

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

MARTIN NOVAK

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ZAPOSLOVANJE TUJCEV V SLOVENSKI GOZDARSKI
DEJAVNOSTI**

Ljubljana, september 2019

MARTIN NOVAK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Martin Novak, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Zaposlovanje tujcev v slovenski gozdarski dejavnosti, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Nado Zupan

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal/-a v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študenta _____

KAZALO

UVOD	1
1 PREGLED TRGA DELA V SLOVENIJI IN MIGRACIJE	3
1.1 Zgodovinski pregled migracij na območju Slovenije	3
1.2 Ponudba in povpraševanje na slovenskem trgu dela	9
1.2.1 Analiza trga dela - sestava in stanje trga dela ter glavne značilnosti	10
1.2.2 Suficitarni in deficitarni poklici na trgu dela v Sloveniji	12
1.3 Vzroki zaposlovanja tujcev v Sloveniji	14
1.4 Strukturne značilnosti zaposlenih tujcev v Sloveniji	15
2 PRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJA TUJCEV V SLOVENIJI	18
2.1 Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev	20
2.2 Zakon o tujcih	21
2.3 Posebne ureditve in sporazumi	22
2.3.1 Prost pretok delovne sile v EU	22
2.3.2 Sporazum o zaposlovanju med Slovenijo ter Bosno in Hercegovino	23
2.4 Delovna dovoljenja	24
2.4.1 Delovna dovoljenja pred ZZSDT	25
2.4.2 Enotno dovoljenje za prebivanje in delo	26
2.4.3 Delovno dovoljenje za sezonska dela	28
2.4.4 Delovno dovoljenje za zaposlitev državljanov Bosne in Hercegovine	29
2.4.5 Trajanje in podaljševanje enotnega dovoljenja	30
2.5 Povzetek glavnih sprememb zakonodaje in postopkov v letih 2016-2019	31
3 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V SLOVENSKE PRAKSI	32
3.1 Zaposlovanje tujcev iz držav članic EU	32
3.1.1 Hrvaška	32
3.1.2 Bolgarija, Italija, Madžarska, Romunija, Slovaška	33
3.2 Zaposlovanje tujcev iz držav nečlanic EU – tretjih držav	34
3.2.1 Bosna in Hercegovina.....	34
3.2.2 Srbija, Makedonija, Kosovo	35
4 ANALIZA ZAPOSLOVANJA TUJCEV V GOZDARSKI DEJAVNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI NA PODLAGI ANALIZE ZBRANIH PRIMARNIH PODATKOV	36
4.1 Glavne značilnosti gozdarske dejavnosti v Sloveniji	36
4.2 Raziskava o zaposlovanju tujcev v slovenskih podjetjih v gozdarski panogi 38	
4.2.1 Metodologija.....	38
4.2.2 Rezultati raziskave.....	41

4.2.3	Razprava o rezultatih in omejitve raziskave	43
4.2.4	Predlog izboljšav postopkov za zaposlovanje tujcev	45
SKLEP		46
LITERATURA IN VIRI		47
PRILOGE		53

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Priselitve, odselitve in neto selitve Slovenije s tujino v obdobju 1954-1989	6
Tabela 2:	Priselitve, odselitve in neto selitve Slovenije z drugimi jugoslovanskimi republikami v obdobju 1954-1989	7
Tabela 3:	Celotne zunanje priselitve, odselitve in neto selitve Slovenije v obdobju 1954 – 1989	8
Tabela 4:	Stopnja registrirane in anketne brezposelnosti v Sloveniji med leti 2010 in 2018	10
Tabela 5:	Deficitarni poklici po območjih po podatkih ZRSZ Usposabljam lokalno.....	13
Tabela 6:	Število delovno aktivnih tujcev iz držav EU in držav izven EU.....	15
Tabela 7:	Glavne značilnosti intervjuvanih podjetij	39
Tabela 8:	Povzetek odgovorov intervjuvanih podjetij	43

KAZALO SLIK

Slika 1:	Struktura delovno aktivnega prebivalstva po starostnih skupinah.....	11
Slika 2:	Struktura delovno aktivnega prebivalstva po stopnji izobrazbe	12
Slika 3:	Delovno aktivne osebe s tujim državljanstvom	16
Slika 4:	Delež delovno aktivnih tujcev iz držav izven EU v Sloveniji v letu 2018	16
Slika 5:	Delež delovno aktivnih tujcev iz držav EU v Sloveniji v letu 2018.....	17
Slika 6:	Delovno aktivni tujci glede na spol	17
Slika 7:	Delež delovno aktivnih tujcev po stopnji izobrazbe in spolu	18
Slika 8:	Število gospodarskih subjektov, ki se ukvarjajo z gozdarsko dejavnostjo	37
Slika 9:	Gozdarska proizvodnja, bruto dodana vrednost in zaposlenost, Slovenija.....	38

KAZALO PRILOG

Priloga 1:	Obrazec št. 1/1 – Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo	1
Priloga 2:	Seznam potrebnih dokumentov ob oddaji vloge za ENOTNO DOVOLJENJE (UE Postojna, pridobljeno dne 14. 2. 2019).....	8
Priloga 3:	Obrazec TUJBIH-1 – Vloga za izdajo delovnega dovoljenja za državljane BIH 9	
Priloga 4:	Zapisi intervjujev s podjetji	11

UVOD

Na različnih območjih, po regijah, državah in celinah obstajajo različne možnosti glede zaposlitve ter doseganja blaginje in lastnega zadovoljstva. Ekonomski in geografski pogoji so različni, pogoji življenja in potrebe ljudi pa zato sovpadajo z danimi možnostmi na določenem območju. V želji po boljših oziroma drugačnih pogojih življenja smo ljudje pripravljene spremeniti svoje okolje, kar privede do migracij prebivalstva v drugo državo. Migracije se z razvojem tehnologije, dostopom do informacij ter z večjo mobilnostjo prebivalstva še povečujejo, tudi prehod čez državne meje je lažji, kot je bil v zgodovini.

Z migriranjem na različna območja tako postanemo tujec na določenem območju. Po definiciji v Slovarju slovenskega knjižnega jezika je tujec ali tujka (v nadaljevanju: tujec) tisti, ki je iz tuje dežele, tuje jezikovne skupnosti, pripadnik tuje države, tuj neznan človek, človek, ki ni seznanjen z okoljem oziroma tuj, nerazumljen človek (SSKJ, 2000). Zakonodaja sicer, do določene mere, izenačuje pravice domače delovne sile s tujo; vendar pa se kljub ustrezni zakonodaji pojavljajo pomanjkljivosti in vrzeli, kar velikokrat privede do neustrezne obravnave ter nespoštovanja pravic tujih delavcev.

Kljub majhnosti Slovenije, v primerjavi z drugimi evropskimi in svetovnimi državami, lahko rečemo, da se že na območju Slovenije kažejo razlike v možnostih zaposlitve, dohodkov, razvitosti regij in v izobrazbeni strukturi. Iz slabše razvitih območij že znotraj države potekajo migracije. Nekateri prebivalci dnevno odhajajo na delo izven svojih regij, nekateri pa se iz manj razvitih območij selijo v mesta in razvitejša regije. Če zgoraj napisano razširimo na globalno raven, lahko opazimo vzporednost migracij med državami v okviru Evropske unije pa tudi v okviru držav, ki niso članice in neevropskih držav. Delovna sila migrira iz manj razvitih držav v bolj razvite, delavci iščejo zaposlitev tam, kjer je večje povpraševanje in kjer lahko pričakujejo boljše delovne pogoje, večjo blaginjo in večji dohodek.

Območje Slovenije se je od nekdaj srečevalo z migracijami. V različnih obdobjih so prevladovali enkrat politične, drugič ekonomske migracije. Še posebej velja omeniti migracije po osamosvojitvi države, ko je Slovenija za nekdanje jugoslovanske države postala država priseljevanja in iskanja novih priložnosti. Velik del zaposlenih tujcev v Sloveniji še danes predstavljajo tujci iz območja nekdanje Jugoslavije, vedno več pa jih prihaja tudi iz ostalih evropskih držav.

V svojem magistrskem delu bom povzel osnovo zgodovine migracij na slovenskem območju, predstavil stanje trga dela ter osvetlil glavne značilnosti zaposlovanja tujcev na slovenskem trgu dela ter postopke in zakonske okvire za zaposlovanje tujcev. Osredotočil se bom predvsem na značilnosti zaposlovanja tujcev v okviru gozdarske dejavnosti v Sloveniji.

Namen magistrskega dela je s pomočjo pregleda zgodovine preseljevanja na območju Slovenije predstaviti glavne značilnosti trga dela ter osvetliti problematiko zaposlovanja tujcev v Sloveniji. V okviru dela želim predstaviti glavne značilnosti zakonodaje in postopke zaposlovanja ter zbrati glavne značilnosti postopkov, dokumentov in pogojev glede zaposlovanja tujcev. V okviru raziskave, ki sem jo opravil, sem pripravil predloge, ki bi lahko izboljšali možnosti podjetij oziroma postopke za zaposlovanje tujcev.

Cilj magistrskega dela je:

- Delodajalcem in delojemalcem predstaviti razvoj slovenskega trga dela, trende ter vzroke zaposlovanja tujcev zaradi lažjega razumevanja razvoja in trenutnega stanja trga dela ter razvoja suficitarnih in deficitarnih poklicev na območju Slovenije.
- Pripraviti osnovni pregled glavnih značilnosti pravne ureditve na področju zaposlovanja tujcev z namenom, da zainteresirani bralci hitreje in lažje najdejo vse relevantne informacije na enem mestu.
- Pregledati in predstaviti postopke ter posebnosti zaposlovanja tujcev iz držav članic in nečlanic EU, iz katerih slovenska podjetja najpogosteje zaposlujejo, jih kritično pregledati ter pripraviti predloge, ki bi podjetjem olajšali in poenostavili postopke in procese, zaradi česar bi se podjetja lahko večkrat posluževala zaposlovanja tujcev.
- Analizirati in osvetliti problematiko zaposlovanja tujcev z vidika slovenskih podjetij, ki se ukvarjajo z gozdarsko dejavnostjo in zaposlujejo tujce ter iz analize pridobiti rezultate o vzrokih zaposlovanja, podatke o prednostih in slabostih zaposlitve tujcev ter hkrati pridobiti dodatne informacije glede težav v postopkih zaposlovanja, nato pa poiskati rešitve in predloge za izboljšave.
- Pripraviti pregled glavnih vzrokov zaposlovanja tujcev v Sloveniji s poudarkom na vzrokih zaposlovanja tujcev v gozdarski dejavnosti v Sloveniji. Dokazati, da so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev pomanjkanje delovne sile s specifično izobrazbo in izkušnjami v domači državi; ta delovna sila pa tudi ni pripravljena delati pod pogoji, pod kakršnimi so pripravljene delati tujci, tudi zaradi večjega obsega dela zaradi naravnih vremenskih pojavov (žledolom, vetrolom) ter ugotoviti glavne prednosti in slabosti zaposlitve tujcev in ugotoviti trend zaposlovanja v okviru gozdarske dejavnosti v Sloveniji.

Raziskava bo temeljila na metodi strukturiranega osebnega intervjuja z vnaprej določenimi okvirnimi vprašanji. Ker gre za osebni intervju, bo pogovor lahko odprl tudi dodatna vprašanja in s tem prinesel tudi kvalitetnejše odgovore in rezultate raziskave. V raziskavo bo vključenih 5 podjetij, ki se ukvarjajo z gozdarsko dejavnostjo in so zanjo tudi registrirana. Pravna oblika vseh podjetij je družba z omejeno odgovornostjo, zaposlene pa imajo tudi tuje državljanke.

Z analizo raziskave bom poiskal odgovore na začetni raziskovalni vprašanja:

- Ali se zaposlovanje tujcev v Sloveniji in v slovenski gozdarski dejavnosti povečuje zaradi pomanjkanja delovne sile s specifično izobrazbo in izkušnjami ter zaradi odpiranja trga dela in zmanjšanja omejitev pri prehodu na tuj trg dela?
- Ali so postopki zaposlovanja tujcev dolgotrajni, zapleteni in bi s poenostavitvijo, prenovo ter določenimi izboljšavami postali bolj učinkoviti, s tem pa delodajalcem in delojemalcem prijaznejši?

