uvajanje v delovni proces, prenašanje znanja ter seznanjanje s pravili, potekom dela, vrednotami in cilji podjetja, pri čemer se opirajo predvsem na ustrezno usposobljene strokovnjake za upravljanje človeških virov (Glazer 2008, 44–46).

Zaradi vse večje raznolikosti delavcev glede na njihovo starost, narodnost, kulturo, veroizpoved, jezik itd., zaradi česar so možnosti za nastanek trenj in nesporazumov med sodelavci večje, je za uspešno poslovanje podjetja izrednega pomena tudi primerna usposobljenost vodij posameznih skupin delavcev: Le-ti morajo na podlagi pridobljenega znanja s področja vodenja znati različno pristopati k posamezni skupini delavcev, jih povezati v učinkovito delujočo celoto, jih z različnimi metodami in strategijami motivirati in usmerjati k doseganju zastavljenih ciljev ter spodbujati k sodelovanju in timskeemu delu ter sprotnemu doslednemu reševanju morebitnih konfliktov in problemov. Poleg ustreznega ravnanja s tujci pa je ena izmed nalog vodij in strokovnjakov za upravljanje s človeškimi viri tudi spodbujanje slovenskih delavcev k sodelovanju z njimi. Za doseganje čim boljšega sodelovanja je pomembno, da jim

vodilni predstavijo razloge za zaposlovanje tujcev ter s tem preprečijo oblikovanje stereotipov in morebitnih negativnih misli, da bo prihod tujih delavcev povzročil znižanje plač ali celo izgubo zaposlitve (Glazer 2008, 44–46).

Poleg motiviranja k sodelovanju za delo je pomembno delodajalce in zaposlene spodbuditi tudi k sodelovanju in nudenju pomoči tujcem pri njihovem uvajanju v zanje povsem novo življenjsko in družbeno okolje, ki je mnogokrat precej različno od okolja njihove domovine. Tujci se v novi državi soočajo z nemalo težavami, kot so nepoznavanje kulture in jezika, težave pri pridobitvi in ureditvi bivalnih pogojev ter drugih osnovnih življenjskih pogojev. Kljub temu, da je velik del tujih delavcev v novo državo zaradi boljših možnosti zaposlitve imigriralo samih in so njihove družine ostale v domovini, pa je med njimi tudi veliko takih, ki želijo v novo okolje pripeljati in vključiti tudi svoje partnerje, može, žene in otroke. Ker se pri tem soočajo z različnimi birokratskimi in finančnimi ovirami je ena izmed nalog strokovnjakov za upravljanje človeških virov tudi ta, da jim pri tem pomagajo, saj s tem povečujejo njihovo zadovoljstvo pri delu, ki se izraža v večji učinkovitosti in posledično pripomore k uspešnejšemu poslovanju podjetja (Glazer 2008, 45–47).

Različni delodajalci pri iskanju tujih delavcev uporabljajo različne načine. Poleg tega, da le-te iščejo s svojimi kadrovske strokovnjaki, pa se velikokrat odločijo tudi za najem agencij, usposobljenih za posredovanje dela, med katerimi se mnogokrat najdejo tudi takšne, ki pri pridobivanju in rekrutiranju tujih delavcev zavedno kršijo določene zakonske predpise in akte. Kljub temu, da so delodajalci s temi kršitvami agencij seznanjeni, se zaradi cenovne in časovne ugodnosti rešitve še vedno odločajo za njihove usluge, s čimer posredno podpirajo njihovo nelegalno početje ter izkoriščanje tujcev (Glazer 2008, 46–47).

Podjetja in delodajalci, ki se z zgoraj naštetimi izzivi soočajo in poskušajo nastale probleme na področju zaposlovanja tujcev dosledno reševati, so na trgu uspešnejša, saj vemo, da sorazmerno z zadovoljstvom zaposlenih raste tudi njihova učinkovitost pri delu. Ker delo tujcev v slovenskih podjetjih v zadnjih letih narašča, je pomembno, da se podjetja, vodstvo in ostali zaposleni temu prilagodijo in tako v delovnem okolju kot tudi izven njega sodelujejo ter sprejemajo kulturno raznolikost, ki jo s seboj prinaša tuja delovna sila (Glazer 2008, 42–48).

5.2 OMEJITVE IN PREPOVEDI ZAPOSLOVANJA TUJCEV

Nestabilnost slovenskega trga dela v zadnjih nekaj letih je razlog, zaradi katerega je vlada RS že leta 2009 sprejela Uredbo o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev (Ur. l. RS, št. 33/10), na podlagi katere Zavod RS za zaposlovanje od začetka njene veljave ne sme izdajati novih delovnih dovoljenj. Vse večja stopnja brezposelnosti, ki je posledica množičnega odpuščanja presežnih delavcev ter prenehanj zaposlitev za določen čas je botrovala k odločitvi vlade, da v določenih regijah, poklicih in dejavnostih prepove zaposlovanje tujih delavcev ter tako vsaj malo zaščiti slovensko delovno silo, ki ji po navadi cenejša tuja delovna sila predstavlja nesprejemljivo konkurenco (MDDSZ 2009; PIS 2010).

Zaradi naraščajoče stopnje brezposelnosti med slovenskimi sezonskimi delavci je vlada RS sprejela prepoved sezonskega zaposlovanja tujcev, pri čemer pa delodajalci lahko le-tega uporabijo le v primeru, ko ponudba na trgu dela ne dosega povpraševanja. Sprejeti sta bili tudi prepoved izdaje novih dovoljenj za delo za zastopnike mikro in majhnih podjetij ter podružnic s prebivališčem na Kosovem, ki v RS nimajo urejenega dovoljenja za prebivanje ter prepoved delodajalcem, ki delavcev, za katera so že bila izdana dovoljenja za delo, niso zaposlili v roku štirih mesecev. Zaradi suma trgovanja z ljudmi in prostitucije je vlada sprejela omejitve zaposlovanja tujih delavcev, predvsem delavk na področju zabavnega repertoarja v nočnih lokalih, ki dovoljuje le zaposlovanje tujcev iz držav, ki za vstop v RS ne potrebujejo vizuma oziroma imajo z EU dogovor o vizumskih olajšavah. Kljub omenjenim prepovedim in omejitvam pa uredba vseeno dovoljuje zaposlovanje visoko usposobljenih tujcev ne glede na njihovo državo izvora, pri čemer pa morajo le-ti svojo vsaj višješolsko izobrazbo dokazati s primernimi dokazili (MDDSZ 2010; MDDSZ 2009; PIS 2010).

5.3 ŠTEVILO IZDANIH DELOVNIH DOVOLJENJ V OBDOBJU 2005–2011

V letih gospodarskega vzpona oziroma od vstopa RS v EU ter vse do konca leta 2008 je hkrati s povečevanjem delovno aktivnih prebivalcev RS naraščal tudi delež zaposlenih tujcev. Konec leta 2005 je bilo tako v RS delovno aktivnih 35.932 tujih delavcev, konec leta 2008 pa kar 90.528. Število le-teh je z nastopom gospodarske recesije začelo drastično upadati, konec leta 2011 je bilo tako zaposlenih le še 29.652 tujcev, kar je še

nižje kot ob vstopu RS v Evropsko unijo. Poglavitni razlog, zaradi katerega so delodajalci začeli iskati delovno silo v manj razvitih državah, predvsem državah bivše Republike Jugoslavije (glej Tabelo 5.1) ter uporabljati zaposlovanje tujcev je ta, da za zasedbo fizično napornejših delovnih mest, ki so pogosteje tudi slabo plačana ter imajo nevsakdanji delovni urnik, med slovenskimi iskalci zaposlitve niso našli zadostnega števila primernih kandidatov oziroma ti za takšna dela niso bili zainteresirani (ZRSZ 2011a, 8–9).

Tabela 5.1: Število vseh izdanih dovoljenj tujcem v obdobju od decembra leta 2005 do decembra leta 2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BOSNA IN HERCEGOVINA	15.812	22.204	33.953	46.024	28.071	20.635	10.555
ČRNA GORA		24	118	215	193	117	91
HRVAŠKA	3.979	4.508	6.345	6.199	5.060	5.576	5.995
KOSOVO				5.572	13.720	5.638	3.363
MAKEDONIJA	4.261	5.378	5.824	9.952	6.044	3.509	2.032
SRBIJA		994	13.054	18.648	9.412	5.496	4.536
SRBIJA	8.547	9.963	1.798	65	6	6	3
AFGANISTAN	3	2	1	2	2	1	4
ALBANIJA	44	44	27	93	214	65	18
ALŽIRIJA		1		3	2	1	1
ANTIGVA IN BARBUDA				2			
ARGENTINA	9	18	21	9	10	8	1
ARMENIJA		1	1	3	1	1	2
AVSTRALIJA	37	17	7	19	12	19	24
AZERBAJDŽAN			1				
BANGLADEŠ	1		1			1	1
BARBADOS				1			
BELIZE					1		
BELORUSIJA	32	19	33	39	24	32	22
BOCVANA	1			1			
BOLGARIJA do 2007	162	225					
BOLIVIJA		1	2	2			1
BOŽIČNI OTOK				1	1		
BRAZILIJA	151	81	69	73	41	50	42
BRITANSKI TERITORIJ IND. OCEANA		1					
BURKINA FASO				2	5	1	
BURUNDI	1						
ČILE	3	3	3	3	3	2	4
DOMINIKA		2	1	4	1	1	

DOMINIKANSKA REPUBLIKA	63	92	157	233	251	175	234
DRŽAVA BRUNEJ						2	
EGIPT	8	16	5	36	11	13	10
EKVADOR	3	3		2	2		2
ERITREJA							1
ETIOPIJA			1			1	
FIDŽI	1						
FILIPINI	2	6	5	30	66	87	57
GAMBIJA			1	3		3	1
GANA	6	6	4	3	1		2
GRUZIJA	5	4		3	4	7	15
GVINEJA		1					2
HONDURAS						1	1
INDIJA	14	22	21	56	47	70	87
INDONEZIJA	2	5	1	6	2	4	4
IRAK		1	1	2	4	4	2
IRAN	9	4	4	8	7	11	24
ISLANDIJA			2				
IZRAEL	10	9	24	26	6	13	9
JAMAJKA	33	16	2	10	1	1	1
JAPONSKA	11	44	22	38	48	32	53
JORDANIJA	5	2	3	1	4	5	3
JUŽNA AFRIKA	11	4	7	2	3	2	1
KAMBODŽA				1		1	
KAMERUN	2	2	3	6	5	5	3
KANADA	14	20	22	34	23	30	24
KATAR							
KAZAHSTAN	5	3	11	24	16	20	19
KENIJA	3		4	3	1	4	1
KIRGIZIJA				1	3		5
KITAJSKA	292	299	249	374	887	565	449
KOLUMBIJA	1	13	10	18	19	15	26
KOMORI					1		
KONGO	1		3	2		1	
KOREJA, REPUBLIKA	3	8	8	10	7	4	9
KOSTARIKA				1	1		1
KUBA	51	21	86	80	14	42	49
LAOS			1				
LIBANON	6	2	1	4		1	2
LIBERIJA		1					
LIBIJA						1	
MADAGASKAR		3	1	1			
MALAVI		1					
MALEZIJA	1				3	3	4
MAROKO	1	14		5	2	3	1

MAURITIUS			8	1	2	2	1
MEHIKA	6	12	41	18	42	32	5
MJANMAR					1		
MOLDAVIJA, REPUBLIKA	196	238	288	302	253	166	116
MONGOLIJA							1
MOZAMBIK				1	1	1	2
NAMIBIJA	2						
NEPAL	2	5	3	5	1	5	3
NI PODATKA	6	2	1	6	8	2	2
NIGERIJA	12	15	10	14	13	19	9
NIKARAGVA				4	2	3	7
NORVEŠKA	4	2	1	1			
NOVA KALEDONIJA	1						
NOVA ZELANDIJA	4	6	5	6	10	8	6
OMAN					1		
PAKISTAN	5	3	5	7	9	8	4
PALESTINA					1	1	
PANAMA			1	3	1	1	
PAPUA NOVA GVINEJA			1	1			
PARAGVAJ				1	2		
PERU	2	9	5	12	3	4	5
ROMUNIJA do 2007	543	589					
RUSKA FEDERACIJA	171	251	253	315	272	352	382
SALOMONOVO OTOČJE						1	
SALVADOR				1			2
SAN MARINO	1						
SEJŠELI		1					
SENEGAL		12			1	1	1
SIERRA LEONE	1		1	2			
SINGAPUR	1	1	2	1			
SIRIJA	1	1	1	1	3	4	2
SLONOKOŠČENA OBALA			1	1	3		1
SOMALIJA							3
SUDAN	5				1		4
ŠRILANKA		1	1			5	
ŠVICA	10	11	25	1	1		
TADŽIKISTAN							1
TAJSKA	106	153	167	193	147	165	125
TAJVAN		1					
TOGO						1	
TRINIDAD IN TOBAGO	2			1	1		1
TUNIZIJA	3	7	2	10	7	12	6
TURČIJA	30	34	27	40	83	46	104

TURKMENIJA				1	1	2	1
TUVALU	2	2	1				
UKRAJINA	1.122	1.097	1.179	1.488	866	971	941
URUGVAJ		1	2	1	2		
UZBEKISTAN	9	13	8	10	9	6	4
VENEZUELA	3	9	8	8	5	3	4
VIETNAM		1	2	1	1	1	1
ZAMBIJA	1	2		1		1	
ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE	73	185	135	110	121	184	109
ZELENORTSKI OTOKI				1		1	1
ZIMBABVE	2	3	3	4	2	3	1
SKUPAJ	35.932	46.775	64.105	90.528	66.138	44.296	29.652

Vir: SURS (2014a).

Čeprav področje gradbeništva zajema zelo raznolik spekter možnih zaposlitev, pa večino le-teh predstavljajo prav zaposlitve za fizično naporna, slabo plačana delovna mesta, za zasedbo katerih delavci ne potrebujejo vidnejše izobrazbe. Na ta delovna mesta so tako delodajalci zaradi pomanjkanja zanimanja med slovenskim prebivalstvom začeli zaposlovati tujce. Iz podatkov o številu izdanih delovnih dovoljenj je razvidno, da je bilo število zaposlenih tujcev najvišje v letu 2008, saj je bilo izdanih več kot dvainosemdeset tisoč delovnih dovoljenj, pri čemer so približno 46,3-odstotni delež predstavljala delovna dovoljenja za zaposlitev tujcev v gradbeništvu. Tako kot je zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva močno prispevalo k povečanju celotnega števila zaposlenih tujcev v RS, pa je gospodarska kriza in posledično kriza v gradbeništvu močno vplivala tudi na padec števila izdanih delovnih dovoljenj po letu 2008. V letu 2010 se je število vseh izdanih delovnih dovoljenj skrčilo na približno 38 tisoč, pri čemer je bilo izdanih dovoljenj za zaposlitev na področju gradbeništva približno dvanajst tisoč (27,3 odstotni delež) (ZRSZ 2011a, 8–9).

5.4 STRUKTURNE ZNAČILNOSTI ZAPOSLENIH TUJCEV

Kot je razvidno iz podatkov, zbranih v spodnjih tabelah (glej Tabele 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6 in 5.7), so v vseh analiziranih letih med delovno aktivnimi tujci v RS prevladovali moški. Le-ti konstantno predstavljajo večinski delež (v povprečju približno 85-odstotni delež) med vsemi zaposlenimi tujci v RS, pri čemer je le-to pogojeno tudi z dejstvom, da velika večina delovno aktivnih tujcev v RS deluje na področju gradbeništva, ki

zajema predvsem težja fizična dela z dolgim in nepredvidljivim delovnim časom, za katera je primernejša moška delovna sila.

Tabela 5.2: Delovno aktivni tujci po spolu v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	MOŠKI	Delež moških v %	ŽENSKE	Delež žensk v %	SKUPAJ
December 2001	30.016	85,3	5.187	14,7	35.203
December 2002	30.056	85,6	5.050	14,4	35.106
December 2003	27.357	86	4.439	14	31.796
December 2004	26.999	86	4.363	14	31.362
December 2005	29.985	86,4	4.735	13,6	34.720
December 2006	36.071	87,6	5.115	12,4	41.186
December 2007	49.201	89	6.073	11	55.274
December 2008	60.171	89	7.400	11	67.571
December 2009	53.503	87,5	7.636	12,5	61.139
December 2010	48.635	85,8	8.020	14,2	56.655
December 2011	45.408	84,2	8.547	15,8	53.955
December 2012	41.629	82,9	8.569	17,1	50.198
December 2013	41.215	82,4	8.828	17,6	50.043

Vir: SURS (2014b).

Tabela 5.3: Delovno aktivni tujci po starosti v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	Stari od 15 do 29 let	Stari od 30 do 44 let	Stari od 45 do 59 let	Stari nad 60 let	Skupaj
December 2001	7.668	17.238	9.667	630	35.203
December 2002	7.552	17.098	9.926	530	35.106
December 2003	7.155	15.476	8.811	354	31.796
December 2004	6.567	15.274	9.167	354	31.362
December 2005	7.425	16.598	10.304	393	34.720
December 2006	9.322	19.488	11.883	493	41.186
December 2007	15.348	24.942	14.361	623	55.274
December 2008	20.854	29.728	16.261	728	67.571
December 2009	17.163	27.645	15.569	762	61.139
December 2010	14.358	26.364	15.206	727	56.655
December 2011	12.541	25.658	15.004	752	53.955
December 2012	11.012	24.204	14.237	745	50.198
December 2013	9.936	24.269	14.929	909	50.043

Vir: SURS (2014b).

Med delovno aktivnimi tujci, katerih pretežni delež predstavljajo tujci, prihajajoči iz držav bivše Jugoslavije (Bosna in Hercegovina, Hrvaška, Kosovo, Srbija, Makedonija) zaposlenimi v RS v vseh analiziranih letih od leta 2001 do leta 2013 približno polovico predstavljajo nizko izobraženi tujci stari od 30 do 44 let, ki imajo končano le osnovno šolo ali manj.

Tabela 5.4: Delovno aktivni tujci glede na doseženo stopnjo izobrazbe v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	Dokončana osnovna šola ali manj	Srednja šola	Višja šola, visoka šola in univerza	Neznano	Skupaj
December 2001	20.694	11.499	1.953	1.027	35.173
December 2002	20.406	11.783	2.054	863	35.106
December 2003	18.655	10.947	1.808	386	31.796
December 2004	17.879	11.440	1.771	272	31.362
December 2005	19.221	13.356	1.913	230	34.720
December 2006	21.863	17.019	2.096	208	41.186
December 2007	28.543	11.712	2.325	173	55.274
December 2008	35.543	29.191	2.692	145	67.571
December 2009	28.818	29.311	2.947	63	61.139
December 2010	24.636	28.822	3.142	55	56.655
December 2011	20.337	30.079	3.539	0	53.955
December 2012	16.473	29.947	3.778	0	50.198
December 2013	15.021	30.990	4.032	0	50.043

Vir: SURS (2014b).

Tabela 5.5: Delovno aktivni tujci glede na državljanstvo v obdobju od leta 2009 do leta 2013

	December 2009	December 2009	December 2009	December 2009	December 2009
Bosna in Hercegovina	29.982	26.975	25.749	23.781	23.390
Kosovo	5.849	5.847	4.891	4.070	3.984
Makedonija	5.640	5.121	4.586	3.923	3.751
Hrvaška	6.026	5.743	5.624	5.425	5.387
Srbija	5.627	5.463	5.187	5.095	5042
Bolgarija	1.009	1.395	1.729	1.824	1.982
Italija	436	457	527	613	785
Črna gora	289	314	324	316	311
Poljska	177	205	220	222	211
Madžarska	252	326	332	331	389
Ukrajina	924	890	913	778	735
Romunija	317	436	317	305	404
Slovaška	557	534	473	351	322
Albanija	58	54	39	29	24
Srbija in Črna gora	980	0	0	0	0
Ruska federacija	319	366	476	589	830
Kitajska	641	601	595	588	553
Nemčija	151	152	150	142	136
Avstrija	120	140	142	143	135
Tajska	158	139	145	145	134
Moldavija, Republika	185	170	148	146	124
Velika Britanija	121	120	132	120	116
Francija	96	95	108	108	115
Ostale države – skupaj	1.225	1.112	1.148	1.154	1.183
Skupaj	61.139	56.655	53.955	50.198	50.043

Vir: SURS (2014b).

Tabela 5.6: Delovno aktivni tujci glede na državljanstvo EU v obdobju od leta 2009 do leta 2013

	December 2009	December 2010	December 2011	December 2012	December 2013
Tujci, državljeni EU	3.614	4.249	4.522	4.537	10.382
Tujci, niso državljeni EU	57.471	52.406	49.433	45.661	39.661
Skupaj	61.085	56.655	53.955	50.198	50.043

Vir: SURS (2014b).

5.5 *PODROČJA ZAPOSLOVANJA TUJCEV*

Med področji, na katerih marsikateri delodajalci uporabljajo zaposlovanje tujcev, v vseh analiziranih letih izstopa področje gradbeništva. Na tem področju je vse od leta 2001 (glej Tabelo 5.7) zaposlena približno polovica vseh v RS delovno aktivnih tujcev. Število le-teh je tako kot število tujcev zaposlenih na drugih področjih naraščalo vse do konca leta 2008, nastop gospodarske krize v letu 2008 pa je tako kot na zaposlovanje v celotnem gospodarstvu drastično vplival tudi na zmanjšanje zaposlovanja v gradbeništvu (propad nekdanjih največjih gradbenih podjetij).

Po deležu zaposlenih tujcev na področju gradbeništva pa narašča tudi število tujcev, zaposlenih v drugih dejavnostih. Tako področju gradbeništva sledi področje trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil ter temu še področje predelovalne dejavnosti. Število zaposlenih tujcev narašča predvsem na področjih za zaposlitev, na katerih ni potrebna visoka izobrazba, prav tako pa zajemajo predvsem dela, ki so primernejša za moške.

Tabela 5.7: Število zaposlenih tujcev v RS po dejavnostih v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	GRADBENI -ŠTVO	TRGOVINA, VZDRŽEV- ANJE IN POPRAVILA MOTORNIH VOZIL	PREDELOV- ALNE DEJAVNOS- TI	DRUGE DEJAVN- OSTI	SKUPAJ
December 2001	17.437	2.669	6.588	8.509	35.203
December 2002	17.356	2.602	6.654	8.494	35.106
December 2003	16.610	2.296	5.588	7.302	31.796
December 2004	16.345	2.168	5.618	7.231	31.362
December 2005	18.400	2.224	6.044	8.052	34.720
December 2006	22.243	2.378	7.071	9.494	41.186
December 2007	30.209	2.937	9.318	12.810	55.274
December 2008	36.296	3.129	11.285	16.861	67.571
December 2009	32.020	2.939	9.190	16.990	61.139
December 2010	25.918	3.006	9.658	18.073	56.655
December 2011	20.669	3.066	10.580	19.640	53.955
December 2012	16.588	3.058	10.626	19.926	50.198
December 2013	15.887	3.229	10.518	20.409	50.043

Vir: SURS (2014b).

5.5.1 ZAPOSLOVANJE TUJCEV NA PODROČJU GRADBENIŠTVA

Gradbeništvo kot gospodarska dejavnost, ki glede na Mencingerjevo definicijo le-tega zajema načrtovanje, izgradnjo, rekonstrukcijo ter razširitev različnih gradbenih objektov gospodarske ali negospodarske narave (Mencinger 1990, 81), predstavlja eno izmed temeljnih področij zaposlovanja. Poleg tega, da gradbeništvo ponuja možnost zaposlitve širokemu spektru tako kvalificiranih kot tudi nekvalificiranih delavcev, pa zaradi svoje

povezanosti z drugimi sektorji in panogami vpliva tudi na zaposlovanje v le-teh. Po podatkih Komisije za gradbeništvo lahko tako eno novo delovno mesto v gradbeništvu ustvari vsaj dve novi delovni mesti v panogi, povezani z gradbeništvom (Babič 2005, 7–8).

Glede na delež zaposlenih v RS, na katerega vpliva predvsem dogajanje v gospodarstvu, področje gradbeništva predstavlja tretjo najbolj razširjeno dejavnost, ki pa je v zadnjem desetletju tako kot druga področja zaposlovanja v RS doživela vzpone in padce, katere lahko na grobo razdelimo v tri obdobja. Obdobje RS v času pred njenim vstopom v EU, obdobje gospodarske rasti v času od vstopa v EU do začetka recesije konec leta 2008 ter samo obdobje gospodarske krize, ki ji kljub malce bolj pozitivnim napovedim še vedno ni videti konca (ZRSZ 2011a, 4).

Kot je razvidno iz spodnje tabele (glej Tabelo 5.8) je bilo januarja leta 2005 v gradbeništvu zaposlenih 62.950 ljudi, kar je znašalo približno 7,8-odstotni delež vseh delovno aktivnih. Število zaposlenih v gradbeništvu se je tako kot število vseh delovno aktivnih skozi nadaljnja leta povečevalo ter konec leta 2008, pred nastopom gospodarske krize, doseglo svoj vrhunec. V januarju 2008 je bilo glede na podatke v gradbeništvu zaposlenih kar 88.258 delavcev, ki so predstavljali do sedaj najvišji 10-odstotni delež vseh delovno aktivnih v RS. Na hitro rast števila zaposlenih v gradbeništvu so vplivali predvsem naslednji dejavniki: RS je veliko sredstev namenila za izgradnjo nove infrastrukture, pri čemer se je osredotočila predvsem na vlaganje v izgradnjo in obnovo slovenskih avtocest, optimistični pogledi na prihodnji razvoj gospodarstva, številčnejše in obsežnejše povpraševanje po nepremičninah tako s strani posameznih gospodinjstev, kot s strani gospodarstva nasploh, kar je ob velikem preseganju ponudbe le-teh povečevalo njihovo ceno ter lahek dostop do različnih bančnih posojil (ZRSZ 2011a, 3–5).

Gospodarska kriza je svoj davek zahtevala tudi na področju gradbeništva. Manj vlaganj v izgradnjo nove infrastrukture, pomanjkanje kapitala, nizko povpraševanje po novogradnjah ter posledično propad nekdanjih poveljnih zaposlovalcev na področju gradbeništva, skupine Vegrad, SCT in Primorje, so bili glavni razlog za drastičen upad števila zaposlenih na tem področju. Če je bilo januarja 2009 v gradbeništvu zaposlenih 88.258 delavcev, pa je bila tri leta kasneje, januarja 2012 slika povsem drugačna, saj se

je število zaposlenih na omenjenem področju zmanjšalo na 60.653 ljudi, kar je predstavljalo le še približno 7,4-odstotni delež vseh delovno aktivnih v RS.

Tabela 5.8.: Število delovno aktivnih in delovno aktivnih na področju gradbeništva v obdobju od leta 2005 do leta 2012

	Delovno aktivni	Delovno aktivni; zaposleni na področju gradbeništva	Odstotni delež delovno aktivnih, zaposlenih na področju gradbeništva (%)
Januar 2005	805.637	62.950	7,8
Januar 2006	812.486	64.471	7,4
Januar 2007	838.005	71.889	8,6
Januar 2008	867.342	82.131	9,4
Januar 2009	872.246	88.258	10
Januar 2010	836.081	81.487	9,7
Januar 2011	820.866	70.679	8,6
Januar 2012	811.568	60.653	7,4

Vir: SURS (2014c).

Čeprav področje gradbeništva zajema zelo raznolik spekter možnih zaposlitev, pa večino le-teh predstavljajo prav zaposlitve na fizično naporna, slabo plačana delovna mesta, za zasedbo katerih delavci ne potrebujejo višje izobrazbe. Na ta delovna mesta so tako delodajalci zaradi pomanjkanja zanimanja med slovenskim prebivalstvom začeli zaposlovati tujce. Število zaposlenih tujcev je bilo najvišje v letu 2008, saj je bilo izdanih več kot dvainosemdeset tisoč delovnih dovoljenj, pri čemer so približno 46,3 odstotni delež predstavljala delovna dovoljenja za zaposlitev tujcev v gradbeništvu. Tako kot je zaposlovanje tujcev na področju gradbeništva močno prispevalo k povečanju celotnega števila zaposlenih tujcev v RS, pa je gospodarska kriza in posledično kriza v gradbeništvu močno vplivala tudi na padec števila izdanih delovnih dovoljenj po letu 2008. V letu 2010 se je število vseh izdanih delovnih dovoljenj skrčilo na približno 38 tisoč, pri čemer je bilo za zaposlitev na področju gradbeništva izdanih približno dvanajst tisoč dovoljenj (27,3-odstotni delež) (ZRSZ 2011a, 8–9).

5.5.2 SPECIFIKE ZAPOSLENIH TUJCEV V GRADBENIŠTVU

Podobno kot število vseh delovno aktivnih na področju gradbeništva se glede na stanje gospodarstva giba in spreminja tudi število v gradbeništvu zaposlenih tujcev. Število letih je počasi in z manjšimi odstopanji konstantno naraščalo vse do konca leta 2008, z letom 2009 oziroma nastopom svetovne gospodarske recesije pa je začelo drastično upadati. Kot je razvidno iz spodnje tabele (glej Tabela 5.9) je bilo konec leta 2013 v gradbeništvu 15.887 zaposlenih tujcev, kar v zadnjih dvanajstih letih vse od leta 2001 predstavlja njihov najnižji delež. Ker delo v gradbeništvu zajema predvsem fizično naporna dela, ki so bolj primerna za moške, ni presenetljivo, da je med vsemi zaposlenimi tujci v gradbeništvu delež žensk zelo nizek. S spreminjanjem števila zaposlenih tujcev v gradbeništvu nasploh se spreminja tudi število žensk, ki pa je gospodarski krizi navkljub beležil nižji padec. V primerjavi z deležem moških se je delež žensk med zaposlenimi tujci v gradbeništvu po letu 2009 kljub padcu števila letih vztrajno višal in je konec leta tako znašal 2,7-odstotni delež vseh zaposlenih tujcev v gradbeništvu. Nižji upad števila letih lahko pripišemo konstantnemu razvoju tehnologije v gradbeništvu, ki omogoča, da lahko nekatera, prej dela v domeni moških, sedaj s pomočjo primerne tehnologije opravljajo tudi ženske. Prav tako pa večjemu številu zaposlenih žensk na tem področju botruje dejstvo, da tudi podjetja v gradbeništvu vse več sredstev vlagajo v primerno organizacijo administracijskih služb in služb za upravljanje človeških virov, v katerih prevladuje zaposlovanje žensk.

Tabela 5.9: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu po spolu v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	MOŠKI	Delež moških v %	ŽENSKE	Delež žensk v %	SKUPAJ
December 2001	17.185	98,5	252	1,5	17.437
December 2002	17.139	98,7	217	1,3	17.356
December 2003	16.327	98,3	283	1,7	16.610
December 2004	16.047	98,2	298	1,8	16.345
December 2005	18.071	98,2	329	1,8	18.400
December 2006	21.931	98,6	312	1,4	22.243
December 2007	29.813	98,7	396	1,3	30.209
December 2008	35.749	98,5	547	1,5	36.296
December 2009	31.426	98,1	594	1,9	32.020
December 2010	25.397	98,0	521	2,0	25.918

December 2011	20.184	97,6	485	2,4	20.669
December 2012	16.163	97,4	425	2,6	16.588
December 2013	15.454	97,3	433	2,7	15.887

Vir: SURS (2014b).

Tabela 5.10: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu po starosti v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	Stari od 15 do 29 let	Stari od 30 do 44 let	Stari od 45 do 59 let	Stari nad 60 let	Skupaj
December 2001	17.185	8.265	4.609	289	17.437
December 2002	17.139	8.244	4.788	260	17.356
December 2003	16.327	7.898	4.606	187	16.610
December 2004	16.047	7.863	4.888	193	16.345
December 2005	18.071	8.805	5.459	213	18.400
December 2006	21.931	10.466	6.343	256	22.243
December 2007	29.813	13.371	7.450	312	30.209
December 2008	35.749	15.529	8.397	348	36.296
December 2009	31.426	14.130	7.985	350	32.020
December 2010	25.397	11.786	7.052	328	25.918
December 2011	20.184	9.826	6.045	288	20.669
December 2012	16.163	8.005	4.883	226	16.588
December 2013	15.454	7.575	5.064	262	15.887

Vir: SURS (2014b).

Tehnološki napredek na področju gradbeništvu pa določa tudi stopnjo izobrazbe, ki jo morajo dosegati v gradbeništvu zaposleni tujci. Če je bilo še pred nekaj leti vse do konca leta 2009 med tujci v gradbeništvu največ tistih s končano osnovno šolo ali manj, pa je po letu 2010 začela naraščati predvsem potreba po delavcih s pridobljeno srednješolsko izobrazbo ter delavcih z dokončano višjo in visoko šolo ali celo univerzo.

Razvoj tehnologije torej botruje temu, da delodajalci med iskalci zaposlitve iščejo kandidate, ki so primerno usposobljeni za delo s stroji in imajo potencial, da vzporedno z razvojem tehnologije razvijajo tudi lastne veščine potrebne za obvladovanje le-te. Iz podatkov, zajetih v Tabeli 5.11 je razvidno, da se je število tujcev s končano osnovno šolo ali manj v zadnjih 12 letih več kot prepolovilo (2001, 12.404 zaposlenih, 2013; 5462 zaposlenih), število tujcev z dokončano srednjo šolo in več pa je bilo konec leta 2013, kljub upadu od decembra leta 2009, glede na leto 2001 drastično višje (2001; 4575 zaposlenih s srednjo šolo, 2013; 10.920 zaposlenih s srednjo šolo in 2001; 81 zaposlenih z višjo, visoko šolo ali univerzo, 2013; 135 zaposlenih z višjo, visoko šolo ali univerzo).

Tabela 5.11: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu glede na doseženo stopnjo izobrazbe v obdobju od leta 2001 do leta 2013

	Dokončana osnovna šola ali manj	Srednja šola	Višja šola, visoka šola in univerza	Neznano	Skupaj
December 2001	12.404	4575	81	377	17.437
December 2002	12.251	4.712	83	310	17.356
December 2003	11.713	4.676	74	147	16.610
December 2004	11.178	4.992	74	101	16.345
December 2005	12.155	6.074	84	87	18.400
December 2006	14.018	8.060	91	74	22.243
December 2007	18.330	11.712	103	64	30.209
December 2008	22.428	13.678	140	50	36.296
December 2009	17.608	14.240	152	20	32.020
December 2010	13.434	12.333	135	16	25.918
December 2011	9.273	11.259	137	0	20.669
December 2012	6.294	10.158	136	0	16.588
December 2013	5.462	10.290	135	0	15.887

Vir: SURS (2014b).

Tabela 5.12 prikazuje, da največji delež zaposlenih tujcev v gradbeništvu predstavljajo tujci, prihajajoči iz držav bivše Jugoslavije. V obdobju od decembra leta 2009 do decembra leta 2013 je daleč največ tujcev prišlo iz Bosne in Hercegovine, sledile pa so jim še države: Kosovo, Makedonija, Srbija, Hrvaška in Črna Gora. V vseh proučevanih letih je delež tujcev iz Bosne in Hercegovine predstavljal več kot petdesetodstotni delež, delež tujcev s Kosova se je gibal okoli sedemnajst odstotnih točk, delež tujcev iz Makedonije okoli deset odstotnih točk, delež tujcev iz Srbije približno pet odstotnih točk, delež tujcev iz Hrvaške pa okoli tri odstotne točke. Ker gre za države, ki razen Hrvaške (priklučitev EU julija 2013) še niso članice Evropske unije, niso presenetljivi

niti podatki, razvidni v Tabeli 5.13, ki izkazujejo, da je večinski delež tujcev v gradbeništvu nedržavljanov EU.

Tabela 5.12: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu glede na državljanstvo v obdobju od leta 2009 do leta 2013

	December 2009	December 2010	December 2011	December 2012	December 2013
Bosna in Hercegovina	17.875	14.206	11.742	16.588	9.036
Kosovo	5.039	4.884	3.717	2.828	2.684
Makedonija	3.587	2.946	2.214	1.583	1.460
Hrvaška	1.712	1.469	1.275	1.149	1.149
Srbija	2.181	1.574	908	697	690
Bolgarija	291	249	279	281	413
Italija	27	19	29	42	82
Črna gora	80	83	80	77	71
Poljska	50	40	47	44	54
Madžarska	51	45	39	51	52
Ukrajina	137	117	82	61	44
Romunija	46	56	59	29	38
Slovaška	162	114	101	35	26
Albanija	35	38	23	22	15
Črna gora	617	-	-	-	-
Ostale države – skupaj	130	78	97	75	73
Skupaj	32.020	25.918	20.669	16.588	15.887

Vir: SURS (2014b).