Magistrsko delo je tako sestavljeno iz treh delov. V prvem delu bom zaradi lažjega razumevanja opredelil glavni pojem »tujec«, skozi kratek zgodovinski pregled bom predstavil, kako različne ekonomske in politične razmere vplivajo na priseljevanje oziroma odseljevanje iz določenega območja ter predstavil glavne značilnosti slovenskega trga dela. V drugem delu se bom dotaknil slovenske zakonodaje in postopkov, ki urejajo zaposlovanje tujcev ter posebnosti zaposlovanja tujcev iz določenih evropskih in neevropskih držav. V tretjem delu bom analiziral področje zaposlovanja tujcev v slovenski gozdarski dejavnosti. Z analizo delodajalcev, ki zaposlujejo tujce, bom skušal izluščiti glavne vzroke zaposlovanja tujcev, prednosti in slabosti tuje delovne sile ter opredeliti trend zaposlovanja tujcev. Prav tako bom pri delodajalcih preveril izkušnje glede postopkov zaposlovanja tujcev.

Magistrsko delo bom zaključil z razpravo o rezultatih raziskave, navedbo glavnih ugotovitev raziskave ter z oblikovanjem priporočil. Le-ta se bodo navezovala na spremembe, ki bi ob pravilni uporabi in upoštevanju prispevale k izboljšanju in poenostavitvi zaposlovanja tujcev v Sloveniji ter pri reševanju težav, ki jih vidijo delodajalci.

1 PREGLED TRGA DELA V SLOVENIJI IN MIGRACIJE

Območje Slovenije je bilo nenehno pod številnimi vplivi ekonomskih in političnih pritiskov preseljevanja. Ozemlje je bilo razdeljeno med različne države. Z natančnimi statističnimi podatki glede migracij v devetnajstem stoletju in prvi polovici dvajsetega stoletja ne razpolagamo, zato je stanje migracij in trga dela za to obdobje predstavljeno bolj splošno in z glavnimi značilnostmi posameznih obdobj. Kasnejše spremljanje in beleženje podatkov nam omogoča natančnejšo analizo ter natančnejše spremljanje trendov, vzrokov sprememb na trgu dela ter preučevanje strukture trga dela (Valenčič, 1990).

1.1 Zgodovinski pregled migracij na območju Slovenije

Prvi val izseljevanja lahko umestimo v čas Avstro-Ogrske od leta 1840 naprej. V veljavi je bil izseljenski patent, ki je opredeljeval izseljenca kot vsakega, ki je zapustil avstrijske dežele in se ni imel namena vrniti nazaj (Valenčič, 1990).

Izselitev je bila dopustna samo z dovoljenjem, za katerega je oseba morala zaprositi deželno vlado in plačati tako imenovano »odhodnino«. Svoboda preseljevanja je bila določene z ustavnim zakonom iz leta 1867, ki sprošča preseljevanje oseb in premoženja na državnem ozemlju. Izjema je veljala za državljane, ki so bili zavezani vojaški dolžnosti in so se v tujino lahko izselili samo s posebnim ministrskim dovoljenjem. Po besedah Valenčiča (1990) lahko trdimo, da je bilo izseljevanje v tuje države s slovenskega ozemlja pred marčno revolucijo zanemarljivo.

Industrijski razvoj v devetnajstem stoletju je pospešil predvsem preseljevanje s podeželja v mestno in industrijsko okolje. Prevladovali so socialni in ekonomski vzroki migracij, ki so imeli izvor predvsem v tehnološkem in industrijskem razvoju, v slabih letinah ter razvoju prevoznih sredstev (Malačič, 1993).

S poslabšanjem gospodarskih razmer in propadanjem domačih obrti, prevoznništva, rudarstva in kmečke trgovine se je poslabšal tudi standard kmečkega prebivalstva. Preseljevanje v tuje države se je povečalo v petdesetih letih 19. stoletja (Valenčič, 1990). Izseljenci v Nemčiji so zaposlitev v glavnem našli v industrijskih centrih, rudnikih. Na drugi strani so se nekateri kmetje izseljenci v Ameriki ponovno zaposlili v kmetijstvu, pridobili svojo zemljo, ki so jo lahko kupili, v nekaterih območjih pa so jo celo brezplačno dobili. Del se jih je zaposlil v gozdarstvu, rudarstvu, industriji, trgovini in na železnicah (Drnovšek, 1994).

Migracije v obdobju med svetovnima vojnama so bile opredeljene s prisilnimi selitvami in veliko gospodarsko krizo. Prisilne selitve, beg, izgoni in prisilno delo ter protekcionizem in težnja po samozadostnosti so bili glavni dejavniki, ki so oblikovali politiko selitev in trg dela (Drnovšek, 2012).

Politično izseljevanje v dvajsetih in tridesetih letih, ko so Slovenci odhajali po večini v Francijo, Jugoslavijo in Južno Ameriko, je spremljalo tudi ekonomsko izseljevanje. Propad in kriza v kmetijstvu sta povzročala povišanje brezposelnosti, h kateri je dodatno prispevala še manjša industrijska proizvodnja. Kriza je znižala življenjski standard, socialne razmere in pomanjkanje pa je vplivalo tudi na nižji naravni prirastek prebivalstva. Slovensko izseljevanje je bilo z ekonomskega vidika v času gospodarske krize usmerjeno predvsem v rudarska središča Evrope. Značilno je bilo izseljevanje v Francijo, zaposlovanje v Nemčiji pa je že bilo urejeno z meddržavnimi pogodbami, ki so urejale pravni in socialni status izseljencev. Zaposlitev za slovenske rudarje, ki so v Nemčijo pogosto vstopili ilegalno, je čakala v rudnikih, kamnolomih, opekarnah in tovarnah sintetičnega bencina. Kljub zaposlovanju slovenskih izseljencev v tujini pa je pomembno omeniti, da so z nastopom gospodarske krize številni izgubili zaposlitev in so se bili primorani vrniti domov, saj so delodajalci vseeno dajali prednost zaposlitve domačemu prebivalstvu. Številni so se morali zaradi nezaposlenosti vrniti nazaj v domovino (Drnovšek, 2012).

Območje današnje Republike Slovenije je bilo vedno zaznamovano z migracijami. Migracije so bile še posebej razvite na obmejnih območjih z Avstrijo in Italijo. Temeljile so na posebnih bilateralnih sporazumih, ki so obmejnim prebivalcem omogočali lažje prehajanje meje s posebnimi dokumenti. Zavratnik Zimic (2004) je migracijska gibanja na območju Slovenije razdelila na tri obdobja:

- obdobje od konca 2. svetovne vojne do leta 1954, za katero so značilne emigracije;
- obdobje med leti 1954 in 1990, ki je zaznamovano predvsem z odseljevanjem Slovencev v Nemčijo in Avstrijo ter s priseljevanjem prebivalcev z območja nekdanje Jugoslavije;
- obdobje po letu 1990, v katerem je glavne spremembe prinesla osamosvojitve Slovenije leta 1991 in s tem oblikovanje lastne slovenske zakonodaje na področju migracij.

Obdobje po koncu 2. svetovne vojne je bilo zaznamovano predvsem s političnimi migracijami. Prevladovala so ilegalne emigracije. Najbolj značilno je bilo izseljevanje gostujočih delavcev v države Zahodne Evrope, največ v Nemčijo. Zahodna Evropa je bila zaradi posledic vojne še vedno ekonomsko neprivlačna, zato to območje še ni bilo privlačno za ekonomske migrante. Od sredine petdesetih let se je trend migracij obrnil v ekonomske migracije. Območje Slovenije je tako postalo območje ekonomskih imigracij (Zavratnik Zimic, 2004, str. 9).

Obdobje po končani vojni vključuje tudi del leta 1945. V tem delu so potekale številne emigracijske aktivnosti, ki jih je povzročil umik okupatorske vojske, zato jih uvrščamo v politične emigracije, ki so se nadaljevale tudi po uradnem koncu vojne. Ekonomskih migracij zaradi slabega gospodarskega stanja v Evropi še ni bilo. Z novo oblastjo je prišlo do zaprtja mej in s tem do zmanjšanja migracij. Potekala je tudi propagandna akcija z namenom pritegnitve slovenskih emigrantov nazaj v osvobojeno domovino. Natančnih podatkov glede neto zunanjih migracij v tem obdobju iz dosegljivih statističnih podatkov ni mogoče pridobiti in razčleniti še na medrepubliške in tuje selitve (Malačič, 1991).

Sledilo je obdobje, za katero je bilo značilno, da se je slovensko območje začelo spreminjati v območje priseljevanja. Prevladovali so ekonomski vzroki migracij, saj je bila Slovenija ekonomsko privlačnejša, gospodarsko bolj razvita, ponujala je številne zaposlitvene možnosti in priložnosti za migrante. Priseljevanje iz jugovzhoda proti severozahodu je povečevala še visoka brezposelnost v ostalih državah bivše Jugoslavije. V tem obdobju so se začele pojavljati tudi emigracije Slovencev v tuje države, kar je še dodatno povečevalo možnosti zaposlovanja v Sloveniji. Kot je zapisal Kodelja (1992) so imigracije na slovensko območje iz ostalih držav bivše Jugoslavije potekale v glavnem iz treh območij in sicer območje občin ob slovensko-hrvaški meji, območje osrednje Jugoslavije, kamor uvrščamo severno in zahodno območje Bosne in Hercegovine, vzhodno Slavonijo, Vojvodino in zahodno Srbijo ter območje južne Jugoslavije, ki obsega centralni del Kosova, severovzhodni del Makedonije, Metohijo in območje Sandžaka. Imigranti so se v glavnem

priseljevali v večja mesta, ki so bila industrijsko razvitejša in so nudila številne možnosti za zaposlitev kot na primer Ljubljana, Kranj, Jesenice, Celje, Velenje ter v obmejna območja s Hrvaško, s poudarkom na slovenskih obalnih mestih. (Kodelja, 1992).

Emigracije Slovencev so bile prav tako ekonomsko motivirane, emigranti so bili iskalci višjih plač, višjega socialnega ugleda z željo po doseganju širšega znanja in izkušenj. Najpogostejša območja emigracij Slovencev so bila območja Avstrije, Nemčije, Severne Amerike in Avstralije. Začasno ekonomsko migriranje se je pogosto spremenilo v trajno migrantstvo, še posebej v primeru, ko je bilo potrebno sprejeti življenjske odločitve, kot je na primer sprejetje državljanstva zaradi olajšanja vsakdanjih opravil v tuji državi (Zavratnik Zimic, 2004).

V tabeli 1 je prikazano število prebivalcev, ki so se za stalno odselili v tujino oziroma priselili iz tujine ter neto migracije s tujino.

Tabela 1: Priselitve, odselitve in neto selitve Slovenije s tujino v obdobju 1954-1989

Leto	Priselitve		Odselitve		Neto selitve	
	Št.	‰	Št.	‰	Št.	‰
1954	668	0,4	2.795	1,8	- 2.127	-1,4
1955-1959	332	0,2	2.916	1,9	- 2.584	-1,7
1960-1964	373	0,2	1.425	0,9	- 1.052	-0,7
1965-1969	477	0,3	1.586	0,9	- 1.109	-0,6
1970-1974	685	0,4	1.126	0,6	442	-0,2
1975	733	0,4	699	0,4	34	0,0
1976	632	0,3	635	0,3	- 3	0,0
1977	597	0,3	694	0,4	- 97	-0,1
1978	504	0,3	661	0,4	- 157	-0,1
1979	451	0,2	518	0,3	- 67	0,0
1980	360	0,2	646	0,3	- 286	-0,1
1981	387	0,2	559	0,3	- 172	-0,1
1982	334	0,2	432	0,2	- 98	0,0
1983	329	0,2	453	0,2	- 124	0,0
1984	252	0,1	424	0,2	- 172	-0,1
1985	310	0,2	668	0,3	- 358	-0,2
1986	380	0,2	633	0,3	- 253	-0,1
1987	222	0,1	203	0,1	19	0,0
1988	216	0,1	134	0,1	82	0,0
1989	200	0,1	179	0,1	21	0,0

Vir: Malačič (1991).