Tabela 5.13: Delovno aktivni tujci zaposleni v gradbeništvu glede na državljanstvo EU v obdobju od leta 2009 do leta 2013

	December 2009	December 2010	December 2011	December 2012	December 2013
Tujci, državljeni EU	656	555	590	517	1.849
Tujci, niso državljeni EU	31.341	25.363	20.079	16.071	14.038
Tujci z neznanim državljanstvom	23	0	0	0	0
Skupaj	32.020	25.918	20.669	16.588	15.887

Vir: SURS (2014b).

6 INTEGRACIJA

6.1 OPREDELITEV POJMA

Čeprav je temeljni cilj tako Slovenske migracijske politike, kot tudi migracijskih politik drugih držav migriranja doseči zakonito migriranje tujcev ter reguliranje obsega migracij glede na njihove lastne potrebe po tuji delovni sili, pa le-te vse bolj stremijo tudi k podpiranju njihove integracije v zanje novo okolje. Glavni razlog temu je predvsem zavedanje, da lahko le z integracijo tujcev v novo delovno in družbeno okolje le-te sprovedejo v enakovredne in funkcionalne člane družbe, ki bodo na podlagi svojega zadovoljstva z življenjem in delom v novi državi pripomogli tako k uspehu podjetja, v katerem so zaposleni kot tudi k razvoju družbe nasploh. Čeprav so načini za doseganje integracije tujcev glede na njihove cilje, vrednote, zgodovinske okoliščine in kulture, različni od države do države ter v večini primerov urejeni s formalno oblikovano integracijsko politiko, pa je vsem družbam skupno dejstvo, da integracija kot dvostranski proces, ki tako od vpletenih priseljencev kot tudi od države migriranja zahteva določena prilagajanja, poteka ves čas njihovega življenja in dela v novem okolju (Bešter 2003, 1–3).

Če želimo, da so priseljenci v državi imigriranja zadovoljni, morajo država in delodajalci, ki le-te zaposlujejo, poskrbeti tudi za njihovo integracijo. S pojmom integracija označujemo širši proces vključevanja tujcev v zanje novo družbeno okolje, ki predstavlja neko vmesno stanje med prisilno asimilacijo, preko katere so tujci primorani pozabiti oziroma opustiti kulturo in vrednote lastne domovine in prevzeti kulturne, socialne, politične, pravne in druge značilnosti večinskega prebivalstva nove države priselitve ter skrajno multikulturalnostjo, ki tujcem dopušča, da v novi državi ohranjajo lastno kulturno identiteto, na podlagi katere se strogo ločujejo od preostalih prebivalcev. Klinar (Klinar 1976, 137–141) s pojmom integracija označuje določeno stopnjo prilagoditve priseljencev novim razmeram družbe imigriranja na eni ravni (npr. integracija na trg dela) ob sočasnem ohranjanju tradicionalnih vrednot njihove izvorne družbe na drugih ravneh (npr. kulturna in politična raznolikost), pri čemer pa se lahko le-te ohranja le do določene meje, kar pomeni, da njihovo ohranjanje vrednot domovine ne sme ogroziti kulturnega, ekonomskega, socialnega in političnega bistva države imigriranja. Družbeni in kulturni proces integracij, ki tako v državi sprejema, spodbuja

in ohranja sobivanje različnih kultur ter s tem kulturno raznolikost njenih prebivalcev je sestavljen iz faz sprejema, vključevanja ter bivanja novih priseljencev (Jazbec 2010, 223; Vrečer 2004 677–678).

Integracija pa ni le enosmeren proces vključevanja priseljencev v novo družbo, ampak tudi sprejemanje le-teh s strani nove države. Tako po eni strani bremeni priseljence, saj morajo ti sprejeti kulturo, vrednote in norme nove družbe, po drugi strani pa od države in njenih institucij ter tudi od posameznih delodajalcev zahteva odprtost, sprejemanje in prilagajanje različnim novostim in situacijam, ki so posledica priseljevanja tujcev, prihajajočih iz bolj ali manj različnih kulturnih okolij. Cilj integracije je doseči uspešno vključenost priseljencev v novo okolje ter njihovo enakovredno sodelovanje pri razvoju skupne družbene kulture, ki kljub etnični in kulturni raznolikosti temelji na medsebojni povezanosti in sodelovanju (Jazbec 2010, 223).

Bešterjeva (2003, 3, 4) v svojem delu navaja tri modele integriranja tujcev v novo družbo, ki se razlikujejo na podlagi pravne ureditve področja integracij. "Model diferencialnega izključevanja" so prevzele predvsem države, katerih nacionalnost temelji na tradicionalnih kulturnih in etničnih opredelitvah (Švica, Nemčija, Avstrija) in ki migracije tujih delavcev vidijo samo kot neko začasno rešitev pomanjkanja primerne domače delovne sile. Za njih je značilno, da le-te podpirajo le pri vključevanju v določene sfere družbe, po navadi s poudarkom na vključevanje na trg dela, ne omogočajo pa udeležanja njihove integracije v druge družbene sfere, kot so politična participacija, možnost za pridobitev državljanstva ter sodelovanje v socialnem sistemu države. Kljub kasnejšemu postopnemu podeljevanju dodatnih pravic tujcem, pa je njihova naturalizacija kot zadnja faza asimilacije tujca v novo okolje otežena. Drugi model značilen za Francijo in ZDA je "Model diferenciranega vključevanja", pri katerem gre za integracijo tujcev v novo družbo v taki meri, da le-ti opustijo jezikovne, kulturne ter družbene značilnosti svoje države ter prevzamejo kulturo, norme in navade nove družbe. Čeprav je v tem modelu breme prilagajanja predvsem na strani priseljenca, pa ima pri njegovem vključevanju pomembno vlogo tudi država, saj mora le-temu zagotoviti čim hitrejšo individualno integracijo, ki poteka preko naturalizacije. Za razliko od držav, ki delujejo po modelu diferencialnega izključevanja, te države predpostavljajo, da bodo priseljeni migranti v njih ostali za vedno. Samo naturalizacijo tujcev med drugim promovirajo z nizkimi stroški priseljevanja ter s tem, da otrokom

priseljencem, rojenim v migracijski državi ob njihovem rojstvu oziroma nastopu polnoletnosti ponudijo njihovo državljanstvo. Kot zadnjega Bešterjeva (2003, 3, 4) omenja "Model pluralističnega vključevanja", ki dopušča in v določenih primerih celo spodbuja, da priseljenci kljub političnemu vključevanju v novo družbeno okolje ohranjajo kulturne značilnosti in vrednote njihove izvorne družbe ter s tem prispevajo k multikulturalnosti družbe, pri čemer pa morajo seveda upoštevati tudi pravila, norme in vrednote nove družbe. Poleg naturalizacije lahko v tem modelu tujci ob upoštevanju določenih političnih vrednot in institucij nove družbe državljanske pravice pridobivajo tudi preko pravne integracije, pri čemer pridobitev le-teh ni povod za ukinitvev pravic in vrednot njihove izvorne države (Bešter 2003, 3, 4; Medica 2010, 46–52).

6.1.1 SLOVENSKA INTEGRACIJSKA POLITIKA

V RS se na podlagi obstoječe zakonodaje, Resolucije o imigracijski politiki iz leta 1999 (ReIPRS 1999) in nove Resolucije o migracijski politiki iz leta 2002 (REPRS 2002), priseljence deli v dve skupini. V prvo spadajo priseljenci, ki so na podlagi pridobitve slovenskega državljanstva tako glede pravic kot tudi dolžnosti povsem enakovredni preostalim Slovencem, v drugo pa priseljenci, ki imajo v RS urejeno stalno ali začasno prebivališče, na podlagi katerega so prav tako upravičeni do določenih pravic, vendar pa kljub urejenemu statusu tujcev glede pravic in dolžnosti niso enakovredni slovenskim državljanom. Večji del priseljencev ne glede na njihov status v RS prihaja iz držav bivše Jugoslavije, pri čemer so najštevilčnejši prav priseljenci, ki so pridobili slovensko državljanstvo (Bešter 2003, 12–15).

Čeprav se je RS z vstopom v EU zavezala svojim priseljencem ne glede na njihov status zagotoviti določene socialne in politične pravice ter pravice iz dela, pa Bešterjeva (2003, 3, 4) meni, da je za uspešno integracijo tujcev v novo življenjsko okolje poleg formalne, zakonsko podprte enakovrednosti s preostalimi slovenskimi državljanji zelo pomembna tudi aktivna vloga države. Le-ta naj bi z določenimi ukrepi pripomogla k lažjemu vključevanju tujcev v novo družbeno, kulturno in gospodarsko življenje, premagovanju morebitnih začetnih ovir, njihovem sprejemanju novih vrednot, norm in navad ter prevzemanju novih vlog v vseh družbenih sferah. Na podlagi multikulturalnega modela integracij, s katerim tujcem ob ohranjanju njihove lastne kulturne identitete omogoča vključevanje v zanje novo življenjsko okolje, predstavlja zgoraj omenjena

Resolucija o imigracijski politiki RS (ReIPRS 1999), ki med pomembnimi cilji na področju integracije poudarja zagotavljanje kakovostnih in primernih življenjskih in bivanjskih pogojev, enake socialne, ekonomske in civilne pravice, spoštovanja integritete priseljencev ter preprečevanje kakršne koli diskriminacije le-teh, sodelovanje priseljencev pri družbenem razvoju RS ter dopuščanje, da le-ti še naprej uporabljajo materni jezik, ohranjajo in izražajo svojo kulturno in etnično identiteto ter pri tem sledijo vrednotam lastne kulture, pri čemer pa morajo biti le-te skladne z zakoni in vrednotami RS (Bešter 2003, 12–15; Medica 2010, 46–54).

Na podlagi Zakona o azilu (ZAzil, Ur. l. RS, št. 61/1999) in Zakona o tujcih (ZTuj-2, Ur. l. RS, št. 50/2011) mora država RS priseljencem zagotoviti vse potrebne informacije, ki jih ti potrebujejo za lažjo vključitev v družbo, pri čemer se poudarjajo predvsem informacije glede njihovih pravic in dolžnosti ter možnosti za njihov lastni osebni razvoj in aktivno družbeno udejstvovanje. Prav tako jim mora omogočiti tudi udejstvovanje na različnih tečajih, kot so tečaji za učenje slovenskega jezika in tečaji za dodatno usposabljanje ter izobraževanje, nuditi jim mora možnost vpogleda v zgodovino RS, njene vrednote in kulturo ter jih z organiziranjem različnih prireditev namenjenih prav njim spodbuditi k medsebojnemu spoznavanju in sodelovanju (Bešter 2003, 12–15).

6.2 *PODROČJA INTEGRACIJE*

Boswellova (2003 v Roter 2004, 202) s pojmom integracija označuje proces vključevanja ljudi v zanje nov družbeni sistem, pri čemer le-ta zajema vključitev v novo družbeno, gospodarsko ter politično okolje, ki od posameznika zahteva določeno stopnjo prilagajanja in sprejemanja različnih novitet. Vključevanje posameznika v novo družbo se tako nanaša na različna področja integracije, med katerimi so najvidnejša prav vključevanje na trg dela, omogočanje dostopa do različnih, za posameznikovo dostojno življenje pomembnih institucij, storitev in dobrin ter na podlagi podelitve pravic do izobraževanja, zdravstva in socialnega varstva integracijo v novo socialno okolje (Medvešek in Bešter 2010, 29–30).

Čeprav sem osrčje magistrskega dela namenila prav integraciji tujcev v zanje novo družbeno in kulturno okolje, pa lahko na tej točki omenim, da po mnenju Boswellove

celoten proces integracije tujcev zajema tudi njihovo vključitev v zanje nov ekonomski in politični sistem države sprejemnice. Z vidika težavnosti tujci še posebej v razmerah pomanjkanja primerno usposobljene domače delovne sile, najlažje dosežejo ekonomsko integracijo, ki obsega njihovo integriranje na trg dela ter v sistem izobraževanja države migriranja in njen blaginjski sistem. Ekonomski integraciji sledi integracija v novo družbeno in kulturno okolje, ki od posameznika zahteva poznavanje in razumevanje jezika države sprejemnice, ter sprejemanje in spoštovanje njenih kulturnih vrednot in družbenih norm. Najtrši oreh pa predstavlja politična integracija tujcev, ki zaobjema njihovo enakovredno udeležbo in sodelovanje na področju državne politike. Le-ta jim omogoča voliti različne državne politične predstavnike ter pravico, da tudi sami kandidirajo za izvolitev v političnega predstavnika države na njenih različnih ravneh (Roter 2004, 199–204).

7 INTEGRACIJA TUJCEV ZAPOSLENIH NA PODROČJU GRADBENIŠTVA V NOVO DRUŽBENO OKOLJE

7.1 BOURDIEUJEVA TEORIJA ŠTIRIH VRST KAPITALA

Kljub temu da v literaturi obstaja mnogo teorij o različnih vrstah kapitala, med katerimi vsaka na svoj način dopolnjuje in nasploh omogoča posameznikovo življenje in njegovo udejstvovanje v družbenem okolju, bom za potrebo magistrske naloge izpostavila le Bourdieujev pogled na vrste kapitala (Baranja et al. 2010, 5–7; Bourdieu v Granovetter 2011, 78–92; Kamin in Tivadar 2011, 1006). Le-ta je kapital opredelil kot akumulacijo dela, pri čemer je njegova velikost pogojena s trdom, delom in časom, ki ga posameznik vanj vложи ter koliko tega je potrebno, da posamezno vrsto kapitala pretvori v drugo. Bourdieu je ločil med ekonomskim, socialnim, simbolnim in kulturnim kapitalom. Čeprav so socialni, kulturni in simbolni kapital v primerjavi z ekonomskim sicer težje merljivi in otipljivi, pa se lahko pod določenimi pogoji in glede na posameznikovo zmožnost upravljanja z njimi na trgu prav tako pretvorijo v ekonomski kapital. Posamezniku kapital ni dan ob rojstvu, ampak se le-ta tako materializiran kot tudi utelešen pridobiva skozi njegovo življenje, pri čemer lahko na podlagi tega posamezniku ob njegovem pravilnem in smotrnem ravnanju z njim prinaša določene koristi in prednosti pred drugimi, izboljšuje njegov družbeni položaj ter zmanjšuje ovire, s katerimi se srečuje na različnih področjih svojega življenja (Bourdieu v Granovetter 2011, 78–92; Kamin in Tivadar 2011, 1006).

Po Bourdieauju ekonomski kapital zajema kapital posameznika, ki ga le-ta lahko neposredno z različnimi menjavami ter brez težjega napora hitro in enostavno pretvori v lastniške pravice ali denarno obliko, od katere ima neko materialno korist (Baranja et al. 2010, 5–7; Bourdieu v Granovetter 2011, 78–92; Kamin in Tivadar 2011, 1006–1007). Ekonomski kapital zajema prihodke posameznika, njegovo premoženje, vrednostne papirje, nepremičnine ter drugo premoženje itd. Kot primer prednosti, ki jo zagotavlja ekonomski kapital, lahko navedemo študij ob delu. Kljub temu, da imajo prenekateri zaposleni željo po dodatnem izobraževanju ob delu ter tudi primerno podlago za to potrebnega znanja, pa si le-tega ne morejo privoščiti, saj nimajo finančne podlage, ki bi jim to pomagala izvesti. Podobna zgodba se ponovi tudi pri integraciji tujcev v zanje novo družbeno okolje. Na podlagi finančnega stanja se lahko le-ti tudi

izven dela bolj ali manj vključujejo v družbeno okolje, saj v današnjem modernem času vsako druženje in vključevanje v družbo predstavlja večji ali manjši finančni strošek (prevoz, druženje ob pijači, kulturno izpopolnjevanje, obiskovanje različnih tečajev in delavnic itd.).

Kot drugo obliko kapitala posameznika Bourdieu izpostavlja kulturni kapital, ki se po njegovem mnenju izraža v treh oblikah. Kulturni kapital v institucionalizirani obliki se nanaša na posameznikove vrednote, znanje, kompetence in različne veščine, pri čemer se meri s kazalniki, kot so stopnja dosežene izobrazbe, širina posameznikovih izkušenj, pridobljenih z udejstvovanjem na trgu dela ter njegovimi veščinami in kompetencami, ki pripomorejo k njegovemu delovanju tako na trgu dela kot tudi zunaj njega. Ta oblika kulturnega kapitala je lahko v določenih pogledih opredmetena v denarni obliki (ekonomski kapital). Tako se lahko na podlagi posameznikove pridobljene izobrazbe določi, v kateri dohodkovni razred spada njegovo delovno mesto ter tudi določene prednosti in bonitete (dodatki k plači, nagrade, službeni avto, službeni telefon itd.), ki iz tega izhajajo. Na podlagi določenih kulturnih kompetenc, predvsem takšnih, ki jih v določenem času in prostoru primanjkuje, lahko posameznik pridobi poseben družbeni položaj, ki mu prinaša določene ugodnosti, ugled ter možnosti izvajanja avtoritete (Bourdieu v Granovetter 2011, 79–84; Kamin in Tivadar 2011, 1014–1018).

Materialne kulturne dobrine posameznika, kot so različne knjige, slike, zbirke fotografij, glasbeni inštrumenti, kulturne dragocenosti itd. je Bourdieu zajel s pojmom objektiviran kulturni kapital, pri čemer je le-ta pomembno vezan na utelešene oblike kulturnega kapitala ter na veščine in znanja, ki jih posameznik potrebuje za njihovo smotrno uporabo. Z utelešenim kulturnim kapitalom pa je zajel predvsem posameznikovo vzgojo, tradicijo, njegove vrednote in norme, ki jih le-ta pridobi preko procesa socializacije ter predvsem znotraj družinskega okolja. S šolanjem in neformalnim učenjem posameznik različne zunanje dejavnike vgrajuje v svojo osebnost, pri čemer se le-ti manifestirajo v načinu njihovega obnašanja v družbi, videzu, načinu oblačenja, različnih veščinah ter njihovemu odnosu do preostalega sveta. Čeprav je utelešen kulturni kapital po večini manj vrednoten in opazen kot ekonomski kapital, pa je zelo pomemben predvsem na področjih, kjer ekonomski nima posebne teže, kot na primer na umetniškem in zaposlitvenem trgu. Na zadnjem delodajalci kandidata izbirajo predvsem na podlagi njegovega znanja, kompetenc ter osebnosti in ne na podlagi

njegovega finančnega položaja. Če se vrnem nazaj na področje vključevanja tujcev v zanje novo okolje lahko rečem, da je za tujce tako zelo pomembno, da v novi družbi sprejmejo značilnosti le-te, jih vgradijo v svojo osebnost ter jih na trgu dela in pri vključevanju v novo družbeno okolje primerno izkoriščajo (Baranja et al. 2010, 5–7; Bourdieu v Granovetter 2011, 79–84; Kamin in Tivadar 2011, 1017–1018).

Zelo pomemben pa je po mnenju Bourdieauja tudi socialni kapital, skupek dejanskih in potencialnih virov, ki se nanaša na posameznikove stike, vezi, odnose in poznanstva z drugimi ljudmi tako v njegovem javnem kot tudi zasebnem življenju. Posameznik lahko tako preko že vzpostavljenih kot tudi preko potencialnih odnosov in vezi, ki skupaj prepredajo njegovo socialno mrežo, le-to širi in s tem tudi izboljšuje svoj družbeni položaj. Bourdieu na tej točki poudarja, da volumen socialnega kapitala posameznika ni odvisen le od velikosti njegove socialne mreže, ampak tudi od volumna kapitala, ki ga imajo posamezniki, ki njegovo socialno mrežo sestavljajo. Za izboljšanje posameznikovega družbenega položaja je torej bolj kot število njegovih poznanstev pomembna njihova kakovost (Baranja et al. 2010, 5–7; Bourdieu v Granovetter 2011, 85–86; Bourdieu v Kamin in Tivadar 2011, 1011–1012). Tujci morajo tako za lažje vključevanje v zanje novo družbo uporabiti vsa že obstoječa poznanstva ter hkrati tkati nova. Pomembno je, da nova poznanstva iščejo tudi zunaj njihove obstoječe socialne mreže (med prebivalci nove družbe), ki jo po navadi sestavljajo njihovi sodelavci oziroma tujci, ki tako kot oni sami v novi družbi še niso vzpostavili trdnejših vezi. Druženje tujcev le z njimi podobnimi lahko kljub sobivanju s prvotnimi prebivalci nove družbe vodi v oblikovanje zaprtih skupnosti, ki s časom postajajo vse bolj izolirane.

7.2 VPLIV ZNAČILNOSTI PODROČJA ZAPOSLOTITVE NA INTEGRACIJO

Na posameznikovo integracijo v družbo ima velik vpliv tudi njegova zaposlitev oziroma področje dela, ki ga le-ta opravlja. Zaposleni, ki so že v svojem delovnem času v nenehnem stiku z drugimi ljudmi, sodelavci ali strankami, s katerimi spletajo in ohranjajo različna razmerja in odnose, so v družbo bolj integrirani kot posamezniki, ki svoje delo opravljajo ločeno od drugih. Prav tako ljudje zaposleni v fizično manj napornih službah ter službah s fiksnim delovnim časom lažje najdejo čas in energijo za integracijo v družbo. K lažji in hitrejši integraciji v družbo pripomore tudi zaposlitev, ki ljudem nudi potrebno finančno zaledje in jim s tem omogoča udejstvovanje v

družbenem življenju tudi izven njihovega delovnega časa. Zahteva po veliki mobilnosti in nenehni selitvi zaposlenega se odraža v neprestani menjavi družbenega okolja, kar negativno vpliva na posameznikovo vključitev v družbo.

7.2.1 VPLIV ZNAČILNOSTI GRADBENIŠTVA NA INTEGRACIJO TUJCEV

Kot sem omenila že v prejšnjem poglavju, gradbeništvo obsega različna dela, kot so: pripravljalna in zaključna gradbena dela, izgradnja stanovanjskih in nestanovanjskih stavb ter drugih objektov, inštalacije v objektih ter njihovo vzdrževanje, obnavljanje in prenavljanje itd. (Gospodarska zbornica Slovenije 2008). Čeprav je gradbeništvo glede na zajeta dela močno povezano s prenekaterimi drugimi proizvodnimi in storitvenimi panogami, pa se zaradi same narave tega področja le-to v mnogih pogledih od njih tudi razlikuje.

Ena izmed temeljnih značilnosti gradbeništva je delo na prostem, zaradi česar je delo in sama razporeditev delovnega časa odvisna od zunanjih, predvsem vremenskih vplivov. Ker se tako večina gradbenih del lahko izvaja le v ustreznih delovnih pogojih, lahko gradbeništvo opredelimo kot sezonsko panogo, ki se izvaja predvsem v toplejših mesecih. Zaradi različnih in nenehno spreminjajočih se lokacij dela je potrebna izjemna mobilnost delovnih strojev in delavcev, dobro organiziranje skladiščenja delovnih naprav ter sama organizacija dela. Z nenehnim transportom delovnih naprav ter selitvijo delavcev se povečujejo stroški transporta, zaradi česar želijo delodajalci ta nastali strošek pokriti s čim večjo izrabo delovnega časa ter delovnih kapacitet. Neprestan razvoj gradbene tehnologije oblikuje vse večje povpraševanje po bolj usposobljenih in za delo z napredno tehnologijo ustrezno izobraženih strokovnjakih, hitro zastaranje in obraba le-te pa zahteva tudi neprestano vlaganje v njeno amortizacijo. Ker večji del gradbenih del predstavljajo fizično zelo naporna in mnogokrat celo nevarna dela, je na tem področju zaposlena predvsem moška, fizično močnejša in spretnejša delovna sila. Na spreminjajočo se intenzivnost gradbene dejavnosti vplivajo predvsem ciklična gospodarska nihanja, saj je gradbeništvo odvisno predvsem od raznolikih investicij, za katere pa vemo, da so večje v času gospodarske konjunktore in nižje oziroma ničelne v času gospodarske recesije (Mencinger 1990, 81–84; Rodošek 1998, 26–48).

Na vprašanje: "Kako se narava gradbeništva odraža pri zaposlovanju in delu ljudi v njem ter njihovi integraciji v družbeno okolje?" lahko torej odgovorimo z naslednjimi dejstvi:

- večje povpraševanje po delavcih na področju gradbeništva, tako domačih kot tujcih je predvsem v toplejših mesecih,
- delavci morajo biti zaradi neprestanih sprememb lokacij dela izjemno mobilni,
- zaradi čim večjega izkoristka časa oziroma dnevne svetlobe delovni čas večinoma presega običajnih osem delovnih ur,
- ker je delo na gradbiščih fizično zelo naporno, se v njem zaposluje predvsem fizično močne in z različnimi orodji ter stroji spretne delavce moškega spola,
- zaradi težkega in mnogokrat nevarnega dela ter neprimernih delovnih pogojev in razmer velikokrat pride do poškodb pri delu.

7.3 REALNOST TUJCEV ZAPOSLENIH NA PODROČJU GRADBENIŠTVA V SLOVENIJI

Dejansko realno stanje in življenje tujcev zaposlenih na področju gradbeništva v RS ter vpliv le-tega na možnosti njihove integracije v novo okolje sem skušala ugotoviti tudi preko intervjujev, ki sem jih opravila z njimi. Precej jasno zgodbo o njihovem življenju v RS pa prikazuje tudi film *Gradimo suženjstvo* iz leta 2010 (Aščič 2010).

V nadaljevanju sem tako najprej na kratko predstavila dejstva o življenju tujcev pri nas, ki so bila zajeta in prikazana s pomočjo omenjenega filma, kasneje pa sem povzela tudi glavne ugotovitve, do katerih sem prišla s pomočjo intervjujev fokuse skupine, ki jo je sestavljalo osem tujcev, prihajajočih iz Bosne in Hercegovine, zaposlenih na področju gradbeništva. Le-ti so ob vodenju in mojem usmerjanju na podlagi vnaprej pripravljenih vprašanj opisali in povzeli svoje izkušnje glede dela in življenja v RS, tako pozitivne kot tudi negativne.

Film *Gradimo suženjstvo* (Aščič 2010) je dokumentaren film, v katerem glavno vlogo igrajo nekateri naključno izbrani tujci prihajajoči predvsem iz Bosne in Hercegovine, ki so se v RS zaposlili na področju gradbeništva. Kot je razvidno iz njihovega pripovedovanja so v Slovenijo prišli predvsem zaradi možnosti boljšega zaslužka, s katerim bi lahko omogočali boljše življenje tako sebi kot tudi njihovim družinam, ki so

jih pustili v domovini. Večina izmed njih se je za ta korak odločila na pobudo znancev, prijateljev in sorodnikov, ki so že živeli v RS, preko njih so tudi prišli do zaposlitve ter so imeli z zaposlitvijo in delom pri nas pozitivne izkušnje, kar pa se za večino nastopajočih v filmu ni izkazalo za resnično, saj so kmalu ugotovili, da so zakoni, katerih prvotni namen je zaščita tujih delavcev, opredeljeni preveč ohlapno, kar delodajalcem omogoča precejšnje izkoriščanje in upogibanje določenih določil glede na njihove lastne potrebe.

Kljub temu, da je bilo tujcem še pred prihodom v RS poleg dobrega plačila obljubljeno tudi to, da bo s strani posameznih delodajalcev poskrbljeno za njihovo ustrezno bivališče, v večini primerov ni bilo tako. Delavce so tako delodajalci namestili v neurejene samske domove, v katerih je lahko v eni sobi bivalo tudi do štirinajst tujcev, stanujoči v posameznem nadstropju pa so bili prisiljeni deliti si eno kopalnico in dve stranišči. Čeprav je bilo delavcem zagotovljeno, da bo njihova nastanitev v že tako neustreznih življenjskih pogojih brezplačna, se je marsikomu zgodilo, da so jim stroške bivališča delodajalci odtegovali kar od plačila za delo, pri čemer se je le-to skozi čas tudi zviševalo. Nekateri izmed njih so tako za posteljo v samskem domu plačevali sprva trideset evrov na mesec, kasneje pa tudi do sedemdeset evrov na mesec. Vendar pa je pomembno vedeti, da kljub nam nepredstavljamim bivanjskim razmeram teh delavcev le-ti v primerjavi z nekaterimi drugimi živijo razmeroma dobro. V filmu so v nadaljevanju pričali tudi tuji delavci, ki so bili prisiljeni bivati v barakah in velikih zabojnikih, v katerih ni bilo poskrbljeno niti za osnovne življenjske pogoje. Tako so pozimi brez ustreznega ogrevanja živeli v mrazu, prostori so bili zaradi vlage večinoma prepojeni s plesnijo ter poleti nevzdržno vroči, saj seveda ni bilo poskrbljeno za njihovo prezračevanje. Za takšna bivališča so bili primorani plačevati tudi okoli sto petdeset evrov na mesec, saj se zaradi neobstoja zakonov in predpisov, ki bi urejali bivalne pogoje tujih delavcev v RS, niso imeli možnosti pritožiti nobenemu pristojnemu organu (Ašič 2010).

Tujci zaposleni na področju gradbeništva pa so se prisiljeni soočati tudi s slabimi delovnimi pogoji. Za težaško delo na gradbiščih, na katerih delajo tudi do dvesto sedemdeset ur na mesec oziroma okoli deset do štirinajst ur dnevno dobivajo nizko plačilo, urna postavka se giblje okoli dva evra. Izplačila plač velikokrat zamujajo tudi po več mesecev, prav tako pa ne obsegajo plačila nadur, bolniške odsotnosti, malice,

regresa ter mnogokrat niti invalidskega in pokojninskega zavarovanja. Ker je večina izmed njih v RS prišla z željo, da bi na podlagi boljšega zaslužka lahko svojim družinam v domovini omogočili lažje življenje, skušajo večino prisluženega denarja privarčevati in ga mesečno pošiljati domov, zaradi česar so prisiljeni živeti zelo skromno, ob kruhu, vodi, konzervah in drugih poceni živilih (Ašič 2010).

Poleg dolgih delovnikov in slabega plačila pa so zaradi narave področja gradbeništva prisiljeni v neprestano mobilnost. Delodajalci od njih tako zahtevajo vsakodnevno vožnjo (tudi dve uri v eno smer) ali pa jih nenehno preseljujejo iz enega samskega doma v drugega, da so tako bližje gradbiščem in se tako izognejo nepotrebnim stroškom prevoza na delo. Zaradi neurejenih delovnih pogojev na gradbiščih, ko so nepoznavanje delovne opreme, dela ponoči, mraza in vročine, iztrošenosti zaradi slabe prehrane in pomanjkanja počitka, mnogokrat prihaja tudi do nesreč in poškodb pri delu. Posledica teh nesreč in poškodb je za delavca velikokrat vsaj začasna nesposobnost za delo, zaradi česar mnogi izmed njih ostanejo tudi brez zaposlitve in tako brez vsakršnega zaslužka (Ašič 2010).

Čeprav je bilo, glede na pripovedovanja starejših tujih delavcev, v RS v preteklosti z organizacijo različnih druženj in športnih aktivnosti poskrbljeno tudi za njihovo integracijo v zanje novo okolje, pa žal danes ni več tako. Pomanjkanje integracije je tako po eni strani posledica slabega ozaveščanja tujcev in organizacije le-te s strani države in drugih pristojnih organov, po drugi strani pa tudi posledica njihove nezmožnosti in nesposobnosti večjega udejstvovanja v novem okolju predvsem zaradi dolgih in napornih delovnikov, ki delavcem odvzamejo večino energije. Po štirinajsturnem delovniku morajo delavci sami poskrbeti še za prehrano ter počitek, zmanjka pa jim časa in volje za druženje in vzpostavljanje novih odnosov z ljudmi izven kroga njihovih sodelavcev in sostanovalcev (Ašič 2010).

Kljub vse slabšim razmeram, v katerih so tuji delavci prisiljeni živeti in delati v RS ter vse večjem ozaveščanju ljudi in pristojnih institucij o njihovi problematiki, je v realnem življenju storjenega razmeroma malo oziroma nič. Delavci ostajajo nevidni, segregirani ter nimajo pravice odločanja in sodelovanja pri odločitvah o njihovih lastnih življenjih in možnosti zaposlitve pri potencialno boljših delodajalcih. Zaradi zadrževanja njihovih osebnih dokumentov s strani le-teh so tako postali pravi novodobni sužnji (Ašič 2010).

Do podobnih ugotovitev, do katerih sem prišla preko prebrane literature in filma Gradimo suženjstvo pa sem prišla tudi z opravljenim intervjujem fokusne skupine osmih tujcev iz Bosne in Hercegovine, zaposlene na področju gradbeništva.

Fokusno skupino je sestavljalo osem tujcev iz različnih mest in vasi Bosne in Hercegovine starih od 34 do 49 let, izmed katerih je eden v RS eno leto, dva približno dve leti, eden pet in eden šest let, dva po osem let in eden že celih deset let. Trije izmed njih so izučeni gradbeniki, zidarji, eden je monter centralnih ogrevanj, en strojni tehnik, en električar in dva brez izobrazbe s končano osnovno šolo. Na moje vprašanje *"Zakaj ste se odločili za delo in življenje v RS?"* so soglasno odgovorili, da so glavni razlog predstavljale prav slabe razmere v njihovi domovini. Kljub temu, da so vsi iskali zaposlitev tudi izven področja za delo, na katerem so izobraženi, dela niso našli. V RS so tako prišli na pobudo prijateljev, znancev in sorodnikov, ki so že živeli in delali v RS ter z upanjem na zaposlitev, ki bi tako njim kot njihovim družinam omogočala boljše življenje. Z možnostjo zaposlitve v RS so se spoznali predvsem preko znancev, sorodnikov, eden izmed njih pa je za delo izvedel od slovenskega gradbenega podjetja iz Celja, ki je v njihovi državi rekrutiralo gradbene delavce. Ko sem jih vprašala, če bi se v sedanjih okoliščinah ponovno odločili za delo v RS, jih je šest odgovorilo, da ne, dva pa sta z delom in življenjem v RS zelo zadovoljna in bi se tudi danes ponovno odločila za selitev. Kot glavni razlog za negativno odločitev za delo v RS so navedli slabše delovne in življenjske razmere, visok življenjski standard, ki mu s svojimi nizkimi plačami le težko sledijo, ter predvsem izboljšanje zaposlitvenih razmer v njihovi domovini, ki so posledica počasnega a doslednega razvoja države. Prej kot za delo v RS bi se odločili za delo v Nemčiji ali Avstriji, kjer so po njihovem mnenju plače sorazmerne z življenjskim standardom.

Vsi sodelujoči v fokusni skupini delajo pri različnih gradbenih podjetjih, za katera opravljajo fizično težaka dela. Po večini gre za izgradnjo in obnovo različnih nepremičnin ter izgradnjo in obnovo cest ter avtocest. Trije izmed sodelujočih so tako zaposleni pri gradbenem podjetju iz Postojne in delajo predvsem na lokacijah v Kopru, Sežani, Ilirski Bistrici in Starem trgu. Vsi trije so s svojim delodajalcem zadovoljni, saj ta redno izplačuje plače ter zdravstveno in socialno zavarovanje, malico, regres ter tudi prevoz na delo. S svojim delodajalcem je precej zadovoljen tudi delavec, ki dela za manjše zasebno gradbeno podjetje iz okolice Ljubljane. Kljub temu, da so bile nekatere

plače izplačane z manjšim zamikom, pa so le-te dejansko bile izplačane, kar je za razliko od prejšnjega delodajalca, velikega zdaj že propadlega gradbenega podjetja, pri katerem je bil delavec zaposlen, pozitivna sprememba. S svojimi delodajalci pa niso zadovoljni preostali štirje intervjuvani, izmed katerih sta dva zaposlena pri večjem gradbenem podjetju iz Ljubljane, dva pa pri gradbenem podjetju iz Sežane, saj jim delodajalec ne plačuje redno, nimajo ne regresa in ne plačane morebitne bolniške odsotnosti ter niti prehrane, stroške prevoza pa jim odbijejo od plače.

Na vprašanje kje živijo, sem dobila kar nekaj različnih odgovorov. Delavci iz Postojne, ki delajo pri istem delodajalcu, živijo v zasebnih stanovanjih ali sobah, ki si jih delijo s sostanovalci. Cenovno so z namestitvijo zadovoljni, veliko pa jim pomeni tudi dejstvo, da imajo po napornem delovniku svoj prostor, v katerem se lahko spočijejo in naberejo energije za nov dan. Delavca, ki delata za gradbeno podjetje v Sežani, živita v hostlu oziroma dijaškem domu v Postojni, ki je cenovno ugoden, med letom pa jima omogoča tudi prehranjevanje v njegovi menzi. Eden izmed intervjuvancev dela in živi v okolici Ljubljane. Zasebno stanovanje si deli s stricema, ki sta prav tako zaposlena v RS. Najmanj zadovoljna s prebivališčem pa sta delavca, ki živita v enem izmed samskih domov v Ljubljani. Po njunem mnenju je mesečno plačilo šestdesetih evrov za bivanje v sobi, ki si jo v sezoni delita s šestimi drugimi delavci, previsoko. V sobi tako nimata nobene zasebnosti, zaradi nenehnega menjavanja sostanovalcev med njimi ni zaupanja, kopalnica je na hodniku in si jo delijo še s prebivalci drugih sob v istem nadstropju, prav tako pa sobe pozimi niso primerno ogrevane.