Po letu 1954 so na voljo obširnejši statistični podatki, ki omogočajo razdelitev migracij še na medrepubliške, torej migracije med državami Jugoslavije ter tuje migracije. Migracije so bile takrat posledica ekonomskih dejavnikov, politični dejavniki pa so skoraj popolnoma izzveneli. Pomemben vpliv na migracije je imel tudi jugoslovanski ekonomski sistem ter odsotnost omejitvene imigracijske politike, ki ni spodbujal selitve kapitala ampak selitev delovne sile (Malačič, 1991).

V tabeli 2 so prikazane neto medrepubliške migracije Slovenije z jugoslovanskimi republikami. Pozitivne so postale že sredi petdesetih let ter so naraščale do prve polovice sedemdesetih let, ko so nekoliko zastale zaradi ekonomskega zastoja, kar pa je vodilo v kasnejše intenzivno priseljevanje v Slovenijo v drugi polovici sedemdesetih let (Malačič, 1991).

Tabela 2: Priselitve, odselitve in neto selitve Slovenije z drugimi jugoslovanskimi republikami v obdobju 1954-1989

Leto	Priselitve		Odselitve		Neto selitve	
	Št.	‰	Št.	‰	Št.	‰
1954	5.851	3,8	6.462	4,2	- 611	-0,4
1955-1959	6.842	4,4	5.251	3,4	1.591	1,0
1960-1964	7.410	4,6	4.225	2,6	3.185	2,0
1965-1969	8.348	4,9	4.374	2,6	3.974	2,3
1970-1974	7.387	4,2	3.932	2,2	3.455	2,0
1975	10.592	5,9	3.780	2,1	6.812	3,8
1976	12.050	6,6	3.935	2,2	8.115	4,5
1977	12.535	6,8	4.419	2,4	8.116	4,4
1978	12.226	6,6	4.771	2,6	7.495	4,0
1979	13.426	7,1	5.262	2,8	8.164	4,3
1980	11.623	6,1	6.066	3,2	5.557	2,9
1981	11.095	5,8	6.661	3,5	4.434	2,3
1982	10.310	5,4	5.780	3,0	4.530	2,4
1983	9.452	4,9	5.528	2,9	3.924	2,0
1984	8.972	4,6	5.489	2,8	3.483	1,8
1985	8.602	4,4	4.719	2,4	3.883	2,0
1986	8.803	4,4	4.654	2,3	4.149	2,1
1987	8.358	4,2	3.921	2,0	4.437	2,2
1988	7.302	3,7	3.819	1,9	3.483	1,7
1989	6.584	3,3	4.283	2,1	2.301	1,2

Vir: Malačič (1991).

Za lažjo predstavo celotnih migracij v obdobju sledi še tabela 3, ki prikazuje celotne neto zunanje migracije v povezavi z območjem Slovenije.

Tabela 3: Celotne zunanje priselitve, odselitve in neto selitve Slovenije v obdobju 1954-1989

Leto	Priselitve		Odselitve		Neto selitve	
	Št.	‰	Št.	‰	Št.	‰
1954	6.519	4,3	9.257	6,1	- 2.738	-1,8
1955-1959	7.174	4,6	8.167	5,3	- 993	-0,6
1960-1964	7.783	4,8	5.650	3,5	2.133	1,3
1965-1969	8.825	5,2	5.960	3,5	2.865	1,7
1970-1974	8.072	4,6	5.058	2,8	3.014	1,8
1975	11.325	6,3	4.479	2,5	6.846	3,8
1976	12.682	6,9	4.570	2,5	8.112	4,4
1977	13.132	7,1	5.113	2,8	8.019	4,3
1978	12.770	6,9	5.432	3,0	7.338	3,9
1979	13.878	7,3	5.780	3,1	8.097	4,3
1980	11.973	6,3	6.712	3,5	5.261	2,8
1981	11.482	6,0	7.220	3,8	4.262	2,2
1982	10.644	5,5	6.212	3,2	4.432	2,3
1983	9.781	5,1	5.981	3,1	3.800	2,0
1984	9.224	4,7	5.913	3,0	3.311	1,7
1985	8.912	4,5	5.387	2,7	3.525	1,8
1986	9.183	4,6	5.287	2,7	3.896	2,0
1987	8.580	4,3	4.124	2,1	4.456	2,2
1988	7.518	3,8	3.953	2,0	3.565	1,8
1989	6.784	3,4	4.462	2,2	2.322	1,2

Vir: Malačič (1991).

Proces osamosvajanja Slovenije po letu 1989 je imel vpliv tudi na slovenski trg delovne sile. Z osamosvojitvijo je prišlo do izgube internega trga, preoblikovanja in prestrukturiranja celotnega gospodarstva in političnega režima ter številne druge ekonomsko-politične spremembe (Preželj in Svetlik, 1992). Po letu 1991 je Slovenija zaradi krize, ki je sledila razpadu Socialistično federativne republike Jugoslavije (v nadaljevanju: SFRJ), najprej imela negativen selitveni saldo, v kasnejših letih pa se je nadaljevala stalnica pozitivnega priselitvenega salda. Na slovenski trg dela so prihajali predvsem nižje kvalificirani delavci iz bivše Jugoslavije, ki so se zaposlovali največ v gradbeništvu in v predelovalnih dejavnostih v razvitejših regijah Slovenije (Malačič, 1991)

Pomembnejši mejnik v zgodovini predstavlja še vključitev Slovenije v EU leta 2004. Kot je navedeno na spletni strani Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, je Slovenija z vstopom med države članice pridobila prost pretok delovne sile, blaga, kapitala in storitev, kar predstavlja štiri temeljne svoboščine na notranjem trgu EU (MDDSZ, brez

datuma b). Z vključitvijo v Schengensko območje je Slovenija še bolj pridobila na privlačnosti za priseljevanje.

Migracije v okviru območja sedanje slovenske države so se torej spreminjala tako po samem neto migracijskem saldu kot tudi po vzrokih migracij. Kljub temu, da je bila Slovenija v preteklosti precej bolj država odseljevanja, pa se po drugi svetovni vojni pojavlja kot država priseljevanja. Priseljevanje je potekalo v večini iz drugih držav nekdanje Jugoslavije. Ta trend se je obdržal še do danes, saj je večina tujcev, ki so zaposleni v Sloveniji prav iz držav nekdanje Jugoslavije. Kljub naraščajočemu trendu zaposlovanja tujcev pa beg možganov zagotovo povzroča številna vprašanja in razprave, kako bi ga bilo mogoče preprečiti in obdržati izobražene kadre znotraj države.

1.2 Ponudba in povpraševanje na slovenskem trgu dela

Trg dela je sestavljen iz ponudbe in povpraševanja po delu, delovni sili. V Zakonu o urejanju trga dela (ZUTD, Ur. L. RS št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT in 55/17, 5. člen) je trg dela definiran kot prostor, na katerem se srečujejo iskalci zaposlitve z znanji, veščinami in delovnimi izkušnjami ter delodajalci, ki iščejo kandidate za prosta delovna mesta oziroma vrste dela.

Malačič (1995) trg dela opisuje kot trg, kjer se definirajo plače, obseg ter druge značilnosti zaposlitve. Ponudba je sestavljena iz delavcev, ki ponujajo storitev dela, povpraševanje pa je predstavljeno s strani delodajalcev, ki povprašujejo po delu. Pri trgu dela se ne moremo omejiti na lokalni trg, pač pa moramo trg dela razumeti širše, kot nacionalni ali mednarodni trg. Za delavca na trgu dela ni pomembno le plačilo za opravljeno delo, ampak tudi druge socialno ekonomske razmere in neekonomski dejavniki (Malačič in drugi, 1995).

Pri analizi trga dela je pomembno, da ločimo podatke, ki izhajajo iz državnih registrov ter podatke, ki so pridobljeni na podlagi ankete. V slovenski statistiki tako ločimo registrirane brezposelne osebe, med katere vključujemo osebe, ki nimajo redne zaposlitve, so sposobne in imajo voljo ter željo po sprejetju zaposlitve, ki je primerna strokovni usposobljenosti oseb ter so prijavljene na Zavodu RS za zaposlovanje. Brezposelne osebe po anketi o delovni sili, ki je usklajena z ILO (International labour organisation) opredelitvijo, so osebe, ki so starejše od 15 let, v poročevalskem tednu niso bile zaposlene, samozaposlene ter niso opravljale nobenega dela proti plačilu, aktivno iščejo delo in bi ga bile pripravljene takoj sprejeti, oziroma so že našle delo, ki ga bodo opravljale takoj v času po poročevalskem tednu (Senjur, 2001). Za lažjo predstavbo ter v dokaz pomembnosti ločevanja med anketno in registrirano brezposelnostjo je v tabeli 4 prikaz s podatki glede stopenj brezposelnosti po obeh opredelitvah.

Tabela 4: Stopnja registrirane in anketne brezposelnosti v Sloveniji med leti 2010 in 2018

Leto	Registrirana brezposelnost	Anketna brezposelnost
2010	10,7	7,3
2011	11,8	8,2
2012	12,0	8,9
2013	13,1	10,1
2014	13,1	9,7
2015	12,3	9,0
2016	11,2	8,0
2017	9,5	6,6
2018	8,2	5,1

Vir: SURS (2019).

1.2.1 Analiza trga dela - sestava in stanje trga dela ter glavne značilnosti

Stanje na trgu dela se v zadnjem času izboljšuje. Od leta 2013 se povečuje zaposlenost, pojavlja se vse več zaposlitvenih možnosti, brezposelnost se manjša, plače pa zvišujejo. Vse večja ovira na trgu dela postajajo neugodne strukturne značilnosti brezposelnih, predvsem povečevanje deleža starejših brezposelnih oseb in nižje izobražene delovne sile ter dolgotrajna brezposelnost, ki je prav tako prisotna tudi med mladimi (ZRSZ, 2018b).

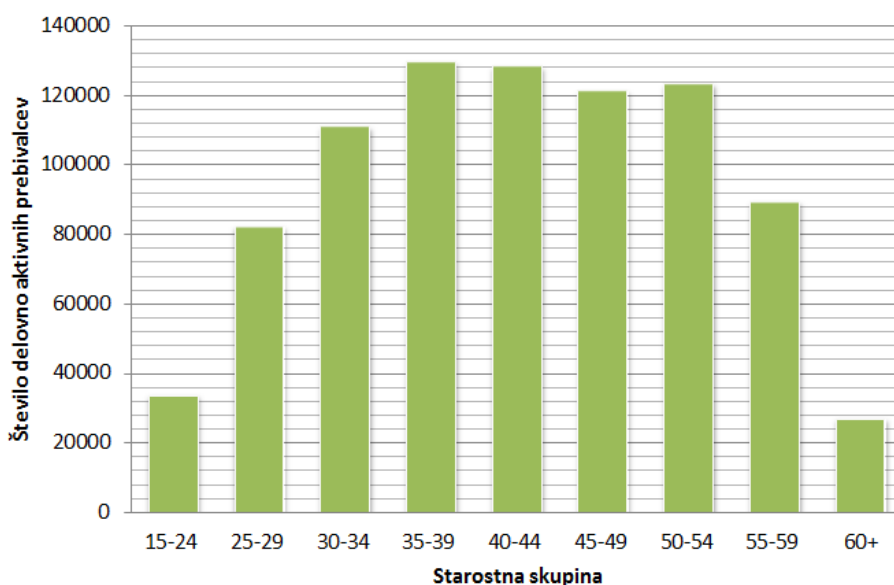
Slovenija se tako kot ostale razvite države sooča s pomembnimi spremembami na področju starostne strukture prebivalstva. Zmanjševanje delovno sposobnih prebivalcev zmanjšuje ponudbo delovne sile na trgu, kar bo v prihodnosti omejevalo gospodarsko rast. Povečali se bodo izdatki za socialno zaščito, hkrati pa se bodo na drugi strani zmanjšali viri financiranja. Glede na demografske projekcije naj bi proces staranja prebivalstva v Sloveniji bil intenzivnejši kot v ostalih evropskih državah. Po navedbah v članku Urada za makroekonomske analize in razvoj (v nadaljevanju: UMAR) v prihodnosti tudi večja delovna aktivnost mladih in starejših ne bo zadostovala vsem potrebam po zaposlovanju. Zmanjšana ponudba delovne sile kot posledica starostno spremenjene strukture bo upočasnila rast produktivnosti ter bo imela vpliv na strukturo potrošnje. Negativen vpliv na prilagajanje razmeram na trgu dela prinašajo tudi odsotnost upravljanja z različnimi starostnimi skupinami v naših podjetjih ter slaba migracijska politika, s katero bi privabljali deficitarno delovno silo, ki bi omilila razmere na trgu dela (UMAR, 2016).