Po mnenju vprašanih so gradbišča v večini primerov urejena v takšni meri, da zadovoljijo standardom inšpekcijskih služb, predvsem tista, ki so pod rednim nadzorom inšpekcijskih služb. Delavca iz Ljubljane sta poudarila tudi dejstvo, da inšpekcijske službe pri pregledovanju gradbišč za primerno plačilo "*zamižijo na eno oko*". Določena gradbišča, ki niso tako izpostavljena inšpekciji, pa so mnogokrat precej neurejena in zaradi tega posledično tudi nevarna. Ker delavci na takšnih gradbiščih v sezoni težaška fizična dela opravljajo tudi po deset in več ur dnevno, ob tem nimajo primerne prehrane ter so posledično izčrpani, marsikdaj pride tudi do neljubih poškodb. Le-teh se delavci zelo bojijo, saj to zanje pomeni izgubo dohodka ter mnogokrat celo izgubo službe. Da bi se temu izognili, si na gradbiščih pomagajo in s sodelavci, s katerimi po navadi delajo v timu, "*skrbijo drug za drugega*".

V nadaljevanju intervjuja sem se osredotočila predvsem na njihovo družabno življenje v RS. S strani Slovencev so povečini dobro sprejeti. Večina z njimi nima negativnih izkušenj, dva pa sta izpostavila, da sta se morala tako na delu kot v družbi že soočiti z žaljivimi sodelavci in delodajalci. Družbenega življenja v pravem pomenu besede izprašani delavci niti nimajo. Dolgi in naporni delovniki jim vzamejo vso energijo in voljo, prav tako pa jim slabše plače ne omogočajo vsakodnevnega druženja. Večina se po službi družijo le s sodelavci ob kakšni pijači, za spoznavanje novih poznanstev izven službe pa nimajo niti časa niti volje, saj vso energijo usmerijo v delo, prav tako pa za korektno opravljanje le-tega potrebujejo zadosten počitek. Ker želijo večji del prisluženega denarja prihraniti in poslati svojim družinam v domovino, si delavca, ki delata v Ljubljani in živita v samskem domu, po službi privoščita le *"kakšno poceni pivo za žejo"* ter ob cigareti, ki si ga delita s sostanovalci, ki jih družijo podobne življenjske zgodbe, izmenjata nekaj besed. Večji del kroga njihovih poznanstev tako sestavljajo sodelavci, povečini prav tako tujci, med njimi pa je nekaj tudi Slovencev, od katerih se učijo slovenskega jezika.

Vsi vprašani so v RS prišli sami in v domovini pustili svoje družine, ki jim redno pošiljajo denar. Trije izmed njih svoje družine obiskujejo vsak drug vikend, ostali pa bolj poredko, saj jim tudi pot domov predstavlja strošek. Ker želijo svojim družinam omogočiti čim bolj ugodne življenjske razmere, se trudijo privarčevati in jim poslati čim večji delež plače. Del le-te tako porabijo za prebivanje, osnovne življenjske potrebščine, sprotne stroške in prehrano. Zaradi visokih cen večino živil in osnovnih potrebščin nakupujejo v cenejših trgovinah ter se hranijo pretežno s cenejšimi živili, kot so poceni salame, paštete, konzerve, kruh, krompir ter testenine. Če želijo topel obrok, si ga morajo v večini pripraviti sami, saj denarja za restavracije nimajo.

Kljub temu, da so povečini s strani ZRSZ kar seznanjeni z različnimi delavnicami, ki so prvotno namenjene učenju slovenskega jezika ter kulture in zgodovine Slovenije ter posledično večjemu udejstvovanju v družbenem življenju, le-teh intervjuvani delavci ne uporabljajo. Za to niti nimajo časa niti energije prav tako pa so mnjenja, da jim spoznavanje zgodovine in kulture RS pri njihovem delu ne bi koristilo. Drugih delavnic in tečajev, namenjenih tujcem, ne poznajo in se zanje niti ne zanimajo. Vsem sodelujočim v intervjuju je najpomembnejše delo, saj jim le-ta predstavlja vir preživetja,

vse ostalo pa je postranskega pomena. Na vprašanje *Kaj po vašem mnenju manjka in kaj bi država še morala storiti, da bi izboljšala življenje tujcev v RS?* so odgovorili, da so sicer zadovoljni s sistemom socialnega in zdravstvenega zavarovanja, bi pa želeli več podpore in varstva s strani države ob kršenju njihovih pravic, kot so neplačevanje bolniške odsotnosti ali celo izguba službe zaradi poškodbe pri delu. Prav tako se jim ne zdi pošteno, da v RS ne velja vozniško dovoljenje narejeno v Bosni in Hercegovini in morajo le-tega ponovno delati pri nas, želijo pa si tudi višjih plač, ki bi bile bolj sorazmerne z visokim življenjskim standardom in bi jim tako omogočale malo boljše življenje.

Glede na prebrano literaturo, analizo filma *Gradimo suženjstvo* ter opravljenega intervjuja fokusne skupine osmih tujih delavcev, nanašajočih se na zaposlovanje in življenje tujcev zaposlenih na področju gradbeništva v RS lahko povzamem, da značilnosti dela v gradbeništvu pomembno vplivajo na integracijo v njem zaposlenih ljudi. Kljub razlikam glede dejanskih okoliščin ter posledično zadovoljstva z delom in delodajalci v RS med intervjuvanimi, nobeden ne izkazuje zanimanja za večje udejstvovanje v novo družbeno okolje. Poleg nepoznavanja novega okolja in njegove kulture ter zgodovine, slabega znanja jezika nove države pa prav fizično zelo naporno in izčrpavajoče delo, dolgi delovniki, stalno spreminjanje gradbenih lokacij, nizko plačilo za delo itd. za posameznike zaposlene v gradbeništvu predstavljajo veliko breme, zaradi katerega se le-ti v večini slabo vključujejo v zanje novo družbeno okolje. Poleg pomanjkanja prostega časa in energije je slaba plača eden ključnih dejavnikov, ki tujcem onemogoča boljšo integracijo v družbo. Ker je njihov prvotni cilj preselitve in iskanja zaposlitve v tuji državi prav izboljšanje njihovega življenja in življenja njihovih družin, ki jim v večini primerov pošiljajo večje deleže njihovih zaslužkov, je višina plačila za delo eden ključnih dejavnikov, ki vplivajo na njihovo integracijo. Nizki zaslužki oziroma v času gospodarske krize mnogokrat celo neplačevanje že opravljenega dela, tujcem mnogokrat ne omogočajo niti pridobitve osnovnih dobrin, potrebnih za preživetje, kar je glavni razlog, da o druženju in vključevanju v novo družbo in spoznavanju novih ljudi zunaj dela niti ne razmišljajo, saj si tega enostavno ne morejo privoščiti.

7.4 VLOGA DRŽAVE PRI ZAPOSLOVANJU IN INTEGRACIJI TUJCEV V SLOVENIJI

V naslednjem poglavju se bom osredotočila predvsem na vlogo države ter ustanov in zavodov pod njenim okriljem, ki so soodgovorni za nudenje pomoči in podpore tujcem pri njihovem nastopu na slovenskem trgu dela ter vključitvi v zanje novo družbo.

Poleg prebrane strokovne literature sem se za poglobljen vpogled v dejansko stanje na preučevanem področju integriranja tujcev v novo družbo oprla tudi na Majdo Hostnik, zaposleno na ZRSZ-ju, vodjo projekta "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družinskih članov".

Integracija tujcev je dvosmeren proces, v katerem morajo za njegovo uspešno izpeljavo sodelovati tako tujci kot tudi država imigriranja. Le-ta se mora z različnimi formalnimi in neformalnimi prijemi vključiti v njihovo integracijo ter jim tako nuditi pomoč, podporo in spodbudo pri njihovem vključevanju v različne izobraževalne programe, trg dela ter politični in medijski prostor (Ministrstvo za notranje zadeve 2014).

Da bi bila tujcem iz tretjih držav in njihovim družinskim članom omogočena čim hitrejša in neovirana integracija v zanje novo družbo je pomembno, da imajo ti na razpolago vključevanje v različne brezplačne tečaje slovenskega jezika, kulture in zgodovine RS ter dostop do splošnih informacij glede ustavne ureditve RS, možnosti prebivanja v RS, možnosti vstopa na trg dela, informacijah o kariernih priložnostih ter pravicah in dolžnostih, ki so jim dane ob njihovem prihodu v RS. Vse aktivnosti na področju integracije tujcev, ki jih s svojimi pooblaščenimi organi izvaja Ministrstvo za notranje zadeve, so tako zajete v programu "Začetna integracija priseljencev". Le-ta je namenjen različnim skupinam tujcev, pri čemer se lahko ti na podlagi izpolnjevanja določenih pogojev odločajo med sto osemdeset, sto dvajset ali šestdeseturnim tečajem, omogočeno pa jim je tudi brezplačno prvo opravljanje preizkusa znanja iz slovenskega jezika (Intervju z Majdo Hostnik 2014, Priloga A; Ministrstvo za notranje zadeve 2014).

Kot sem omenila že v prejšnjem poglavju (glej Poglavje 5.1.1) mora za doseganje uspešne integracije tujcev država oblikovati primerno integracijsko politiko ter le-to na podlagi upoštevanja določenih zakonov tudi dosledno izvajati. Ker pa vemo, da tako

integracije kot tudi samega življenja imigrantov ne moremo zaobjeti le na podlagi formalno zastavljenih in sprejetih zakonih ter predpisih, vlogo države pri integraciji le-teh v zanje novo družbeno in kulturno okolje s svojim delovanjem pomembno dopolnjuje tudi civilna družba oziroma neprofitne nevladne organizacije, katerih moč pri oblikovanju migracijske in integracijske politike posamezne države je odvisna predvsem od njihovega razmerja s samo državo. Fink-Hafner (2002 v Jazbec 2010) med dejavniki, ki pomembno vplivajo na stopnjo sodelovanja civilne družbe pri oblikovanju integracijske politike, poudarja stopnjo družbenega razvoja posamezne države, omejenost dostopa do primernih strokovnjakov, finančnih, materialnih in človeških virov ter značilnosti njene prevladujoče politične kulture. Civilna družba na področju integracije tujcev prispeva predvsem v smislu prevzemanja dela bremena za zagotavljanja družbene blaginje na različnih področjih, sooblikovanja in hkrati tudi udejanjenega izvajanja politik integracije ter nasploh ugotavljanja in zadovoljevanja dejanskih potreb družbe.

Jazbec (2010, 205–220) meni, da je pri udejanjanju integracije tujcev civilna družba izjemno pomembna in nenadomestljiva, saj le-ta predstavlja osrednji prostor, ki pripadnikom določene družbe ne glede na njihov izvor in kulturno ter etnično pripadnost omogoča medsebojno spoznavanje in srečevanje, vzpostavljanje ter ohranjanje medsebojnih odnosov in socialnih omrežij, sodelovanje, medsebojno učenje ter odkrivanje in sprejemanje kulturnih razlik oziroma multikulturalizma.

Majda Hostnik (glej Prilogo A) je med glavnimi institucijami vladnega sektorja izpostavila Ministrstvo za notranje zadeve, ki izvaja različne programe in projekte, kot so tečajji slovenskega jezika, učenja zgodovine in kulture, hkrati pa skrbi tudi za usposabljanje učiteljev in moderatorjev le-teh, Skupnost centrov za socialno delo in posamezni lokalni centri za socialno delo, ki so pristojni za zagotavljanje rednih in izrednih socialnih transferjev, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki tujcem brez urejenega zdravstvenega zavarovanja zagotavlja dostop do storitev nujne pomoči in pravic iz osnovnega zavarovanja ter Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki za tujce vodi postopke ugotavljanja invalidnosti, uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja, upokojevanja, ugotavljanja statusa zavarovanca pa tudi pridobivanja podatkov o delovnih in zavarovalnih obdobjih posameznika. Po njenem mnenju k integraciji tujcev med vladnimi organizacijami pomembno prispevajo še različni

direktorati, ki so odgovorni za mednarodno sodelovanje, vrednotenje izobrazb in znanj tujcev, Sklad za razvoj kadrov in štipendiranje, ki državljanom tretjih držav nudi pomoč v obliki različnih javnih razpisov ter tudi ambasade in konzularna predstavništva tujih držav v RS, na katere se lahko tujci obrnejo v primeru izgube osebnih dokumentov in drugih podobnih težav. Glede na izvedene programe in projekte pa po mnenju Majde Hostnik med institucijami civilne družbe najbolj izstopa Slovenska filantropija, ki tujcem, beguncem ter njihovim družinam ponuja razne programe, psihosocialno pomoč, denarno in materialno pomoč, pomoč pri usvajanju slovenskega jezika in premagovanju kulturnih preprek ter nudenje brezplačnih zdravstvenih storitev v Ambulanti PRO BONO za osebe brez zdravstvenega zavarovanja, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije pa najbolj ranljivim skupinam migrantov in beguncev zagotavlja sredstva za informiranje, svetovanje in brezplačno pravno pomoč (Intervju z Majdo Hostnik 2014, Priloga A).

7.4.1 PROJEKT "ZALEDNA APLIKACIJA TUJCI"

Cilj projekta "Zaledna aplikacija Tujci", pri čemer gre za uvedbo namizne Windows aplikacije, je za tuje delavce v RS izboljšati učinkovitost ZRSZ-ja pri izdajanju delovnih dovoljenj, zmanjšanje birokratskih ovir v procesu pridobivanja uradnih podatkov in izpolnjevanja vlog za pridobitev le-teh ter spremljanje plačevanja upravnih taks in nadomestil posebnih stroškov. S projektom so želeli na ZRSZ izboljšati tudi spremljanje dejanskih izvedb oziroma realizacij zaposlitev, izdajanje ter tudi razveljavitev delovnih dovoljenj, morebitnim delodajalcem pa v sklopu njihovega poslovnega procesa nuditi več podpore pri upravljanju z delovnimi dovoljenji z namenom zaposlitve tujega delavca (ZRSZ 2012b, 92).

Z namenom čim boljše izvedbe projekta, ki je bil financiran s strani Integralnega proračuna, so bile oblikovane različne delovne skupine, med katerimi je imela vsaka točno določene aktivnosti in cilje. Te so na podlagi vestnega in doslednega izvajanja svojih aktivnosti izvedle vse zastavljene (zgoraj omenjene) cilje projekta, zato se je ta zaključil oktobra 2012 (ZRSZ 2012b, 92).

7.4.2 PROJEKT "SPODBUJANJE ZAPOSILJIVOSTI, IZOBRAŽEVANJA IN SOCIALNEGA VKLJUČEVANJA DELAVCEV MIGRANTOV IN NJIHOVIH DRUŽIN"

Eden izmed ključnih projektov ZRSZ, s katerim želijo delavcem migrantom in njihovim družinam na enem mestu zagotoviti vse potrebne informacije glede zaposlitve, dela in prebivanja v RS ter le-tem omogočiti čim hitrejšo socialno vključenost v novo okolje, je tudi omenjen projekt, katerega poglavitni financer je Evropski socialni sklad. Med glavnimi cilji projekta lahko izpostavim predvsem preprečevanje diskriminacije in izkoriščanja delavcev ter preprečevanje kršitev njihovih delavskih pravic s strani morebitnih delodajalcev, omogočanje boljšega dostopa do zaposlitve, povečanje konkurenčnosti tujih delavcev na trgu dela ter lažje in hitrejšo socialno vključevanje v novo okolje (ZRSZ 2012b, 87–88).

Da bi bila podpora in pomoč čim bolj dosledna in dostopna čim širšemu krogu tujih delavcev, ZRSZ s svojimi svetovalci na terenu in na mobilnih "info točkah" pri izvajanju svojih storitev in projektov sodeluje z različnimi lokalnimi vladnimi ustanovami in nevladnimi organizacijami. Vsi programi in projekti so načrtovani z namenom čim bolj ugoditi potrebam in željam tujcev ter njihovih družinskih članov. Poleg terenskega dela v obliki osebne stika s tujci, preko spletnih strani in e-pošte so za boljši vpogled v te na ZRSZ-ju opravili tudi podrobnejšo analizo njihovih potreb, na podlagi katerih so zastavili določene cilje. Tako imenovana "Analiza potreb po izobraževanju, usposabljanju in drugih storitvah delavcev iz tretjih držav in njihovih družinskih članov" v RS je bila opravljena med tujimi delavci iz tretjih držav, saj ti predstavljajo večinski delež vseh na trgu dela v RS prisotnih tujcev. S pridobitvijo podatkov s strani različnih ustanov, predvsem Statističnega urada RS, so na ZRSZ-ju analizirali dejansko stanje na trgu dela, s poglobljeno raziskavo med morebitnimi delodajalci tujcev in tujimi delavci pa so poskušali razbrati tudi potrebe delavcev po dodatnem usposabljanju in izobraževanju, s čimer bi bili ti na trgu dela konkurenčnejši in posledično uspešnejši pri iskanju primerne zaposlitve, ter hkrati tudi potrebe delodajalcev po specifičnih znanjih in veščinah, ki naj bi jih posedovali njihovi morebitni zaposleni. Na podlagi pridobljenih rezultatov in ugotovitev izvajane analize so bili zastavljeni cilji ter ukrepi za doseganje le-teh (Hostnik, Majda 2014, Priloga A; ZRSZ 2011b, 8; ZRSZ 2012b, 87–88).

Med intervjuvanimi delodajalci je večji delež takšnih, ki za zasedbo razpisanih delovnih mest iščejo delavce s primernimi veščinami, pri čemer, razen za delovna mesta, za zasedbo katerih mora zaposleni posedovati določeno strokovno izobrazbo, stopnja izobrazbe ni tako pomembna. Med zelenimi poklici delavcev so v ospredju nekvalificirani delavci za pomožna dela v gradbeništvu in kmetijstvu, vozniki strojev in motornih vozil, avtomehaniki, gostinski uslužbenci itd., pri čemer gre predvsem za dela, za katera med državljani RS zaradi stereotipa manjvrednosti ali slabega plačila ni povpraševanja. Glede na odgovore delodajalcev ti v primeru potrebe po dodatnem znanju svojim zaposlenim nudijo različna interna usposabljanja in izobraževanja, ki potekajo med samim delovnim časom ali izven njega. Potencialne delavce iščejo predvsem preko neformalnih socialnih omrežij, preko znancev in zaposlenih, na področju kmetijstva in gradbeništva, kjer gre za sezonska dela, pa uporabljajo tudi različne agencije za posredovanje dela, saj jim te lahko zagotovijo pridobitev delavcev na točno določen zeleni datum (ZRSZ 2011b, 22–24).