V Sloveniji je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije v 3. četrtletju leta 2018 skupno 2.070.050 prebivalcev, od tega 1.943.127 državljanov Republike Slovenije, 126.923 pa tujih državljanov. Delež in število tujih državljanov med prebivalci Slovenije se v zadnjih desetih letih povečuje. 1. januarja 2018 je imela Slovenija 985 prebivalcev več kot pred enim letom, delež tujih državljanov pa se je povečal za 5,9 %. Povprečna starost prebivalcev Slovenije je bila v začetku leta 2018 43,2 leti, mlajši od 15 let so zavzemali 15 % delež, starejši od 64 let pa 19 % delež celotnega prebivalstva Slovenije (SURS, 2018a).

Glede na podatke anketne raziskave je bilo delovno sposobnih prebivalcev v letu 2017 1.757.000, število aktivnih 1.027.000, število neaktivnih pa 730.000. Delovno aktivnih prebivalcev je bilo 959.000, brezposelnih pa 67.000, pri čemer večji delež le-teh predstavljajo ženske. Glede na registrske podatke je bilo leta 2017 delovno aktivnih prebivalcev 845.454, od tega ženskih predstavnic 382.003, moških pa 463.451. Stopnja delovne aktivnosti, ki je mednarodno primerljiv kazalnik položaja na trgu dela, je bila v Sloveniji 54,6 %, v celotni EU-28 pa ima ta kazalnik vrednost 53,5 %, kar pomeni, da Slovenija dosega nadpovprečni delež delovno aktivnih med delovno sposobnimi. Stopnja delovne aktivnosti je bila v letu 2018 bistveno višja med osebami z najmanj višješolsko izobrazbo kot med osebami z največ osnovnošolsko izobrazbo. Stopnja brezposelnosti je bila višja med osebami z največ osnovnošolsko izobrazbo kot med osebami z najmanj višješolsko izobrazbo (SURS, 2018a).

Pri pregledu starostnih skupin delovno aktivnih prebivalcev lahko vidimo, da je največ aktivnih v starostni skupini 35-39 let, sledi jim starostna skupina 40-44 let in 50-54 let. Za nižjo delovno aktivnost mladih (starost od 20 do 29 let) je kriva nadpovprečna stopnja vključenosti mladih v izobraževanje, kar pa zaradi pomanjkanja izkušenj in strukturnih neskladij ne pomeni, da bodo mladi takoj vključeni v skupino zaposeljivega kadra (slika 1).

Slika 1: Struktura delovno aktivnega prebivalstva po starostnih skupinah

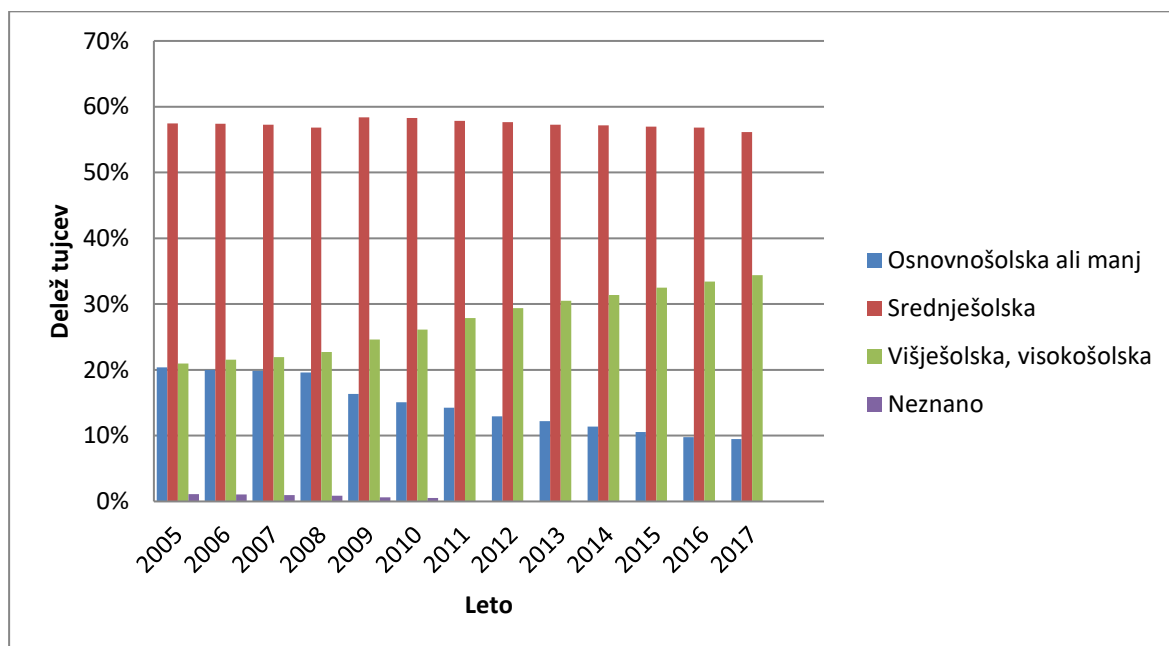


Prirajeno po SURS (2019).

Izobraženost delovne sile glede na stopnjo izobrazbe se v Sloveniji izboljšuje. Kot je razvidno iz naslednje slike 2, se delež delovno aktivnega prebivalstva z osnovnošolsko ali manjšo izobrazbo zmanjšuje, povečuje pa se delež višješolskega in visokošolskega delovno

aktivnega prebivalstva. Delež prebivalstva s srednješolsko izobrazbo ostaja približno na enaki ravni in se bistveno ne spreminja glede na pretekla leta (slika 2).

Slika 2: Struktura delovno aktivnega prebivalstva po stopnji izobrazbe



Prirejeno po SURS (2019).

Makroekonomske napovedi po trditvah slovenskih in mednarodnih institucij za naslednji dve leti ostajajo pozitivne. Gospodarska rast kljub manjši umiritvi ostaja visoka, vendar pa moramo v prihajajočih letih zaradi nižjega tujega povpraševanja in neugodnih demografskih razmer, ki vplivajo na število delovno aktivnega prebivalstva, pričakovati umirjanje gospodarske rasti. Hkrati se bo umirjala tudi rast zaposlenosti, ki bo predvsem posledica staranja prebivalstva ter pomanjkanja usposobljene delovne sile (ZRSZ, 2018c).

1.2.2 Suficitarni in deficitarni poklici na trgu dela v Sloveniji

Slovar slovenskega knjižnega jezika (v nadaljevanju: SSKJ) pojem deficitaren opredeljuje kot tisto, česar ni dovolj. Če pojem uporabimo v konceptu deficitaren poklic s tem opredeljujemo poklic, ki ga na trgu ni dovolj (SSKJ, 2000). Nasprotno pomeni suficitaren poklic, ki ga lahko opredelimo kot poklic, ki je na trgu dela v presežku. Pri deficitarnih poklicih povpraševanje delodajalcev na trgu dela presega ponudbo iskalcev zaposlitve, ki lahko opravljajo takšne poklice (ZRSZ, 2018d).

Primanjkljaj ali presežek določenega poklica na trgu dela je lahko količinski, lahko pa se pojavi tudi kot posledica neskladij v strukturi delavcev med povpraševanjem in ponudbo na trgu dela po določenem poklicu. Na slovenskem trgu se srečujemo z razmerami, ki so očitno posledica strukturnih razlik, saj smo imeli kljub rasti anketne in registrirane brezposelnosti

po letu 2008 visoko povpraševanje po tujih delavcih, s katerimi delodajalci zapolnjujejo vrzel strukturnega primanjkljaja (Malačič, 2011).

Tabela 5: Deficitarni poklici po območjih po podatkih ZRSZ Usposabljam lokalno

Območna enota	Deficitarni poklici
Celje	kuhar; voznik avtobusa; slikopleskar; CNC operater; ključavničar; avtoserviser; bolničar/negovalec; skladiščnik; polagalec keramičnih oblog; mizar
Koper	gradbeni delavec; delavec za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih; kuhinjski pomočnik; kuhar; natakár; varilec; CNC operater; pek kruha in peciva; računovodja; orodjar
Kranj	kamnosek; oblikovalec kovin; pek; mesar; izvajalec suhomontažne gradnje; slikopleskar-črkoslikar; varilec; CNC operater; socialni oskrbovalec; monter in serviser klimatskih in hladilnih naprav; monter ogrevalnih naprav
Ljubljana	delavec za preprosta dela v predelovalnih dejavnostih; kuhinjski pomočnik; natakár; varilec; skladiščnik; CNC operater; socialni oskrbovalec; pomožni gradbeni delavec (nizke gradnje); prodajalec; komercialist / zavarovalni zastopnik; oblikovalec kovin
Maribor	izdelovalec kovinskih konstrukcij; inštalater strojnih inštalacij; oblikovalec kovin, orodjar; pek; slašičar; mizar; zidar; izvajalec suhomontažne gradnje; avtomehanik-avtoserviser; CNC operater; ključavničar; varilec; strugar; orodjar; kuhar; natakár
Murska Sobota	inštalater strojnih inštalacij; oblikovalec kovin; električar; mesar; mizar; zidar; tesar; slikopleskar; gastronomske in hotelske storitve; varilec; voznik C, CE, D kategorije; ličar
Nova Gorica	kuhinjski pomočnik; upravljavec strojev pri obdelavi kovinskih izdelkov; natakárski pomočnik; komercialist; skladiščnik
Novo mesto	kuhar; natakár; strugar; orodjar; mizar, avtomehanik; varilec; zidar; tesar; elektroinštalater; voznik težkih tovornjakov; monter in serviser vodovodnih inštalacij in naprav
Ptuj	inštalater strojnih inštalacij; električar; avtokaroserist; slašičar; mesar; mizar; zidar; slikopleskar-črkoslikar; ključavničar; strugar; kuhar; šiviljec; natakár; avtomehanik-avtoserviser
Sevnica	gradbinec; gradbinec zaključnih del; orodjar; strugar; obdelovalec lesa, mizar; delavec za preprosta dela v predelovalni dejavnosti; predelovalec živil; kuhar; natakár; voznik tovornjaka; mehanik, serviser strojev in vozil; monter in serviser električnih naprav
Trbovlje	varilec; ključavničar; operater CNC naprav oz. poklic v kovinarstvu; gradbinec; monter (vodovodnih naprav, hladilnih naprav ...); voznik težkega tovornjaka in vlačilca; mizar; socialni oskrbovalec; kuhar; natakár
Velenja	CNC operater; varilec; voznik; kuhar; natakár; ključavničar – kovinar; krovec – klepar; strojni tehnik; elektromonter; mesar; zidar; tesar

Vir: ZRSZ (2018d).

Država se z različnimi spodbudami in akcijami trudi zmanjšati strukturna neskladja deficitarnih in suficitarnih poklicev. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: ZRSZ) je v okviru projekta Usposabljam lokalno v letu 2018 po območjih opredelil deficitarne poklice (glej tabelo 5) ter k sodelovanju povabil delodajalce, ki so ustrezali pogojem opredeljenim v javnem povabilu k sodelovanju v projektu Usposabljam lokalno za leti 2018 in 2019 (ZRSZ, 2018d).