Iz pridobljenih podatkov ankete med delojemalci je razvidno, da so tujci iz tretjih držav slabo seznanjeni z možnostmi dodatnega izobraževanja in usposabljanja, pri čemer niso seznanjeni niti z možnostjo brezplačnih tečajev slovenskega jezika. To je skrb vzbujajoče predvsem zato, ker bi lahko znanje le-tega povečalo njihovo konkurenčnost na trgu dela ter pripomoglo k njihovem lažjemu socialnemu vključevanju v novo okolje (ZRSZ 2011b, 24–26).

V sklopu projekta država ter druge, predvsem nevladne organizacije (Ljudske univerze, Slovenska filantropija, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Socialni svet Rog, andragoški in mladinski centri itd.), tujcem z namenom njihovega opolnomočenja ter preprečevanja njihove marginalizacije nudijo različne programe, preko katerih lahko tujci ter njihovi družinski člani dostopajo do informacij o različnih vidikih življenja v RS ter psihosocialne pomoči. Ker gre v večini primerov za inovativne, nove programe, ki so na področju socialnega vključevanja tujcev še precej nepoznani, neraziskani in nepreverjeni, je le-te na podlagi sprotnega pridobivanja povratnih informacij tako s strani izvajalcev kot tudi s strani njihovih udeležencev, potrebno izboljšati in prilagoditi skladno z njihovimi zahtevami in željami (Hostnik, Majda 2014, Priloga A; ZRSZ 2011b, 33–37).

Pereč problem, s katerim se pri zagotavljanju čim boljše dostopnosti različnih programov čim širšemu krogu tujcev soočajo država in nevladne organizacije, predstavlja tudi projektno financiranje. Ker le-to ne zagotavlja doslednega in kontinuiranega izvajanja teh dejavnosti v neki stabilnejši in med tujci prepoznavni mreži institucij, se ti dnevno soočajo s težavami glede dostopanja do teh. Izvajalci analize tako menijo, da je za vzpostavitev stabilnejše mreže infrastrukture in kontinuirano izvajanje programov in storitev na ravni celotne države treba stremeti k sistemskosti financiranja. Anketirani delojemalci so kot problem poudarili tudi nepoznavanje svojih kariernih možnosti. Temu bi se na ZRSZ-ju lahko izognili z nudenjem kariernega svetovanja, ki bi potekalo v tujcu razumljivem jeziku in na način, na katerega bi lahko tujci brez večjih težav in zadržkov podali svoja menja in potrebe. Za izboljšano dostopnost do različnih podatkov, ki jih na svojih spletnih straneh ponujajo ZRSZ ter druge nevladne organizacije bi bilo le-te potrebno posodobiti, narediti bolj pregledne, med tujci z nižjo izobrazbo oziroma brez nje in starejšimi pa bi bilo treba organizirati tudi tečaje računalniškega opismenjevanja (ZRSZ 2011b, 40–43).

7.4.3 INFO TOČKA ZA TUJCE

V letu 2008 so na ZRSZ-ju začeli tudi z izvajanjem projekta "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družin", ki je v večjem delu (85-odstotni delež) financiran s strani Evropskega socialnega sklada, preostala sredstva pa je prispevalo Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Temeljni cilji projekta so: izobraževanje, podpora pri vključevanju tujcev ter njihovih družin v zanje novo družbeno in delovno okolje, pomoč pri doseganju njihove ekonomske samostojnosti ter preprečevanje izkoriščanja tujih delavcev in kršitev njihovih pravic. Da bi zastavljene cilje čim boljše izvedli, so na ZRSZ-ju sprejeli in začeli z izvajanjem naslednjih ukrepov:

- zaposlitev in usposabljanje svetovalcev, ki so na razpolago tujcem njihovem nastopu na trgu dela in vključevanju v novo okolje,
- vzpostavitev tako imenovane "Info točke za tujce",
- izdaja večjezičnih zloženek in oblikovanje spletne strani z navodili, nasveti, pomembnimi stiki ter drugimi koristnimi informacijami za tujce,
- oblikovanje večjezične spletne strani namenjene vsem migrantom,

- promocija in izvajanje različnih izobraževalnih programov, tečajev ter storitev vključevanja namenjenih tujcem, ki so jih oblikovali na podlagi analize njihovih potreb po le-teh (Smerokaz),
- nudenje brezplačnih storitev svetovanja, usposabljanja, pravnega zastopanja ter varovanja pravic tujcev,
- sodelovanje ZRSZ-ja s podobnimi ustanovami v drugih državah EU ter državami, iz katerih prihaja večinski delež tujcev, in izmenjava izkušenj ter primerov dobrih praks (ZRSZ 2014č).

V "Info točki za tujce", ki je začela delovati marca 2010, so tujcem vsak delovni dan na razpolago svetovalci, ki nudijo strokovno pomoč pri njihovem nastopanju na trgu dela ter vključevanju v družbo. Tujci lahko preko vzpostavljene točke tako dostopajo do različnih informacij s področja trga dela, kot so pogoji in možnosti zaposlitve in dela v RS, do informacij glede pridobitev različnih dovoljenj za prebivanje in delo v RS, informacij o delovni zakonodaji, informacij o njihovih pravicah in dolžnostih, informacij o možnostih njihovega dodatnega usposabljanja in izobraževanja. Primerno usposobljeni svetovalci pa tujcem ponujajo tudi pomoč in podporo pri administrativnih postopkih in premagovanju marsikaterih birokratskih ovir, vključitvi na različne tečaje za pridobivanje znanja o zgodovinski kulturi RS in učenju jezika ter pomoč pri uporabljanju različnih spletnih in drugih storitev ZRSZ-ja in drugih agencij za zaposlovanje in posredovanje dela (ZRSZ 2014č).

7.4.4 SMEROKAZ

Za lažje vključevanje na slovenskem trgu dela je v RS na voljo tudi katalog "*Smerokaz*", ki je nastal kot produkt sodelovanja med raziskovalci ZRC SAZU in svetovalci ter predstavniki "Info točke za tujce". Namen Smerokaza je tujcem na enem mestu zagotoviti vse osnovne informacije, potrebne za ureditev njihovih življenjskih in delovnih pogojev v RS, ki so prvi pogoj za doseganje in ureditev njihovega uspešnega življenja v RS (ZRSZ 2014d).

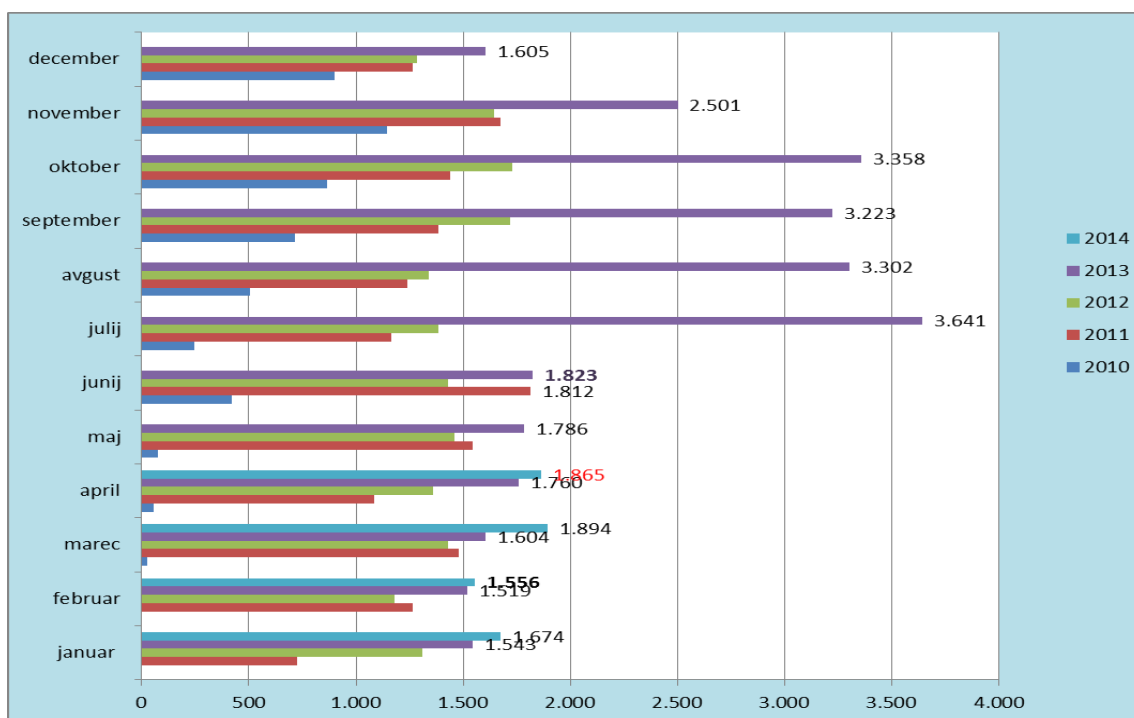
Smerokaz zajema različne izobraževalne programe, ukrepe in druge storitve namenjene tujcem in njihovim družinskim članom, pri čemer le-tem nudi informacije s področja dela in prebivanja v RS, socialnega varstva, zdravstva, prostega časa ter izobraževanja,

ki se letno posodablja in dopolnjuje glede na potrebe tujcev. Poleg osnovnih informacij o posameznih storitvah lahko v katalogu tujci najdejo tudi navodila o tem, kje se določene storitve in programi izvajajo, kdo jih izvaja, plačljivost oziroma brezplačnost posameznih programov ter kdo je do njih dejansko upravičen (Hostnik, Majda 2014, Priloga A; ZRSZ 2014d).

Na področju izobraževanja so tujcem in njihovim družinskim članom tako na voljo različni tečaji učenja slovenskega jezika, dodatna izobraževanja za odrasle, višješolska in visokošolska izobraževanja ter tudi predšolska, osnovnošolska ter srednješolska izobraževanja otrok tujcev itd. Da bi bili tečaji slovenskega jezika dostopni čim širšemu krogu tujcev, so ti z Uredbo o integraciji tujcev leta 2008 postali brezplačni. Katalog s področja dela in zaposlovanja tujcev v RS le-tem nudi informacije o splošni zakonski ureditvi dela v RS, možnostih ustanavljanja podjetij, zavarovanjih, pravicah delavcev, kariernem svetovanju, iskanju zaposlitve ter programih aktivne politike zaposlovanja. Tujcem so v katalogu na razpolago tudi informacije o možnostih prebivanja v RS, pridobitvi državljanstva, delovnih dovoljenjih ter druge koristne informacije, ki so jim v pomoč pri njihovem orientiranju v novem okolju, njihovi mobilnosti ter iskanju primernih bivališč. Prav tako katalog ponuja informacije o možnostih pridobitve različnih materialnih in finančnih pomoči, pridobitvi pravne pomoči, pomoči pri vključevanju v novo okolje ter pomoči pri varstvu otrok, informacije o možnostih in upravičenosti do različnih ravni zdravstvene oskrbe ter informacije o različnih društvih, ki za tujce organizirajo različne dogodke in projekte z namenom njihove lažje vključitve v novo družbeno okolje, preprečitvi njihove socialne izključenosti ter navezovanju poznanstev z lokalnimi prebivalci (Hostnik, Majda 2014, Priloga A; PIS 2008; ZRSZ 2011b, 32–33; ZRSZ 2014d).

Kot je razvidno iz spodnjega grafa (glej Graf 7.1), se je število povpraševalcev po programih projekta v zadnjih letih konstantno povečevalo. Majda Hostnik to pripisuje predvsem dejstvu, da so posamezni programi postali tujcem dostopnejši, tujci so o le-teh bolje informirani, prav tako pa se vse bolj zavedajo, da jim lahko udejstvovanje v programih in koriščenje storitev informiranja glede določenih vidikov njihovega življenja v RS, pomaga pri njihovi integraciji v novo družbo.

Graf 7.1: Število tujcev, ki uporabljajo programe in storitve zajete v projektu "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družin" v obdobju od leta 2010 do leta 2014.



Vir: Hostnik, Majda (2014).

8 ZAKLJUČEK

Na podlagi pridobljenih podatkov lahko hipotezo H1: "Razlog za upadanje zaposlovanja tujcev v Sloveniji v zadnjih letih je nastop gospodarske krize, ki je močno vplivala na zmanjšanje zaposlovanja in na odpuščanje na področju gradbeništva, torej področja, kjer je bil do nedavnega zaposlen največji delež tujcev" potrdim. Kot je razvidno iz Tabele 5.1, je število izdanih delovnih dovoljenj tujcem naraščalo vse do začetka leta 2009 oziroma do nastopa gospodarske krize, kasneje pa je število le-teh začelo drastično upadati. Ker je večji delež vseh zaposlenih tujcev v RS predstavljal prav delež zaposlenih na področju gradbeništva, saj delodajalci za opravljanje fizično napornih in slabo plačanih gradbenih del, med državljani RS niso našli dovolj razpoložljivega kadra, je na padec števila zaposlenih tujcev v RS vplival predvsem upad le-teh. Manj vlaganj v izgradnjo nove infrastrukture, pomanjkanje kapitala, slabo povpraševanje po novogradnjah, nestabilen nepremičninski trg ter propad nekdanj poglavitnih zaposlovalcev na področju gradbeništva, skupine Vegrad, SCT in Primorje, so bili glavni razlog za drastičen padec števila zaposlenih na tem področju. Število le-teh se je od januarja leta 2009, ko je število znašalo 88.258 zaposlenih oziroma približno 10-odstotni delež vseh delovno aktivnih v RS, do januarja 2012 (60.653 zaposlenih) zmanjšalo za kar 27.605 zaposlenih, kar je predstavljalo le še približno 7,4-odstotni delež vseh delovno aktivnih v RS (glej Tabelo 5.2).

Drugo zastavljeno hipotezo: *"Na integracijo tujcev zaposlenih na področju gradbeništva, v zanje novo družbeno okolje pomembno vplivajo prav značilnosti dela, ki ga le-ti opravljajo, saj te omogočajo oziroma ne omogočajo posedovanja Bourdieaujevih treh vrst kapitala (ekonomski, kulturni in socialni), ki predstavljajo temelj njihove integracije."* lahko na podlagi prebrane literature in odgovorov intervjuvanih tujcev zaposlenih v gradbeništvu potrdim. Delo v gradbeništvu je fizično zelo naporno, zanj je značilna neprestana mobilnost ter dolgi delovniki, prav tako pa je delo glede na življenjski standard v RS precej slabo plačano. Takšno delo tujcem tako preprečuje oziroma jih ovira pri njihovi integraciji v novo družbeno okolje. Pomanjkanje časa in energije za udeleževanje različnih tečajev in delavnic, preko katerih bi lahko spoznavali kulturo RS in pri tem sklepali nova poznanstva ter pomanjkanje denarnih sredstev za druženje ob drugih priložnostih so glavni razlogi,

zaradi katerih integracija kljub različnim spodbudam s strani RS ni udeležena v tolikšni meri kot bi lahko bila.

Kot sem obrazložila v sedmem poglavju je vloga države ter njenih institucij pri integraciji tujcev in njihovih družin v novo delovno in družbeno okolje izjemno pomembna, pri čemer pa je neprecenljiva tudi podpora s strani različnih nevladnih organizacij. Dosledno informiranje tujcev ter njihovih družin o vseh zanje pomembnih vidikih življenja, dela in prebivanja v RS preko informativnih točk, zloženek in spletnih strani (Smerokaz, Info točka za tujce itd.), kjer so tujcem dostopne strnjene informacije, je le prvi korak pri doseganju uspešne integracije v novo okolje. Temu sledi ugotavljanje dejanskih potreb in želja tujcev ter načrtovanje programov in projektov za zadovoljitev le-teh. Tako država kot nevladne organizacije tako izvajajo različne programe učenja slovenskega jezika, kulture in zgodovine RS, ki predstavlja temelj za pridobitev državljanstva ter vključevanja v novo družbo. Poleg teh pa se vse bolj vloga tudi v izvajanje drugih programov dodatnega izobraževanja odraslih in izobraževanja otrok tujcev v informiranje glede pravic in dolžnosti tujcev ter informiranje glede zaposlovanja in kariernih priložnosti, v nudenje različnih vrst pomoči (psihosocialne, denarne in materialne) ter nudenje podpore in pomoči pri vstopu na trg dela.

Kljub dobri informiranosti tujcev s strani zaposlenih na ZRSZ-ju, ki tem na vseh njegovih lokacijah nudijo individualno ali skupinsko informiranje in svetovanje, mobilno informiranje na kariernih sejmih, kariernih središčih, deloviščih in ob stečajih podjetij, telefonsko informiranje, informiranje preko spletne strani (Smerokaz) in po e-pošti, informiranje preko dvojezičnih tiskanih gradiv ter informiranje preko usposobljenih prostovoljcev in zunanjega izvajalca Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, bi bilo po mnenju Majde Hostnik informiranost tujcev mogoče še izboljšati. To bodo v letu 2015 skušali doseči tudi z uvedbo številčnejših informativnih točk, ki bodo dostopne tudi tujcem, ki ne živijo v večjih mestih. Ker so si tujci pri vključevanju v novo okolje in soočanju s težavami zelo različni, je pomembno, da jih svetovalci obravnavajo individualno in pri delu z njimi skušajo slediti osebnim potrebam vsakega posameznika posebej. V ta namen je potrebno dosledno dodatno izobraževanje in usposabljanje zaposlenih na ZRSZ-ju ter vseh drugih, ki dnevno delajo s tujci, saj bo le tako lahko zadovoljeno vsem potrebam in željam tujcev, ki so v današnjih razmeroma nestabilnih gospodarskih časih vse večje in raznolike (Hostnik, Majda 2014, Priloga A).