Deficitarnost poklicev država skuša omiliti še preko Javnega štipendijskega, razvojnega invalidskega in preživninskega sklada Republike Slovenije, ki razpisuje štipendije za deficitarne poklice, katerih namen je spodbuditi mlade k izobraževanju za poklice, za katere je na trgu dela zaznati razkorak med trenutnim in prihodnjim številom razpoložljivih kadrov in predvideno ponudbo delovnih mest. Cilj tovrstnega štipendiranja je zagotavljanje ustreznega kadra glede na povpraševanje delodajalcev na trgu, spodbuda vpisa na področja izobraževanja, ki so ključna za pospeševanje gospodarskega razvoja in izboljšanje zaposljivosti, spodbujati možnost zaposlovanja, kjer se najpogosteje zaposlujejo tujci ter promovirati poklicno in strokovno izobraževanje (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2019).

Kot deficitarni poklici v okviru Javnega razpisa za dodelitev štipendij za deficitarne poklice za šolsko leto 2019/2020 so bili s strani sklada opredeljeni naslednji poklici: kamnosek, mehatronik operater, izdelovalec kovinskih konstrukcij, inštalater strojnih inštalacij, oblikovalec kovin, orodjar, električar, avtokaroserist, pek, slaščičar, mesar, tapetnik, mizar, zidar, tesar, klepar-krovec, izvajalec suhomontažne gradnje, slikopleskar-črkoslikar, pečar-polagalec keramičnih oblog, gozdar, dimnikar, steklar (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije, 2019).

1.3 Vzroki zaposlovanja tujcev v Sloveniji

Zaposlovanje tujcev na območju Republike Slovenije je v zadnja leta zelo aktualna tema, saj so številni delodajalci zaradi presežnih potreb po določenih kadrih prisiljeni v pridobivanje delavcev iz območij držav članic EU in iz tretjih držav. Eden izmed razlogov za uvoz tuje delovne sile je strukturna brezposelnost, kar pomeni, da je povpraševanje po delovni sili v okviru poklica večje kot ponudba in zato prihaja do pomanjkanja delovne sile v okviru določenega poklica, izobrazbe in usposobljenosti (Huskarič, 2010).

Zaposlovanje tujcev je priljubljeno zaradi prilagodljivosti, mobilnosti in slabše sindikalne organiziranosti tujcev. V novem in neznanem okolju so pripravljene delati več in se dokazovati za nižje plačilo in delo v slabših pogojih. Nižji so tudi stroški dodatnega izobraževanja, usposabljanja ter prilagajanja že zaposlenih delavcev (Verlič, 2002).

Večanje proizvodnih kapacitet v okviru oddelkov, ki jih mednarodna podjetja selijo na jug Evrope, tudi v Slovenijo, povečuje povpraševanje po proizvodnem kadru, ki pa ga zaradi majhnega zanimanja primanjkuje. Podjetja se zato zanimajo na možnosti zaposlovanja tujcev, največ iz držav bivše Jugoslavije (ADECCO, 2016).

Kot enega izmed številnih razlogov za zaposlovanje tuje delovne sile lahko navedemo tudi demografske spremembe; število starejših prebivalcev se namreč povečuje, število otrok pa upada, kar povečuje število vzdrževanih prebivalcev. Tujci v tem primeru povečujejo število

delovno aktivnega prebivalstva in na tem področju delujejo kot blažilci sprememb in ugodno vplivajo na demografske spremembe (Glazer, 2008).

1.4 Strukturne značilnosti zaposlenih tujcev v Sloveniji

V nadaljevanju sledi pregled gibanja števila zaposlenih tujcev. Podatki se nanašajo na delovno aktivne osebe s tujim državljanstvom na dan 31. 12. vsakega posameznega leta. Podatki so pridobljeni na osnovi povpraševanja po podatkih na Statističnem uradu Republike Slovenije. Prevzeti so iz raziskovanja Delovno aktivno prebivalstvo.

V tabeli 6 so podatki navedeni glede na delovno aktivne osebe s tujim državljanstvom države EU ter na delovno aktivne osebe s tujim državljanstvom izven okvira držav članic EU.

Tabela 6: Število delovno aktivnih tujcev iz držav EU in držav izven EU

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tujci EU - skupaj	1.249	4.522	4.537	10.382	11.114	11.766	12.531	13.848	15.431
Tujci iz držav izven EU - skupaj	52.406	49.433	45.661	39.661	41.376	44.390	48.891	58.700	74.273
Tujci - skupaj	56.655	53.955	50.198	50.043	52.490	56.156	61.422	72.548	89.704

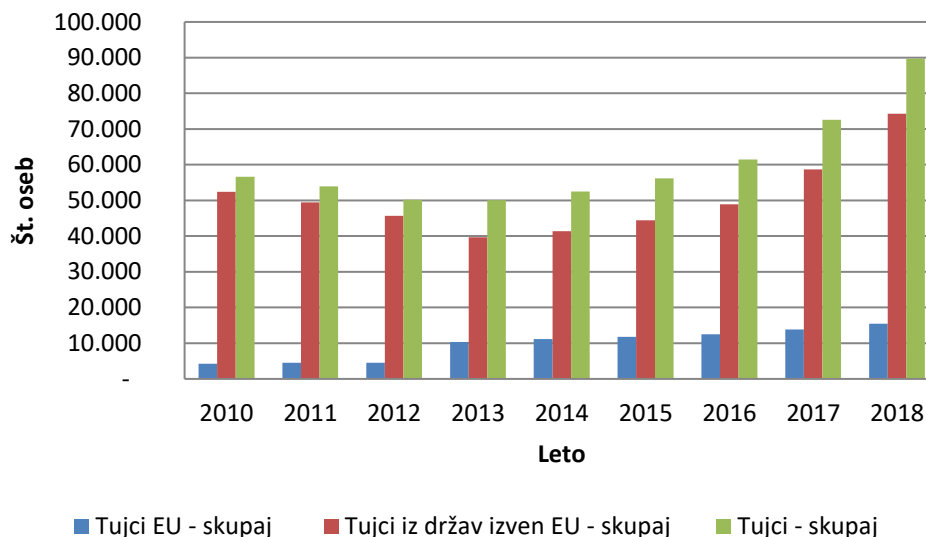
Prirejeno po Klanjšek (2019).

Število delovno aktivnih tujcev z državljanstvom države EU se od leta 2010 dalje nenehno povečuje in se je do leta 2018 več kot potrojilo. Na velik preskok v številu delovno aktivnih tujcev v kategoriji tujci – EU je zagotovo imela širitev EU v letu 2013, ko je v Evropsko unijo vstopila Hrvaška. Pri podatkih, ki so navedeni, je tako treba upoštevati, da se je število delovno aktivnih oseb v kategoriji Tujci EU povečalo za celotno število zaposlenih državljanov Hrvaške, na drugi strani pa se je za to isto število kategorija Tujci iz držav izven EU zmanjšala. Na povečevanje števila zaposlenih tujcev zagotovo vplivajo sprememba zakonodaje in uvedba Zakona o zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev, pomemben vpliv pa ima tudi celotno urejanje področja zaposlovanja tujcev, tudi z mednarodnimi pogodbami, kot je na primer sporazum o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine (v nadaljevanju: BIH) v Republiki Sloveniji.

Na sliki 3 je zaradi lažje predstave prikazano gibanje števila delovno aktivnih tujcev. Iz slike je razviden rahel padec skupnega števila delovno aktivnih tujcev do leta 2013, katerega vzrok je predvsem v zmanjšanju števila kategorije Tujci iz držav izven EU. Od leta 2014 dalje po podatkih beležimo naraščanje delovno aktivnih tujcev obeh kategorij, se pa kategorija Tujci iz držav izven EU povečuje bolj intenzivno. Največji skok števila delovno aktivnih tujcev je zabeležen prav med letoma 2017 in 2018, ko se je skupno število delovno

aktivnih oseb s tujim državljanstvom povečalo za 17.156, od tega kar 15.573 oseb iz kategorije Tujci iz držav izven EU.

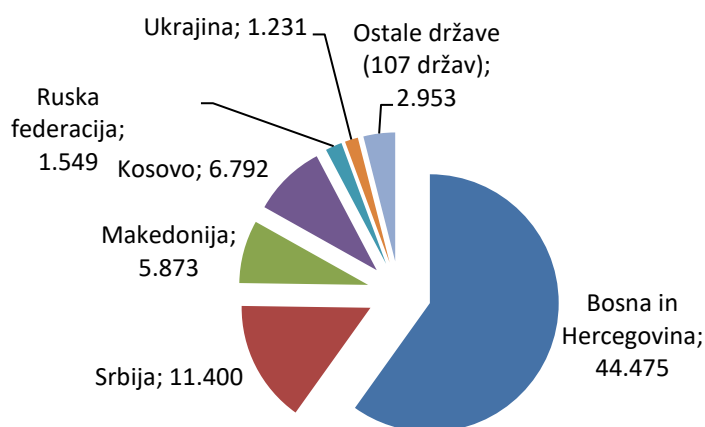
Slika 3: Delovno aktivne osebe s tujim državljanstvom



Prirejeno po Klanjšek (2019).

Med tujci iz držav izven EU največ delovno aktivnih tujcev v Sloveniji že vrsto let predstavljajo državljani Bosne in Hercegovine. Na drugem mestu so jim do vstopa v EU leta 2013 sledili hrvaški državljani. Za njimi pomembnejši delež predstavljajo še državljani Srbije, Makedonije in Kosova. Po državah nekdanje Jugoslavije je potrebno omeniti še delovno aktivne tujce iz Ruske federacije, Ukrajine in Kitajske.

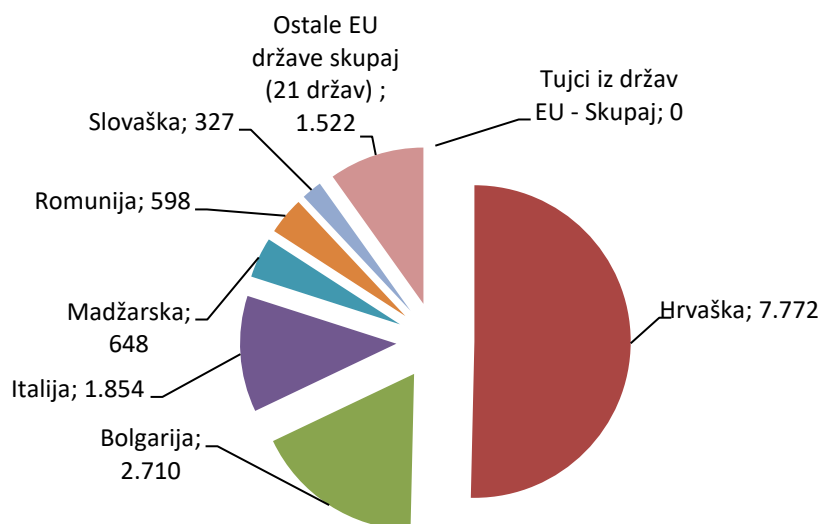
Slika 4: Število delovno aktivnih tujcev iz držav izven EU v Sloveniji v letu 2018



Prirejeno po Klanjšek (2019).

Med tujci iz držav članic EU od leta 2013 dalje, ko so vstopili v EU, največji delež predstavljajo hrvaški državljani, po številu jim sledijo državljani Bolgarije, Italije, Romunije ter Slovaške.

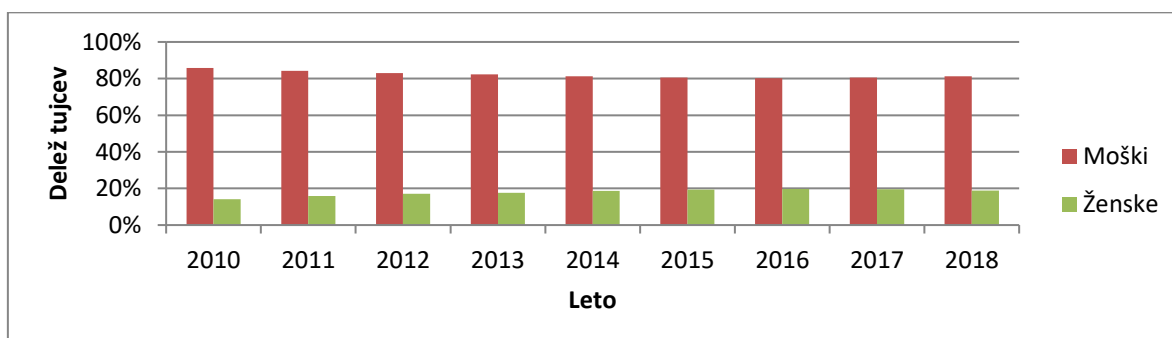
Slika 5: Število delovno aktivnih tujcev iz držav EU v Sloveniji v letu 2018



Prirejeno po Klanjšek (2019).

Iz slike 6 lahko razberemo, da v strukturi zaposlenih tujcev glede na spol v obravnavanem obdobju od leta 2010 do 2018 povsem prevladujejo moški. Delež moških se giblje med 80 % in 86 %. Rahel padec deleža moških v primerjavi z ženskami od leta 2010 dalje, ko so moški predstavljali delež 86 % vseh delovno aktivnih tujcev v Sloveniji oziroma 48.635 posameznikov, ženske pa 14 % oziroma 8026 posameznic. Delež moških je v primerjavi z ženskami padel za največ 6 %. Najnižji delež moških v primerjavi z ženskami, je bil zabeležen v letih 2016 in 2017. V letu 2018 se je delež delovno aktivnih moških zopet povečal za 1 % na približno 81 %, kar je ob povečanju skupnega števila delovno aktivnih tujcev na dan 31. 12. 2018 predstavljalo 72.817 moških ter 19 % oziroma 16.890 oseb ženskega spola.

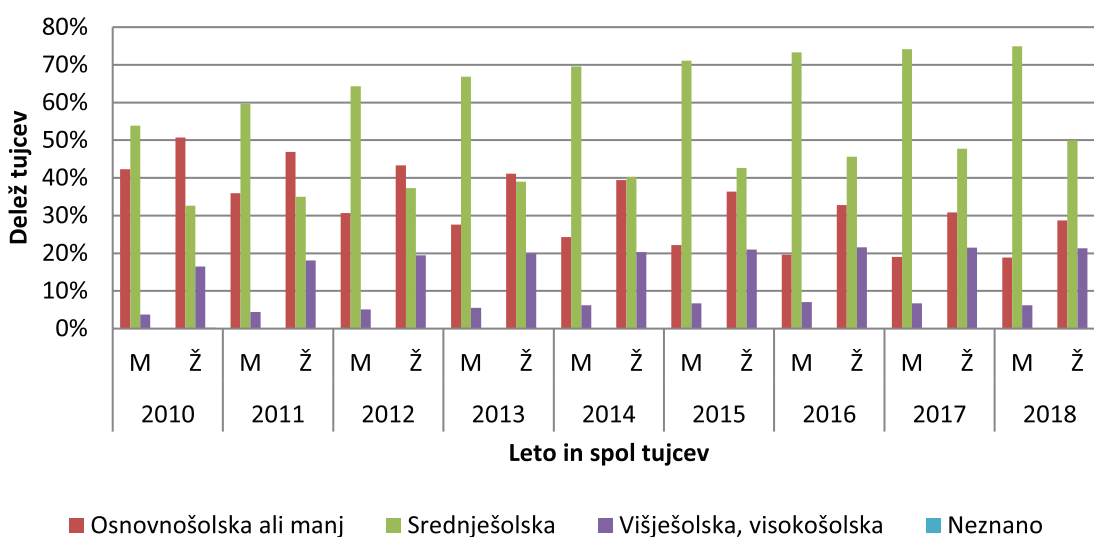
Slika 6: Delež delovno aktivnih tujcev glede na spol



Prirejeno po Klanjšek (2019).

Iz podatkov je možno razbrati tudi določene trende, ki se pojavljajo v vezi z izobrazbo delovno aktivnih tujcev v Sloveniji. Razvidno je, da se delež delovno aktivnih tujcev z osnovnošolsko izobrazbo ali manj zmanjšuje tako med moškimi kot tudi med ženskami. Nasprotno se delež tujcev s srednješolsko izobrazbo povečuje in je v zadnjih letih presegel delež 70 % vseh moških oziroma se je približal 50 % vseh delovno aktivnih žensk s tujim državljanstvom. V okviru višješolske in visokošolske izobrazbe ne prihaja do bistvenih sprememb, je pa razvidno, da je delež žensk z višješolsko ali visokošolsko izobrazbo glede na skupno število delovno aktivnih žensk s tujim državljanstvom višji, v primerjavi z deležem moških v enaki kategoriji.

Slika 7: Delež delovno aktivnih tujcev po stopnji izobrazbe in spolu



Prirejeno po Klanjšek (2019).

2 PRAVNA UREDITEV ZAPOSLOVANJA TUJCEV V SLOVENIJI

V Zakonu o tujcih (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 2. člen) je tujec opredeljen kot vsakdo, ki nima državljanstva Republike Slovenije. V razširjenem pomenu je pojem tujec v zakonu razložen kot:

- oseba brez državljanstva je tujec, ki ga nobena država v skladu s svojimi pravnimi akti nima za svojega državljana;
- delovni migrant je tujec s stalnim bivanjem v sosednji državi, v katero se vrača in prihaja dnevno v Republiko Slovenijo na delo ali zaradi zaposlitve ali dela;
- napoteni delavec je tujec, ki je v času izvajanja pogodbene storitve v delovnem razmerju pri tujem delodajalcu in zanj tuj delodajalec plačuje prispevke za socialno zavarovanje;

- rezident za daljši čas je tujec, ki ni državljan Evropske unije (v nadaljevanju: EU) in ima v državi članici EU dovoljenje za stalno ali dolgotrajno prebivanje, izdano z veljavnostjo najmanj pet let na predpisanem obrazcu EU o enotni obliki dovoljenja za prebivanje za državljane tretjih držav, na katerem je pri vrsti dovoljenja označeno, da je rezident za daljši čas;
- državljan EU je tujec z državljanstvom druge države članice EU.

Zaposlovanje tujcev je del procesa mednarodnih migracij, s katerimi se ukvarjajo številne znanstvene discipline, ki pa se med seboj razlikujejo po teoretičnih razlagah in po pristopih preučevanja (Malačič, 2011). Zaradi širšega pogleda je pomembno, da razumemo tudi ta pojem. Z mednarodnimi migracijami imamo v mislih migrante, ki svoje običajno bivališče v eni državi zamenjajo z običajnim bivališčem v drugi državi za obdobje enega leta ali več (Thierry, 2008). Poenotenje definicij povezanih z migracijami znotraj EU je bilo sprejeto šele leta 2007 z uredbo ES št. 862/2007, uporabljati pa se je začelo v letu 2009 (Malačič, 2011).

Kako razlagamo in uporabljamo pojem tujec je torej odvisno od okolja, v katerem ga uporabljamo ter od samega namena uporabe. Pri primerjavi podatkov med državami moramo biti posebej pozorni na različne opredelitve ter skladno uporabo pojma tujec oziroma upoštevati namene statistik, ki opredeljujejo določeno kategorijo in njeno uporabo.

Področje zaposlovanja tujcev je v devetdesetih letih 20. stoletja urejal Zakon o zaposlovanju tujcev (v nadaljevanju: ZZT). Zakon je bil sprejet leta 1992 in je področje urejal vse do leta 2000. Zakon je ločil med osebnimi delovnimi dovoljenji, ki so bila izdana na podlagi vloge tujca in delovnimi dovoljenji na podlagi vloge delodajalca, slednje je veljalo za zaposlitev pri določenem delodajalcu. Dovoljenja so bila izdana za obdobje največ enega leta, izjemoma, v primerih, ki jih je določal zakon, pa je bilo osebno delovno dovoljenje izdano tudi za nedoločen čas (Zakon o tujcih, Ur. l. RS, št. 33/1992, 6. člen).

Leta 2000 je bil sprejet Zakon o zaposlovanju in delu tujcev. Uporabljati se je začel z letom 2001. Zakon je določal pogoje, pod katerimi se je lahko tujec, ki je v zakonu definiran kot oseba, ki nima državljanstva Republike Slovenije, zaposlil ali delal v Republiki Sloveniji, če ni bilo drugače določeno z mednarodnimi sporazumi. (Zakon o zaposlovanju in delu tujcev, Ur. l. RS, št. 76/2007, 1, 2. člen).

ZZDT je uveljavil kvotni sistem in je s tem omejil najvišje število zaposlenih tujcev, zagotavljal je celovito pokritost vseh dejavnosti tujcev, država je pridobila večjo vlogo pri regulaciji novih zaposlovanj tujcev; uvedel je nove vrste delovnih dovoljenj, postopek pri prvi izdaji dovoljenja se je zaostрил, poleg kvotne omejitve in osnovnega kriterija glede obstoja ustreznih domačih kandidatov, je zakon dodal še kriterij smotrnosti zaposlitve tujca. Zakon je zahteval še obvezno prijavo začetka in konca dela tujca, kar je moral potrditi zavod,

zaradi številnih kršitev pa je predvidel tudi strožje kazni in strožji nadzor nad kršitvami (Šepec, 2006, str. 3).

V aprilu 2011 je v veljavo stopil nov Zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011), ki je prevzel ureditve predhodnega zakona ZZDT, vendar je uvedel pomembne dopolnitve, novosti in izboljšave v povezavi s preprečevanjem zlorab in zaščite trga dela. Pomembne spremembe so bile sprejete na področju urejanja sezonskega dela, spremembi pogojev za pridobitev osebnega dovoljenja, zakon je uvedel modro karto, nove kategorije tujcev z dostopom do slovenskega trga dela, pripravil pa je tudi podlago za pravilnik o zagotavljanju minimalnih bivalnih in higienskih standardov za zaposlene tujce (ZZDT-1, Ur. l. RS, št. 26/2011).

V letu 2015 je bil sprejet Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT). V veljavo je stopil 15. 7. 2015 in je trenutno aktualni zakon, ki določa pogoje za zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev ter s tem povezane naloge Republike Slovenije za urejanje in zaščito trga dela (ZZSDT, Ur. l. RS, 1/2018, 1. člen). Pri uporabi zakonodaje je potrebno upoštevati in uporabljati še aktualni Zakon o zaposlovanju, Zakon o tujcih, posebne ureditve in sporazume, mednarodne ter ostale zakonske in podzakonske akte, ki smiselno urejajo področje zaposlovanja tujcev ter trg dela.

2.1 Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev

»Temeljni akt na področju delovnih migracij je Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, ki določa načine in pogoje za zaposlovanje, samozaposlovanje in delo tujcev ter s tem povezane naloge države za urejanje in zaščito domačega trga dela. V Sloveniji ločimo dva temeljna režima zaposlovanja in dela tujcev, in sicer:

- pretok delavcev in storitev med državami članicami EU, EGP in Švicarske konfederacije ter
- zaposlovanja in dela državljanov tretjih držav« (MDDSZ, brez datuma a).

Kot zgoraj navedeno je trenutno veljaven Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT). V veljavo je stopil v letu 2015. S sprejetjem zakona je bila vnesena nova ureditev na področju zaposlovanja in dela tujcev, uveden je bil tudi koncept enotnega dovoljenja za prebivanje in delo. Celoten postopek se z zakonom ureja na enem mestu, dovoljenje za prebivanje in delo v RS se izda kot enotno dovoljenje. Postopek pridobitve dovoljenja se je tako skrajšal, saj je po ZZDT-1 tujec moral najprej pridobiti dovoljenje za zaposlitev pri ZRSZ, to pa je predstavljalo osnovo za pridobitev dovoljenja za bivanje. Postopek je trajal približno 3 mesece, po novem zakonu pa postopek traja približno mesec dni (Kamenščak, 2015). Načelo - vse na enem mestu - je bilo sicer uvedeno že z zakonom leta 2011; za pridobitev dovoljenja za prebivanje iz razloga visokokvalificirane zaposlitve

na podlagi modre karte EU. Izjema od enotnega dovoljenja ostaja dovoljenje za sezonsko delo do treh mesecev, za katero ni potrebno dovoljenje za bivanje (MDDSZ, brez datuma a).