Čeprav so različni izvajani programi, predvsem programi učenja slovenskega jezika, kulture in zgodovine RS, po katerem je med tujci tudi največje povpraševanje, dostopni vse širšemu krogu potencialnih udeležencev, saj se ti izvajajo v vseh večjih mestih, pa bi bilo v prihodnje treba poskrbeti tudi za izvedbo programov v odročnejših krajih. V teh se programi zaradi prenizkega povpraševanja in nesodelovanja občin in lokalnih skupnosti pri njihovem financiranju ne izvajajo, zaradi česar so mnogi zanje prikrajšani. Prav tako bi bilo po mnenju Majde Hostnik potrebno bolj dostopne narediti tudi druge programe vključevanja v novo okolje, saj se povpraševanje po teh med tujci zaradi zavedanja o njihovi pomembnosti pri vključevanju v novo okolje iz leta v leto povečuje. Ker se ti zaradi nizkega povpraševanja in pomanjkanja finančne podpore s strani lokalnih skupnosti izvajajo redkeje in le v večjih mestih, jih sicer zainteresirani tujci zaradi zaposlitve, nemobilnosti, nepoznavanja države ter drugih ovir ne morejo obiskovati (Hostnik, Majda 2014, Priloga A).

Majda Hostnik skupaj s sodelavci z ZRSZ-ja ter zunanjimi sodelavci z različnih vladnih in nevladnih organizacij pri izvedbi projekta "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družinskih članov" deluje po načelu "Pogovor da odgovor". Z osebnim stikom s tujci, delom na terenu, telefonskimi pogovori in komuniciranjem preko e-pošte ter spletnih strani skušajo najprej pridobiti podrobnejši vpogled v njihove potrebe ter te z zastavljenimi programi in strategijami tudi zadovoljiti. Iz podatkov po poseganju tujcev po storitvah in programih projekta (glej Graf 7.1) je razvidno, da se le-ta skozi zadnja leta konstantno povečuje. Hostnikova pravi, da zaradi vse večje informiranosti, dostopnosti posameznih programov in storitev ter zavedanja tujcev po koristnosti le-teh pri njihovem vključevanju v novo okolje, tujci povprašujejo predvsem po pomoči pri pridobivanju in podaljševanju različnih delovnih dovoljenj, pomoči pri varovanju njihovih pravic ter informacijah glede možnosti zaposlitve in izobraževanja, pri čemer se na njihove svetovalce obračajo predvsem preko telefona ter osebnega stika. Glede na udeležbo tujcev v programih projekta je Hostnikova mnenja, da projekt izvajajo zelo uspešno, kar dokazuje tudi dejstvo, da so s strani Evropskega sklada za izvajanje projekta pridobili dodatna sredstva. Kljub pozitivni samooceni implementacije projekta pa se vsi v projekt vključeni svetovalci zavedajo, da je treba še vseeno stremeti k morebitnim izboljšavam,

saj lahko le-tako sledijo hitro spreminjajočim se potrebam tujcev (Hostnik, Majda 2014, Priloga A).

Na koncu lahko na podlagi prebranega ter predvsem na podlagi prejetih informacij s strani mojih intervjuvancev, tako delavcev kot Majde Hostnik, povzamem, da kljub prizadevanju same države po čim večjem informiranju tujcev o različnih projektih in delavnicah namenjenih njihovi večji in lažji integraciji v novo družbeno okolje, med njimi in dejanskim informiranjem in udeleženjem le-teh s strani tujih delavcev zeva še precejšnja razpoka. Seveda se lahko pri podajanju svojega mnenja omejim le na tuje delavce zaposlene na področju gradbeništva. Po mojem mnenju bi morala država primerno poskrbeti tudi zanje in jih na različne načine spodbuditi k udeleževanju in večjemu informiranju o njihovih možnostih in pravicah, ki jih imajo kot tuji delavci v RS. Eden izmed načinov je mogoče tudi večji nadzor delodajalcev pri zaposlovanju tujcev in primernih delovnih pogojev ter s tem preprečevanje izkoriščanja le-teh. Država bi morala nuditi tudi več ugodnosti pri selitvi celotnih družin, saj bi se, po mojem mnenju, tako tujci že zaradi svojih otrok, bolj vključevali v novo družbo ter s tem poglobljali svojo integracijo v njej.

9 LITERATURA

1. Aščič, Jelena. 2010. *Gradimo suženjstvo – ali oberimo sadove 20. letnega dela SLO politike*. Oddaja Dosje: RTV SLO. Dostopno prek: <http://ava.rtv slo.si/predvajaj/gradimo-suzenjstvo/ava2.72429061/> (13. februar 2015).
2. Babič, Irena. 2005. *Vloga malih podjetij v gradbeništvu v Sloveniji*: diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Bešter, Romana, Aleš Drolc, Bogomir Kovač, Silva Mežnarič in Simona Zavratnik Zimic. 2005. *Migracije – globalizacija – Evropska unija*. Dostopno prek: http://www2.mirovni-institut.si/slo_html/publikacije/pdf/MI_eu_monitor_migracije.pdf (25. februar 2014).
4. Baranja, Samanta e tal. 2010. *Dvig socialnega in kulturnega kapitala v okoljih, kjer živijo predstavniki romske skupnosti*: Projektna knjiga. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
5. Bourdieu, Pierre. 2011. *The Forms of Capital*. V Granovetter, Mark in Richard Swedberg, ur. *The sociology of economic life: third edition*, 78–92. Philadelphia: Wesview press.
6. Glazer, Jože. 2008. *Praktični izzivi pri zaposlovanju tujcev skozi prizmo demografskih in zaposlitvenih sprememb*. *HRM* 6 (24): 42–48.
7. Gospodarska zbornica Slovenije. 2008. *Pojasnila k standardni klasifikaciji dejavnosti - SKD 2008*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/doc/klasif/SKD2008-Pojasnila-KLasje-SL.pdf> (13. februar 2014).
8. Hostnik, Majda. 2014. *Interno gradivo poslano po e-pošti*.
9. Huber, Rok. 2008. *Zaposlovanje tujcev*. Dostopno prek: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=451> (24. februar 2014).
10. Jazbec, Franci. 2010. *Migracijska in integracijska politika v Sloveniji – vloga javne uprave in civilne družbe*. V Medica, Karmen, Goran Lukič in Milan Bufon, ur. *Migranti v Sloveniji – med integracijo in alienacijo*, 205–239. Koper: Univerzitetna založba Annales.
11. Josipovič, Damir. 2006. *Migracije 10: Učinki priseljevanja v Slovenijo po drugi svetovni vojni*. Ljubljana: Inštitut za slovensko izseljenstvo ZRC SAZU.
12. Kamin, Tanja in Blanka Tivadar. 2011. *Kapital(i) in zdravje. Teorija in praksa*. 48 (4): 1004—1023. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip2011_4_Kamin_Tivadar.pdf (5. maj 2014).

13. Klinar, Peter. 1973. *Nekaj teoretičnih izhodišč za sociološko raziskovanje migracij*. Ljubljana: RSS.
14. --- 1974. Mednarodne migracije, teoretična opredelitev temeljnih pojmov. *Teorija in praksa*. 11 (4): 383–392.
15. --- 1976. *Mednarodne migracije: sociološki vidiki mednarodnih migracij v luči odnosov med imigrantsko družbo in imigrantskimi skupnostmi*. Maribor: Obzorja.
16. Lukšič Hacin, Marina. 2013. Migracije v teoretskem diskurzu. Dostopno prek: http://www.drzavljanska-vzgoja.org/Portals/0/Dokumenti/clanki/Luksic_DMG_1.pdf. (24. februar 2014).
17. Malačič, Janez. 2006: *Demografija: Teorija, analiza, metode in modeli*: 6. izdaja. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
18. Medica, Karmen. 2010. Sodobni integracijski procesi in kontroverznosti krožnih migracij. V Medica, Karmen, Goran Lukič in Milan Bufon, ur. *Migranti v Sloveniji – med integracijo in alienacijo*, 37–56. Koper: Univerzitetna založba Annales.
19. Medvešek, Mojca in Romana Bešter. 2010. *Državljani tretjih držav ali tretjerazredni državljani?* Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
20. Mencinger, Jože. 1990. *Ekonomika Jugoslavije*. Prvi del. Ljubljana: Opcija in Studium Generalne Univerze.
21. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. 2009. Medijsko središče: *Vlada sprejela nekatere omejitve in prepovedi zaposlovanja in dela tujcev*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6115/ (25. februar 2014).
22. ---- 2010. Medijsko središče: *Podaljšana veljavnost Uredbe o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev do konca leta 2010*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/6359/ (25. februar 2014).
23. ---- 2014. *Veljavni predpisi*. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/#c7598 (27. januar 2014).
24. Ministrstvo za notranje zadeve. 2014. *Integracija tujcev*. Dostopno prek: http://www.mnz.gov.si/si/mnz_za_vas/tujci_v_sloveniji/integracija_tujcev/

- (20. maj 2014).
25. PIS. 2008. Pravni red RS: državni nivo: *Uredba integraciji tujcev*. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED4351> (23. maj 2014).
26. PIS. 2010. Pravni red RS: državni nivo: *Uredba o omejitvah in prepovedih zaposlovanja in dela tujcev*. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED5488> (25. februar 2014).
27. *Resolucija o migracijski politiki Republike Slovenije* (ReMPRS). Ur. l. RS 106/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=39799&part=&highlight=Resolucija+o+migracijski+politiki> (28. januar 2014).
28. *Resolucija o imigracijski politiki Republike Slovenije* (ReIPRS) Ur. l. RS, št. 40/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199940&stevilka=1991> (28. januar 2014).
29. Rodošek, Edo. 1998: *Osnove organizacije v gradbeništvu*. Ljubljana: Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo.
30. Slovar slovenskega knjižnega jezika. 2014. Dostopno prek: http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=tujec&hs=1 (6. januar 2014).
31. SURS. 2014 a. *Sektor za demografske in socialne statistike*. Interno gradivo poslano po e-pošti.
32. --- 2014 b. *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva*. Interno gradivo poslano po e-pošti.
33. --- 2014 c. *Si-stat podatkovni portal*. Interno gradivo poslano po e-pošti.
34. Verlič Christensen, Barbara. 2000. *Migracijska politika Evropske skupnosti in Slovenija*. Teorija in praksa 37: 117–1131.
35. Verlič Christensen, Barbara. 2002. *Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
36. Vrečer, Natalija 2004. Vloga kulture pri procesih integracije (prisilnih) priseljencev. V Komac, Miran in Mojca Medvešek, ur. *Percepcije slovenske integracijske politike*, 673–686. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
37. Zakona o azilu (ZAzil). Ur. l. RS, št. 61/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199961&stevilka=2911> (4. marec 2014).
38. Zakon o tujcih (ZTuj-2). Ur. l. RS, št. 50/2011. Dostopno prek:

- <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200964&stevilka=3019>
(6. januar 2014).
39. Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1). Ur. l. RS, št. 26/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201126&stevilka=1152> (6. januar 2014).
40. ZRSZ (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje). 2011 a. *Gradbeništvo v času krize: Pogledi z vidika trga dela*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3113/gradbenistvo_v%20casu_krize.pdf (23. marec 2014).
41. --- 2011 b. *Analiza potreb po izobraževanju, usposabljanju in drugih storitvah delavcev iz tretjih držav in njihovih družinskih članov v RS*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3585/analiza_potreb_tujcev_po_izobrazevanju.pdf (20. maj 2014).
42. --- 2012 a. *Metodološka pojasnila: Zaposlovanje tujcev*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3542/zaposlovanje_tujcev.pdf (8. januar 2014).
43. --- 2012 b. *Letno poročilo 2011*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/3851/LETNO_POROCILO_ZRSZ_2011.pdf (20. maj 2014).
44. --- 2014 a. *Delo v Sloveniji*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji (7. januar 2014).
45. --- 2014 b. *Prost dostop do trga dela*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji/prost_dostop_na_trg_dela (7. januar 2014).
46. --- 2014 c. *Vrste delovnih dovoljenj*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji/delovna_dovoljenja (7. januar 2014).
47. --- 2014 č *Projekti Zavoda*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/o_zrsz/projekti_zavoda/projekt?aid=122 (15. maj 2014).
48. --- 2014 e. *Smerokaz*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/tujci/smerokaz> (16. maj 2014).

PRILOGE

Priloga A: Intervju z Majdo Hostnik, zaposleno na ZRSZ-ju in vodjo projekta "Spodbujanje zaposljivosti, izobraževanja in socialnega vključevanja delavcev migrantov in njihovih družinskih članov".

1. Katere so glavne institucije, preko katerih poskuša RS sodelovati in podpirati integracijo tujih delavcev v zanje novo družbeno okolje?

Glavne institucije delimo na institucije vladnega sektorja in institucije delujoče v nevladnem sektorju. V vladnem sektorju je eden najpomembnejših Ministrstvo za notranje zadeve, ki izvaja različne programe in projekte, kot so tečajji slovenskega jezika, učenja zgodovine in kulture, hkrati pa skrbi tudi za usposabljanje učiteljev in moderatorjev le-teh. Za zagotavljanje rednih in izrednih socialnih transferjev so pristojni Skupnost centrov za socialno delo in posamezni lokalni centri za socialno delo, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije tujcem, tistim, ki imajo urejeno zavarovanje v svoji državi, zagotavlja storitev nujne pomoči in pravic iz osnovnega zavarovanja, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa za tujce vodi postopke ugotavljanja invalidnosti, uveljavljanja pravic iz invalidskega zavarovanja, upokojevanja, ugotavljanja statusa zavarovanca, pa tudi pridobivanja podatkov o delovnih in zavarovalnih obdobjih posameznika. Med vladnimi institucijami so pomembni še posamezni direktorati, ki so odgovorni za mednarodno sodelovanje, vrednotenje izobrazb in znanj tujcev, izvajalci projektov, s katerimi želijo pomagati in izboljšati vključevanje tujcev v družbo ter Sklad za razvoj kadrov in štipendiranje, ki državljanom tretjih držav nudi pomoč v obliki različnih javnih razpisov. V primeru različnih težav, kot na primer izguba osebnih dokumentov ali česa podobnega pa se lahko tujci obrnejo tudi na ambasade in konzularna predstavništva tujih držav v Sloveniji. Med nevladnimi institucijami pa je med najbolj aktivnimi prav gotovo Slovenska filantropija, ki ponuja pester izbor projektov za migrante, azilante in begunce, otroke brez spremstva, psihosocialno pomoč, pomoč v obliki materialnih dobrin kot so hrana, oblačila in prebivališče, minimalne denarne pomoči, pomoč pri učenju slovenščine in učna pomoč otrokom tujcev, pomoč pri premagovanju jezikovnih in kulturnih ovir in pa tudi nudenje brezplačnih zdravstvenih storitev v Ambulanti PRO BONO za osebe brez zdravstvenega zavarovanja. Nadalje Zveza svobodnih sindikatov Slovenije najbolj ranljivim skupinam migrantov in beguncev ponuja zagotavljanje

sredstev za informiranje, svetovanje in brezplačno pravno pomoč, skupinske oblike informiranja in svetovanja pa tujcem ponujajo tudi različni izvajalci formalnih in neformalnih tečajev slovenščine

2. Na kakšne načine država podpira integracijo tujcev? Katere ukrepe, prijeme, programe izvaja RS za izboljšanje integracije tujcev v novo okolje?

Slovenija integracijo tujcev in njihovih družin podpira z izvajanjem različnih programov učenja slovenskega jezika, kulture in zgodovine Slovenije, nudenjem pomoči pri vstopu na trg dela, posredovanju dela in odkrivanju kariernih možnosti, nudenjem pomoči pri urejanju življenjskih pogojev in pa zagotavljanju socialne varnosti v novi državi. Vse informacije o tem kdo, kje, kako in komu so posamezni programi in vrste pomoči s strani države namenjeni, lahko tujci in njihove družine najdejo na enem mestu, Smerokazu. V njem smo skušali zbrati vse informacije o izvajalcih različnih programih, pomembnih kontaktih, komu so namenjeni, brezplačnosti ali plačljivosti le-teh, tako da mislim, da smo s tem tujcem olajšali dostop do njim želenim informacijam.

3. Ali so izvajani ukrepi in programi tujcem dovolj dostopni?

Ker se vsak tujec oziroma migrant pri vključevanju v novo družbo sooča z določenimi problemi, je zelo pomembno, da naši svetovalci in zaposleni na institucijah, ki se ukvarjajo z njihovo integracijo, pri delu z njimi delujejo in ukrepajo skladno z njihovimi dejanskimi potrebami. Tujcem se skušamo približati tudi preko različnih nevladnih organizacij, kot so različna društva in verske skupnosti, ki zaradi svoje neformalnosti lažje dostopajo do njih.

Menim, da so programi tujcem precej dostopni, vendar bi vseeno lahko bili še bolj. Tu mislim predvsem na področja, kjer bi bila izvedba določenih programov in projektov zaželeno, vendar zaradi nizkega povpraševanja le-ti niso izvajani. Tako so tujci, živeči na takšnih področjih primorani obiskovati programe v drugih bolj ali manj oddaljenih krajih, kar pa je zaradi različnih ovir, nemobilnosti, dela oziroma zaposlitve in nepoznavanja države, onemogočeno.

4. Kje se programi izvajajo in kdo jih izvaja?

Različni programi se izvajajo na različnih institucijah, društvih in na različnih lokacijah. Država izbere najprimernejšega izvajalca, kot so andragoški centri, univerze,

ministrstva, mladinski centri, ljudske univerze, ki posamezne programe izvajajo takrat in na lokacijah, kjer je za to med potencialnimi udeleženci dovolj povpraševanja. Med najbolj dostopnim in dosledno izvajanim je prav program slovenskega jezika in kulture pa zgodovine Slovenije, ki ga v vseh večjih mestih, Ljubljana, Novo mesto, Nova Gorica, Maribor, Koper in drugih, izvaja Ministrstvo za notranje zadeve

5. O katerih programih tujci najbolj povprašujejo?

Tujci najbolj povprašujejo prav po programih učenja slovenskega jezika, saj je ta pogoj za pridobitev državljanstva, menim pa tudi, da se tujci vse bolj zavedajo, da jim lahko znanje slovenskega jezika koristi pri iskanju dela in vključevanju v družbo. Na splošno pa se tujci poslužujejo predvsem koriščenja informiranja in svetovanja s področja pridobivanja in podaljševanja različnih vrst delovnih dovoljenj, informiranja o možnostih zaposlitve in pravicah, saj se vse bolj zavedajo, da so jim te informacije nujne, če želijo biti pri vstopanju v novo okolje uspešni.

6. Kako tujce informirate o možnostih vključevanja v omenjene programe in ukrepe?

Informiramo jih osebno, kar lahko poteka individualno ali skupinsko na vseh lokacijah ZRSZ, na kariernih sejmih in kariernih središčih,, mobilnih informiranjih na deloviščih, ob stečajih podjetij, po e-pošti, telefonsko, prek spletne strani in dvojezičnih tiskanih gradiv v 5 jezikovnih verzijah: rusko, angleško, albansko, makedonsko, BHS pa tudi prek usposobljenih prostovoljcev in z brezplačnimi storitvami pravne pomoči zunanjega izvajalca Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Največ kontaktov s tujci imamo predvsem po telefonu in preko njihovih osebnih obiskov na naših lokacijah.