ZZSDT omogoča tudi lažje spremembe v delovnem razmerju tujega delavca (na primer menjava delodajalca, menjava delovnega mesta, zaposlitev pri več delodajalcih). Zakon določa tudi, da je lahko tujec zaposlen le za polni delovni čas z izjemo dveh primerov določenih v zakonu. Pogoje, ki jih za zaposlitev in izdajo enotnega dovoljenja določa Zakon o tujcih (v nadaljevanju: ZTuj-2), preverja upravna enota, hkrati pa morajo biti izpolnjeni tudi pogoji iz 17. člena ZZSDT:

- v evidenci brezposelnih oseb ne sme biti registrirane ustrezne brezposelne osebe (preverjanje slovenskega trga dela z izjemo skupin, ki so z zakonom določene in izpuščene iz preverjanja),
- delodajalec mora biti registriran in vpisan v poslovnem registru za opravljanje dejavnosti, ki jo bo tujec pri delodajalcu opravljal,
- delodajalec ne sme biti v postopku stečaja ali likvidacije,
- delodajalec mora aktivno poslovati (ta pogoj se ne preverja v primeru, ko gre za zaposlitev tujca z najmanj visokošolsko izobrazbo) (Kamenščak, 2015).

Zakon je predvidel tudi strožje denarne kazni, ki variirajo glede na težo prekrška in imajo namen odvratanja od prekrškov. Zakon ohranja raven zaščite tujih delavcev na višji ravni (MDDSZ, 2015a).

V letu 2017 je bila sprejeta novela Zakona o zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev, ki je v zakon vključila dve novi direktivi EU glede pogojev za vstop in bivanje državljanov tretjih držav, zaradi zaposlitve sezonskih delavcev in pogojev za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav v okviru premestitve znotraj podjetja. Novela uvaja nekatere izboljšave in natančnejše opredeljuje nekatere pomembne določbe, ki so se v izvajanju pokazale kot pomanjkljive. Vnesene so bile nekatere izjeme, ki olajšujejo zaposlovanje ali delo določenim kategorijam tujcev, kot so na primer športniki ali delavci napoteni na usposabljanja. Zaradi stanja na trgu dela in nekoristnosti za delodajalce in tujce se je določene manj pomembne kršitve nacionalne zakonodaje izvzelo iz sistema prepovedi zaposlovanja v primeru podaljšanja zaposlitve ali dela tujcev (MDDSZ, 2017a).

2.2 Zakon o tujcih

Prvotni zakon o tujcih (ZTuj) je bil sprejet v Sloveniji leta 1991. Zaradi neskladja zakona z Ustavo je sledil Zakon o tujcih ZTuj-1 v letu 1999. Sedaj veljavni Zakon o tujcih (v nadaljevanju: ZTuj-2) pa je bil sprejet 15. 6. 2011. Kasneje so bile sprejete še dopolnitve in popravki.

»S tem zakonom se določajo pogoji in načini vstopa, zapustitve in bivanja tujcev v Republiki Sloveniji« (Ztuj-2, Ur. l. RS, št. 1/18 – UPB in 9/18 – popr., 1. člen). Določbe tega zakona veljajo za vse tujce, če ni z zakonom drugače določeno. Zakon določa, da mora tujec med bivanjem v Republiki Sloveniji spoštovati Ustavo, zakone in druge splošne pravne akte v Republiki Sloveniji ter se podrežati ukrepom pristojnih državnih organov. (Ztuj-2, Ur. l. RS, št. 1/18 – UPB in 9/18 – popr., 3., 4. člen). Če z zakonom ali mednarodno pogodbo ni drugače predpisano, mora tujec za vstop, prebivanje in zapustitev RS imeti veljavno potno listino, vizum ali dovoljenje za prebivanje (Ztuj-2, Ur. l. RS, št. 1/18 – UPB in 9/18 – popr., 7., 8. člen).

Ena izmed novosti, ki jih je uvedel zakon, je ta, da državljani tretjih držav, ki v Slovenijo pridejo z namenom zaposlitve, samozaposlitve ali dela ne potrebujejo več dveh ločenih dovoljenj za prebivanje in delo, ampak pridobijo enotno dovoljenje za prebivanje in delo, ki nadomešča prejšnji dve. Izjema se pojavi le v primeru sezonskega dela za čas do največ treh mesecev, saj v tem primeru tujci ne potrebujejo dovoljenja za bivanje (Zdenka Bedekovič, OZS, 2014). Zadnji Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o tujcih (ZTuj-2E) je osvežil področje ureditve prebivanja tujcev v RS, predvsem na področju sezonskega dela ter nekatere določbe glede pogojev vstopa in prebivanja državljanov EU in njihovih družinskih članov v RS (UE Kranj, 2018).

2.3 Posebne ureditve in sporazumi

Poleg zgoraj omenjenih dveh zakonov, ki urejata osnovne pogoje in predpise na področju migracij in zaposlovanja, velja omeniti še nekaj drugih posebnih ureditev, sporazumov in predpisov, ki dodatno urejajo področje ter uvajajo posebnosti v postopkih v primeru zaposlovanja in pridobivanja dovoljenj za tujce iz določenih držav in pod določenimi pogoji.

2.3.1 Prost pretok delovne sile v EU

Prost pretok delovne sile znotraj EU in Evropskega gospodarskega prostora (v nadaljevanju: EGP) je poleg prostega pretoka storitev, kapitala in blaga ena izmed štirih osnovnih svoboščin držav članic EU. To pomeni, da je državljanom ene države članice omogočeno delo v drugi državi članici pod enakimi pogoji, kakor njenim državljanom. Vsak državljan EU ima torej pravico bivati, se zaposliti in delati ter se upokojiti v katerikoli drugi članici EU. Enake pravice veljajo tudi za vse družinske člane evropskih državljanov (ZRSZ, brez datuma b).

Prost dostop do trga dela imajo po 6. členu ZZSDT-1 tudi:

- državljani RS,
- tujci z dovoljenjem za začasno prebivanje zaradi združitve družine s slovenskim državljanom,

- tujci s stalnim dovoljenjem za prebivanje,
- tujci z dovoljenjem za začasno prebivanje tujcev slovenskega rodu,
- tujci na podlagi dovoljenja za začasno prebivanje žrtve trgovine z ljudmi ter nezakonitega zaposlovanja,
- tujci, ki jim je priznana pravica do mednarodne zaščite ter njegovi družinski člani, ki prebivajo v RS na podlagi dovoljenja zaradi združitve družine, tujci, ki imajo status osebe z začasno zaščito, ki jo dokazujejo z izkaznico osebe z začasno zaščito ter tujci, ki imajo status prosilca za mednarodno zaščito in sicer po devetih mesecih, če jim v tem času ni vročena odločitev pristojnega organa in zamuda ni na strani tujca, kar dokazuje s potrdilom ministrstva za notranje zadeve.

2.3.2 Sporazum o zaposlovanju med Slovenijo ter Bosno in Hercegovino

S 1. 3. 2013 se je pričel izvajati Sporazum o zaposlovanju med Slovenijo ter Bosno in Hercegovino. Sprejet je bil z Zakonom o ratifikaciji sporazuma med vlado Republike Slovenije in svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in protokola o izvajanju sporazuma med vlado Republike Slovenije in svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: BBHZD). Sprejet je bil v želji po krepitvi sodelovanja med državama na področju zakonitega zaposlovanja, urejanje načrtovane migracijske politike, preprečevanju nezakonitih migracij, bega možganov ter zagotavljanju in razvoju boljših življenjskih razmer in napredka obeh držav (BBHZD, Ur. l. RS, št. 92/2012).

Sporazum v osnovi določa pogoje glede zaposlovanja državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji ter obseg zaposlovanja. Opredeljuje pogoje in postopke glede izdaje dovoljenja za zaposlitev, pravice in obveznosti delavcev migrantov in delodajalcev, ki zaposlujejo državljane Bosne in Hercegovine. Sporazum določa tudi način izmenjave informacij med državama, pogoje za ponovno vrnitev v državo zaposlitve ter način spremljanja in nadzorovanja izvajanja sporazuma s strani pristojnih organov. Protokol določa podatke in dokazila, ki so potrebna za izvedbo postopka pridobitve delovnega dovoljenja, opredeljuje sam postopek ter ureja način sodelovanja med pristojnimi organi. Poudariti je potrebno, da s pridobitvijo delovnega dovoljenja državljan Bosne in Hercegovine še ne pridobi dovoljenja za prebivanje. Pravice iz sporazuma se torej ne nanašajo na pravico do prebivanja v Republiki Sloveniji (BBHZD, Ur. l. RS, št. 92/2012, 1. člen).

Sporazum se uporablja za zaposlovanje državljanov Bosne in Hercegovine, ki so na pristojni službi za zaposlovanje v državi izvora prijavljeni kot brezposelne osebe najmanj 30 dni in so starejši od 18 let. Posebne določbe veljajo v primeru strokovne zaposlitve (BBHZD, 1. člen, Ur. l. RS, št. 92/2012).

Zakon oziroma sporazum navaja, da določbe ne veljajo za državljane Bosne in Hercegovine (BBHZD, Ur. l. RS, št. 92/2012, 1. člen):

- ki so na dan uveljavitve sporazuma že zakonito zaposleni v RS,
- v primeru sezonske zaposlitve, usposabljanja, izpopolnjevanja, prostovoljnega dela ter zaposlitve poslovnih delavcev,
- ki imajo dovoljenje za stalno prebivanje, v državi RS prebivajo na podlagi združevanja družine, na podlagi zakona, ki ureja mednarodno zaščito,
- ki imajo priznan status raziskovalca,
- ki v RS na podlagi ustanoviteljskih pravic zastopajo lastno gospodarsko družbo ali so registrirani kot samostojni podjetniki,
- ki lahko pridobijo osebno delovno dovoljenje na podlagi šolanja v RS,
- za katere se uporablja Direktiva Sveta 2009/50/ES z dne 25. 5. 2009 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene visokokvalificirane zaposlitve (Ur. l. št. 155 z dne 18. 6. 2009, str. 17).

2.4 Delovna dovoljenja

Pogoj za delo in prebivanje tujcev v Sloveniji je enotno delovno dovoljenje za prebivanje in delo v Republiki Sloveniji. Dovoljenje je mogoče pridobiti v skladu z Zakonom o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev. V preteklosti, ko enotnega dovoljenja še ni bilo, so morali tujci ločeno pridobiti delovno dovoljenje in dovoljenje za prebivanje (ZRSZ, brez datuma d). Glede na postopek pridobitve, vlagatelja in številne druge pogoje iz prejšnjih zakonov, ki jih je nadomestil in je trenutno v veljavi ZZSDT, so bila v preteklosti izdana različna delovna dovoljenja:

- osebno delovno dovoljenje,
- dovoljenje za zaposlitev,
- dovoljenje za delo.

Vloge za zaposlitev ali delo tujcev, ki so bile oddane na Zavodu za zaposlovanje RS na prejšnjih obrazcih, po prejšnjih postopkih in predpisih do 31. 8. 2015, so bile obravnavane po Zakonu o zaposlovanju in delu tujcev. Osebna delovna dovoljenja, dovoljenja za zaposlitev in dovoljenja za delo, ki so bila pridobljena na podlagi teh vlog ostajajo veljavna do izteka njihove veljavnosti. Po 1. 9. 2015 sprejete vloge za enotno dovoljenje za prebivanje in delo tujcev so obravnavane v skladu z novimi predpisi, postopki in na podlagi Zakona o tujcih ter Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZRSZ, brez datuma d).