7. Na podlagi česa so programi načrtovani in oblikovani? Kako ugotavljate, kakšne so potrebe in želje tujcev?

Programe in projekte načrtujemo na podlagi vpogleda v potrebe in želje tujcev, ki smo jih skušali pridobiti z omenjeno analizo potreb, raziskavo, na kateri je nastal Smerokaz, poročili iz terenskega dela, vprašanj tujcev, ki jih prejmemo po pošti in pa preko osebnega stika in pogovora s tujci.

8. Ali so načrtovani programi dejansko tudi realizirani?

Skupaj s sodelavci poskušamo naš projekt izvajati skladno s sloganom "Pogovor da odgovor". Glede na rezultate, udeležbo tujcev v programih projekta menim, da projekt izvajamo zelo uspešno, kar lahko podkrepim tudi z dejstvom, da smo zaradi svojega uspeha za izvajanje projekta pridobili dodatna sredstva. Realizacija našega projekta je razvidna tudi iz podatkov, ki pričajo o tem, da se vsako leto vse več uporabnikov po različnih poteh obrača na nas z željo pridobiti različne potrebne informacije glede prebivanja, dela, izobraževanja in samega življenja v Sloveniji.

9. Kakšna je udeležba tujcev v teh programih?

Čeprav se udeležba tujcev v različnih izvajanih programih v zadnjih letih povečuje, pa ta še vseeno ni takšna kot bi želeli. Kot sem že povedala je znanje slovenskega jezika na osnovnem nivoju pogoj za državljanstvo, zato je ta program met tujci in njihovimi družinskimi člani dobro obiskan. Ostali programi pa se izvajajo redkeje in le v večjih mestih,, zaradi česar tujci nimajo možnosti njihovega obiskovanja zaradi dela, nepoznavanja države ali ker nimajo možnosti prevoza. Programi bi se morali izvajati na več lokacijah, vendar bi bila za to potrebna tudi finančna podpora posameznih lokalnih skupnosti. Ni niti spodbud delodajalcev, večina mora skriti svoja znanja in izobrazbo, da pridejo do dela.

10. Komu so posamezni programi dejansko namenjeni?

Programi so namenjeni vsem tujcem, ki želijo v Sloveniji prebivati, se zaposliti in njihovim družinskim članom, če jih ti pripeljejo s seboj. Namenjeni so tistim, ki želijo pri nas živeti boljše življenje, kot jim je bilo dano v njihovih domovinah.

11. Kako bi po vašem strokovnem mnenju lahko še izboljšali načrtovane in izvajane programe?

Najprej moram poudariti, da smo tako pri načrtovanju kot tudi pri dejanski realizaciji zastavljenih programov in projektov zelo uspešni, seveda pa bi naše delo lahko še izboljšali. Ker je zelo pomembno, da so tujcem na voljo vse potrebne informacije o zaposlitvenih priložnostih, izobraževanju ter življenju v novi družbi na enem mestu, v letu 2015 načrtujemo vzpostavitev več informativnih točk, ki bodo dostopne tudi tistim, ki ne živijo v večjih mestih. Pri vključevanju v novo okolje je po mojem mnenju ključno tudi poznavanje slovenskega jezika, zato bi morali biti programi učenja le-tega izvajani na še več in tujcem bolj dostopnejših lokacijah. To bi lahko dosegli tudi s

sofinanciranjem teh tečajev s strani posameznih občin in lokalnih skupnosti. Čeprav so naši sodelavci in moderatorji različnih programov primerno usposobljeni za delo s tujci, pa bi njihovo znanje lahko nadgradili tudi z različnimi dodatnimi usposabljanji, saj se je treba zavedati, da so potrebe in želje tujcev v teh nestabilnih gospodarskih časih vse večje in tudi vse bolj raznolike, zaradi česar je nujno, da se tem pri svojem delu prilagodijo tudi vsi, ki sodelujejo pri njihovem vključevanju v okolje.

Priloga B: Intervju fokusne skupine osmih tujih delavcev iz Bosne in Hercegovine, ki so zaposleni na področju gradbeništva v Sloveniji.

1. Koliko časa že živite in delate v RS?

- eden 1 leto,
- dva po 2 leti,
- eden 5 let,
- eden 6 let,
- dva po 8 let,
- eden 10 let.

2. Od kod prihajate?

Vsi prihajajo iz različnih mest in vasi iz Bosne in Hercegovine.

3. Zakaj ste se odločili za delo in življenje v RS?

- *Na pobudo prijateljev, sorodnikov, znancev, ki že živijo in delajo v SLO (lažje dobiti službo, zavarovanje, boljša plača),*
- *"s trebuhom za kruhom",*
- *razmere za zaposlitev v BIH so bile slabe,*
- *eden je prišel v RS na pobudo stricev (očetovih bratov), ki sta že živela in delala tu.*

4. Od koga ste izvedeli za možnost zaposlitve v SLO?

- *Prijatelji, sorodniki, znanci,*
- *eden slišal od slovenskega podjetja iz Celja, ki je v BIH iskalo gradbene delavce.,*
- *pri nas pa iščejo delo tudi preko ZRSZ,*

- večina informacije o zaposlitvi išče med znanci, od ust do ust,
- kdor delo išče, ga najde in kdor ne želi delati pač ne dela.

5. Ali ti znanci, prijatelji, od katerih ste izvedeli za možnost zaposlitve v SLO, tudi živijo in delajo pri nas?

Da, že več let, nekateri tudi že okoli 10 let. Strica enega delata v RS že cca 15 let.

6. Če bi se še enkrat odločali za delo v SLO, bi se odločili zanj, ali bi zaposlitev raj iskali v BIH?

Danes ne. Samo dva bi še delala pri nas (tista dva iz Postojne, ki delata pri istem delodajalcu).

7. Zakaj? So razmere tu toliko slabše, kot so bile ali so se izboljšale možnosti zaposlovanja v BIH?

- v Sloveniji ni vse tako kot nam je bilo predstavljano,
- zaradi razvoja BIH možnosti za zaposlitev zdaj boljše, kot so bile pred leti.
- v RS je precej visok življenjski standard glede na višino plač v gradbeništvu.
- raje kot v RS bi iskal službo v Avstriji, Nemčiji, kjer so plače sorazmerne z življenjskim standardom.

8. Koliko ste stari?

- eden 34 let (pri nas 2 leti),
- eden 38 let (pri nas 2 leti),
- eden 39 let (pri nas 6 let),
- eden 44 let (pri nas 5 let),
- eden 45 let (pri nas 8 let),
- eden 46 let (pri nas 1 leto),
- eden 47 let (pri nas 8 let),
- eden 49 let (pri nas 10 let).

9. Kakšno izobrazbo imate in kaj ste po poklicu?

Trije so izučeni zidarji, gradbeniki, en monter centralnih ogrevanj, en strojni tehnik, dva sta brez izobrazbe (samo osnovna šola), en je električar.

10. Na katerih področjih ste iskali zaposlitev in kje ste bili oziroma ste zaposleni trenutno?

Doma v BIH so iskali delo najprej na področjih, za katere imajo primerno izobrazbo ter nato tudi delo v gradbeništvu. V RS pa so vsi iskali delo v gradbeništvu in so tam tudi zaposleni.

11. Kakšna dela opravljate v gradbeništvu?

Vsi delajo v gradbeništvu, ki zajema predvsem izgradnjo in obnovo različnih stavb ter cest in avtocest.

Trije delajo pri istem gradbenem podjetju v postojni (deložacije, gradnja in obnova cest in avtocest, gradnja stanovanj in drugih objektov, obnova objektov). Največ delajo kot gradbeni delavci pri izgradnji novih objektov in popravilu cest, avtocest.

Dva delata pri večjem gradbenem podjetju v Ljubljani, dva pri drugem gradbenem podjetju v Sežani in eden pri manjšem gradbenem podjetju iz okolice LJ.

12. Kakšen je urnik dela, lokacija dela, plačilo za delo, delovne razmere?

Urnik poleti od 7 do 17 ure, velikokrat se podaljša za uro ali 2, pozimi pa zaradi krajšega dneva po navadi od 8 do 16 ure.

Tisti, ki živijo in delajo za podjetje iz Postojne, delajo na lokacijah v Kopru, Ilirski Bistrici, največ Sežani, Starem trgu. Delodajalec jih redno plačuje, plačuje zdravstveno in socialno zavarovanje, malico, prevoz na delo. Dva že od začetka pri istem delodajalcu. Za enega je to drug delodajalec, vendar je tudi prvi vse plačeval redno.

Tista dva, ki delata pri podjetju iz Sežane, delata na istih lokacijah. Delovnik je podoben, delodajalec redno plačuje, poskrbi za prevoz na delo on plačuje zdravstveno in socialno zavarovanje, nimata pa plačane malice, regresa.

Tisti, ki dela za manjšega gradbenika iz okolice LJ je sicer plačan redno, včasih z manjšim časovnim zamikom, delodajalec plačuje socialno in zdravstveno zavarovanje. Prej je delal pri enem večji zdaj propadlih gradbenih podjetij, ki pa ni plačevalo zavarovanj, prav tako so bile plače neredne, zadnje niso bile niti izplačane.

Dva, ki delata pri večjem podjetju v LJ, nista zadovoljna s plačami, te-večkrat zamujajo, prav tako delodajalec ne poskrbi za ustrezen prevoz (jim odbije od plače) ter ne plačuje malice, regresa ter tudi ne morebitne bolniške odsotnosti.

13. Kakšne so delovne razmere, so gradbišča primerno urejena, opremljena in varna?

Ovisno od tega, ali so predmet rednih obiskov inšpekcije ali ne. Povečini so kar urejena, je pa tudi nekaj takšnih, ki niso tako varna za delo.

Tisti, ki so delali in delajo pri večjih gradbenih podjetjih, pravijo, da so bile delovne razmere včasih celo zelo nevarne, nezaščitene, saj je tudi inšpekcijska služba ob marsikateri napaki ob primernem plačilu zamižala na eno oko.

14. Ali na takšnih neurejenih gradbiščih prihaja do več poškodb?

Pride tudi do kakšnih poškodb. Eden si je pri padcu s kamiona zlomil gleženj. Vendar pa tudi na teh neurejenih gradbiščih delavci sami poskrbijo za svojo varnost, si pomagajo, tako da poškodb ni veliko. Seveda pride do poškodb, kar potem zaznamuje delavca, saj se pogosto zgodi, da bolniška odsotnost ni plačana, sledi pa lahko celo izguba službe.

15. Kako vaše delo (napor, delovniki, plača itd.) vpliva na vaše družabno življenje? Imate glede na dolge delovnike sploh kaj prostega časa?

Res da so delovniki dolgi, sploh v sezoni, poleti je prostega časa manj, več pa ga je pozimi, ko so delovniki krajši. Družabnega življenja, razen druženja s sodelavci ob kakšnem pivu skorajda ni. Ni sredstev, volje, energije. Vso energijo usmerijo v delo in zato, da lahko le-tega opravljajo, potrebujejo tudi zadosten počitek.

16. Kako vas je sprejela nova družba? Ste kot tujec v novi družbi počutite sprejeti?

Mi se do Slovencev obnašamo tako kot oni do nas, zaenkrat so odnosi OK in nimamo nikakršnih problemov. Počutijo se sprejeti in se s Slovenci tudi družijo, predvsem sodelavci, čeprav jih je večina iz BIH.

Nekaj slabih izkušenj imajo tisti, ki delajo v Ljubljani, saj znajo biti ljudje v večjih mestih do tujih delavcev tudi žaljivi. Zmerjanje s strani slovenskih sodelavcev in nadrejenih.

17. Ali se po delu vključujete v družbo, spoznavate nove ljudi in pletete nove stike?

Po delu se po navadi zaradi napornih delovnikov s sodelavci družijo predvsem na pijači v kakšni gostilni. Tako spoznavajo nove ljudi, ki se gibljejo v istih krogih (predvsem gre za zaposlene tujce v gradbeništvu). Delavca, ki živita v samskem domu se družita predvsem z drugimi sobivajočimi pred domom, skupaj pokadijo kakšen cigaret in spijejo kakšno poceni pivo za žejo. Za kaj drugega nimajo sredstev.

18. Ali se po delu družite s sodelavci ali pletete nove stike, poznanstva?

Družijo se predvsem s sodelavci in preko teh spoznavajo kakšne nove znance, povečini prav tako tuje delavce živeče in zaposlene v RS s podobnimi življenjskimi zgodbami.

19. Se družite le s tujci ali tudi s prvotnimi pripadniki družbe?

Med sodelavci je tudi nekaj Slovencev in koga spoznajo tudi preko njih, vendar pa prevladujejo tuji delavci.

20. Kje in kako se družite? Če ne, zakaj ne?

Povečini se družijo ob kakšni pijači po delu. Več druženja pozimi in manj poleti. Druženja je malo, saj je v RS dokaj visok življenjski standard. Če želijo čim več prisluženega denarja prihraniti za svoje družine, si tega ne morejo privoščiti.

21. Kako porabite plačo?

Del porabijo za življenje, prebivanje, strošku, hrano, osnovne potrebščine, večino pa odnesejo domov svojim družinam. Zaradi visokih cen nakupujejo v cenejših trgovinah (Lidl, Eurospin) in jedo preprosto hrano (poceni salame, mesne narezke, konzerve, paštete in kruh, kakšne sendviče, krompir in testenine). Za toplo malico povečini ni poskrbljeno in zanjo niti nimajo časa. Tisa dva, ki živita v hostelu v Postojni imata med letom vsaj toplo večerjo v tamkajšnji menzi.

22. Ali ste v RS prišli sami ali ste s seboj pripeljali tudi svojo družino? Zakaj?

V RS so prišli sami, družine so ostale v BIH. Kasneje sta dva želela v RS pripeljati tudi ženo in otroke, vendar nista uspela, saj imata prenizko plačo. Četudi bi bila celotna

plača dovolj visoka, da bi na podlagi le-te lahko v RS pripeljali tudi družino, pa je problem v tem, da delodajalci le del plače dejansko izplačajo in prikažejo, preostali del pa dobijo na roko.

23. Ali denar pošiljate družini v svojo domovino?

Denar pošiljajo oziroma nesejo družini. Nekateri gredo domov na vsake dva tedna, spet drugi pa redkeje, saj že pot domov predstavlja visok strošek.

24. Kje živite? Kako ste našli prebivališče?

Eden v zasebnem stanovanju s cimrom v Postojni, dva v zasebnih sobah, dva v hostelu v Postojni (dijaški dom, ki nudi prenočišča tudi delavcem). Prebivališče so našli s pomočjo delodajalcev, sodelavcev.

Eden, ki dela pri privatniku iz okolice Ljubljani živi v najetem stanovanju s stricema, dva živita v samskem domu v Ljubljani.

25. Ali kdo živi v samskem domu?

Samski dom v Postojni sicer je, vendar v njem ne marajo živeti (ura, neznani, pogosto menjajoči se cimri). V Postojni manjka menz, kjer bi lahko dobili za toplo prehrano, zato se večina prehranjuje s sendviči, zvečer si skuhamo kak topel obrok. V Postojni dva živita v hostelu. Cenovno je to precej ugodno, med letom imata tudi toplo večerjo, vendar pa se morata držati določenega urnika, saj gre le za dijaški dom.

V Ljubljani dva živita v samskem domu, vendar bi raje kje drugje, če bi bilo možno. Prenoišče je glede na neurejene razmere precej drago (60 EUR na mesec), sstanovalci se ves čas menjajo, zato ni zaupanja med njimi. Stvari izginjajo, pozimi ni pravega ogrevanja, v manjših sobah jih je v času sezone tudi po šest, zato ni nobene zasebnosti in tudi ne miru. Kopalnica je na hodniku in si jo delijo še s preostalimi bivajočimi v istem nadstropju.

26. Ali uporabljate oziroma se udeležujete različnih delavnic in tečajev, organiziranih s strani ZRSZ, ki naj bi tujcem ponujali pomoč in podporo pri njihovem vključevanju v zanje novo okolje?

Delavnice in tečaje poznajo, vendar se jih ne udeležujejo. Ni časa, ni energije. Slovenskega jezika se učijo s pogovarjanje z slovenskimi sodelavci, delodajalci in drugih vsakodnevnih stikih s Slovenci.. Vedo za Ljudsko Univerzo, ki ponuja brezplačne tečaje slovenskega jezika ter učenja slovenske kulture in zgodovine.

27. Kakšno je vaše mnenje o teh in če ne, zakaj se jih ne udeležujete?

Poznajo jih, vendar se jim ne zdijo tako pomembni, ne vidijo koristi v njih. Za njih znanje o kulturi in zgodovini Slovenije ni pomembno, saj jim pri delu ne koristi.

28. Ali so tečaji oziroma delavnice dovolj dostopni in promovirani? Imate na razpolago dovolj informacij, na podlagi katerih se lahko odločite za udeležbo na katerem izmed njih?

Poznamo samo osnovne delavnice za učenje slovenskega jezika, kulture, zgodovine. Delavnice jih niti ne zanimajo, zato se o njih ne informirajo in jih ne pogrešajo.

29. Menite, da je v RS za življenje in delo tujcev primerno poskrbljeno? Ste zadovoljni z informiranjem s strani države?

V nekaterih pogledih ja, predvsem zdravstveno in socialno varstvo. Vse informacije o zdravstvenem in socialnem varstvu so na razpolago v zdravstvenih domovih, na Centrih za socialno delo in občinah.

30. Kaj po vašem mnenju manjka in kaj bi država še morala storiti, da bi izboljšala življenje tujcev v RS?

Nekateri zakoni niso dobri za tujce. Želijo si več zaščite pred izkoriščevalskimi delodajalci ter v primerih kršenja njihovih pravic. Menijo, da jih Zakoni ne ščitijo dovolj oziroma so le-ti urejeni tako, da v njih delodajalci hitro najdejo kakšne luknje. Urejeno je zdravstveno in socialno varstvo, ni pa v redu, da RS ne priznava vozniškega dovoljenja in ga je pri nas potrebno ponovno delati.

V RS so cene osnovnih življenjskih potrebščin previsoke glede na plačo. Imeli bi višje plače. V primerjavi z Avstrijo in Nemčijo so plače nizke, življenje pa je bistveno dražje.