2.4.1 Delovna dovoljenja pred ZZSDT

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev je ločeval med tremi vrstami delovnih dovoljenj:

- osebno delovno dovoljenje je tujcu omogočalo prost dostop do trga dela, predstavlja obnovljivo in stalno obliko dovoljenja,
- dovoljenje za zaposlitev se je izdajalo na vlogo delodajalca in je bilo vezano na zaposlitev pri delodajalcu,
- dovoljenje za delo pa je bilo povezano s časovno omejitvijo (Malačič, 2008).

Delovna dovoljenja so bila vezana na resolucijo o imigracijski politiki. Vlada je bila po zakonu obvezana določiti letno kvoto dovoljenj, s katero je omejevala število tujcev na domačem trgu dela (Malačič, 2008).

2.4.1.1 Osebno delovno dovoljenje

Zakon o zaposlovanju in delu tujcev osebno delovno dovoljenje opredeljuje kot delovno dovoljenje, ki v času veljavnosti tujcu omogoča dostop do trga dela, razen če je osebno delovno dovoljenje izdano z veljavnostjo enega leta za samozaposlitev tujca (ZZDT-1, 10. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

Osebno delovno dovoljenje je bilo mogoče pridobiti za eno leto za samozaposlitev, z veljavnostjo treh let ter za posebne kategorije tujcev. Dovoljenje za eno leto so lahko pridobili tujci, ki so se samozaposlili v Sloveniji, ustanovitelji ali soustanovitelji osebne gospodarske družbe pod pogojem, da je tujec zakonito prebival na območju RS, pred registracijo ali vpisom vsaj eno leto neprekinjeno prebival v RS in je izkazal lastna denarna sredstva v višini vsaj 10.000 €. Dovoljenje je bilo mogoče večkrat podaljšati za obdobje enega leta (ZZDT-1, 21. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

Osebno dovoljenje za obdobje treh let so lahko v skladu z zakonom ZZDT-1 pridobili:

- družinski člani begunca ali tujca z dovoljenjem za stalno prebivanje,
- samozaposleni tujci, ki so bili prijavljeni v zavarovanje zadnjih 22 mesecev, vpisani v poslovni register ter so imeli plačane vse davke in prispevke,
- tujci z najmanj poklicno izobrazbo ali z v Sloveniji pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo ter dnevni migranti, ki so bili v zadnjih dveh letih zaposleni v RS vsaj 24 mesecev,
- tujci, ki so zadnji letnik šolanja zaključili v RS in pridobili vsaj visokošolsko izobrazbo pod pogojem, da se zaposlijo ali samozaposlijo v roku dveh let,
- tujci, ki so v RS zaključili program raziskovalnega dela in so se zaposlili ali samozaposlili v roku največ enega leta,

- družinski člani raziskovalca z veljavnim delovnim dovoljenjem zaradi združitve družine,
- družinski člani tujca, ki je imel dovoljenje za začasno prebivanje zaradi opravljanje raziskovalnega dela leta (ZZDT-1, 22. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

Za osebno delovno dovoljenje so lahko zaprosile tudi posebne kategorije tujcev, kot so prosilci za mednarodno zaščito, osebe z začasno zaščito, žrtve trgovine z ljudmi ali nezakonitega zaposlovanja ter osebe s subsidiarno zaščito (ZZDT-1, 23. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

2.4.1.2 Dovoljenje za zaposlitev

Dovoljenje za zaposlitev je delovno dovoljenje, vezano na stalne zaposlitvene potrebe delodajalcev. Z dovoljenjem za zaposlitev se sme tujec zaposliti le pri delodajalcu, ki mu je bilo izdano dovoljenje za zaposlitev tujca (ZZDT-1, 10. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

Dovoljenje za zaposlitev je bilo izdano le pod pogojem, da v evidenci zavoda ni bilo ustreznih domačih brezposelnih oseb oziroma domačim izenačenih oseb, glede pravic do zaposlitve. Delodajalec je moral izpolnjevati določene zakonske pogoje, prav tako pa ni smela biti izkoriščena kvota zaposlenih tujcev. Delodajalec je imel možnost podaljšanja dovoljenja za zaposlitev za istega tujca, vendar za trajanje največ enega leta (ZZDT, 27., 28. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

2.4.1.3 Dovoljenje za delo

Dovoljenje za delo je po ZZDT definirano kot delovno dovoljenje z vnaprej določeno časovno omejitvijo, na podlagi katerega se tujec lahko začasno zaposli ali dela v Republiki Sloveniji v skladu z namenom, za katerega je bilo dovoljenje za delo izdano (ZZDT, 10. člen Ur. l. RS, št. 26/2011). Tovrstna dovoljenja so bila izdana za primere:

- sezonskega dela,
- dela tujih zastopnikov,
- usposabljanja in izpopolnjevanja tujcev,
- usposabljanja pri gospodarskih družbah v RS (ZZDT, 32. člen Ur. l. RS, št. 26/2011).

2.4.2 Enotno dovoljenje za prebivanje in delo

Po Zakonu o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev, ki se je začel uporabljati s 1. 9. 2015, je bilo uvedeno enotno dovoljenje za prebivanje in delo v Sloveniji, ki ga izdaja upravna enota in tujcem iz tretjih držav omogoča vstop v Republiko Slovenijo, prebivanje, zaposlitev ter delo v naši državi. Glavna prednost se kaže v poenostavitvi celotnega postopka pri upravnih enotah, uvedeno je bilo načelo »vse na enem mestu« (ZZSDT, Ur. l. RS, 1/2018).

Po definiciji iz Zakona o tujcih (ZTuj-2) je enotno dovoljenje za prebivanje in delo dovoljenje za začasno prebivanje in delo, ki tujcu omogoča, da vstopi, prebiva in dela v Republiki Sloveniji. Tujcu, ki želi v Sloveniji prebivati zaradi zaposlitve ali dela, se lahko izda enotno dovoljenje, če izpolnjuje vse zakonsko določene pogoje ter pristojni organ izda soglasje k izdaji dovoljenja, če je tako zahtevano v zakonu (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. člen).

Tako se vloge za zaposlitev ali delo tujcev oddajo na upravno enoto in se obravnavajo po veljavnem zakonu. Zavod za zaposlovanje RS izda soglasje k temu dovoljenju na pobudo upravne enote, če so izpolnjeni vsi zakonski pogoji za posamezno vrsto soglasja. Zavod soglasje k enotnemu dovoljenju izda za:

- zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- zaposlitev, podaljšanje zaposlitve, pisno odobritev zaradi zamenjave delovnega mesta pri istem delodajalcu, zamenjave delodajalca ali zaradi zaposlitve pri dveh ali več delodajalcih,
- modro karto EU,
- napotene delavce,
- usposabljanje ali izpopolnjevanje tujcev,
- individualne storitve tujcev,
- delo zastopnika, ki je daljše od 90 dni v posameznem koledarskem letu in
- sezonsko delo v kmetijstvu, ki je daljše od 90 dni. (ZRSZ, brez datuma č).

Postopek izdaje enotnega dovoljenja se začne z vložitvijo Prošnje za izdajo enotnega dovoljenja za prebivanje in delo (Obrazec 1/1) (glej Priloga 1). Prošnjo lahko vloži tujec na pristojnem diplomatskem predstavništvu ali konzulatu Republike Slovenije v tujini ali njegov delodajalec pri pristojni upravni enoti ali diplomatskem predstavništvu ali konzulatu RS v tujini. Za izdajo enotnega dovoljenja je pristojna upravna enota za območje, v katerem tujec namerava prebivati oziroma že prebiva, dovoljenje pa lahko izda in podaljšuje tudi upravna enota, kjer ima delodajalec registriran sedež podjetja ali kjer poteka opravljanje dejavnosti (UE Ribnica, 2017).

Ob predložitvi prošnje za izdajo enotnega dovoljenja je potrebno priložiti spodnje dokumente oziroma dokazila:

- overjeno kopijo veljavnega potnega lista, ki mora biti veljaven najmanj tri mesece dlje od nameravanega prebivanja v Sloveniji,
- dokazilo o ustreznem zdravstvenem zavarovanju,
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje,
- podpisano pogodbo o zaposlitvi ali opravljanju dela,

- potrdilo o nekaznovanju s strani pristojnega organa matične države, ki ne sme biti starejše od treh mesecev od dneva vložitve prošnje,
- druga dokazila, ki dokazujejo izpolnjevanje pogojev, kot so določeni v ZTuj-2 za izdajo posamezne vrste dovoljenja za prebivanje in
- druga dokazila, ki dokazujejo izpolnjevanje pogojev, kot jih določa ZZSDT (UE Ribnica, 2017).

Pristojni organ po prejemu prošnje za izdajo ali podaljšanje enotnega dovoljenja poda pristojnemu organu zahtevo za izdajo soglasja k izdaji ali podaljšanju enotnega dovoljenja. Pristojni organ za podajo soglasja mora o zahtevku odločiti najkasneje v roku 15 dni od prejema prošnje za izdajo dovoljenja. V primeru, da soglasje ni podano v določenem roku, še ne pomeni, da je prošnja za enotno dovoljenje zavržena. Pristojni organ v tem primeru preveri ostale pogoje in dokumente ter počaka na odziv pristojnega organa za podajo soglasja (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. a člen).

Za lažji pregled in pomoč pri postopku zaposlovanja tujcev je v Prilogi 2 seznam dokumentov, ki sem ga pri poizvedovanju glede samega postopka zaposlovanja tujcev pridobil na pristojni upravni enoti.

Pristojni organ lahko poda še zahtevo za predložitev drugih dokazil. Vsa dokazila morajo biti dostavljena v obliki overjenega prevoda, skladno z Zakonom o splošnem upravnem postopku. Potrdila morajo biti overjena v matični državi za uporabo tujih listin v Republiki Sloveniji skladno z zakonom o overitvi listin v mednarodnem prometu, mednarodnimi pogodbami oziroma bilateralnimi sporazumi med državami (UE Ribnica, 2017).

Upravna taksa za izdajo enotnega dovoljenja znaša 74,50 €, 70,00 € znaša taksa za enotno dovoljenje ter 4,50 € za vlogo. Plačilo takse ni potrebno v primeru, ko gre za enotno dovoljenje, ki je izdano na osnovi predhodno izdanega delovnega dovoljenja po mednarodnem sporazumu. Zavezanec v tem primeru plača samo takso v višini 4,50 € za vlogo (UE Ribnica, 2017).

Tujec je v času trajanja postopka za pridobitev ali podaljšanje enotnega dovoljenja dolžan sodelovati s pristojnim organom. V primeru, ko nesodelovanje tujca kljub opozorilu onemogoča dokončanje postopka, se takšno ravnanje smatra kot umik vloge ter se smatra, da tujec ni več zainteresiran za nadaljevanje postopka (UE Ribnica, 2017).

2.4.3 Delovno dovoljenje za sezonska dela

Delovna dovoljenja za sezonska dela v kmetijstvu ali gozdarstvu so še potrebna za tujce, ki sezonsko delo opravljajo v obdobju, ki ni daljše od 90 dni v koledarskem letu. Skupno trajanje enega ali več dovoljenj za sezonsko delo pri istem ali drugem delodajalcu torej ne

sme presegati skupaj 90 dni v posameznem koledarskem letu. Dovoljenje izdaja Zavod za zaposlovanje RS (ZRSZ, brez datuma a).

Delovno dovoljenje se izda na Zavodu za zaposlovanje RS na podlagi vloge za sezonsko delo, ki jo vloži delodajalec ali naročnik dela. Pogoj za izdajo dovoljenja je kontrola trga dela, s kontrolo pred oddajo vloge zmanjšamo tveganje za zavrnitev vloge zaradi neizpolnjevanja omenjenega pogoja. Izdaja dovoljenja je mogoča, če so izpolnjeni spodnji pogoji:

- tujec mora imeti veljaven potni list z najmanj tri mesece daljšo veljavnostjo od nameravanega prebivanja v RS,
- tujec mora imeti ustrezno zdravstveno zavarovanje,
- ob preverjanju trga dela v evidenci brezposelnih ni ustreznih oseb,
- delodajalec oziroma naročnik mora biti ustrezno registriran in vpisan v poslovni register oziroma register kmetijskih gospodarstev za dejavnost, ki naj bi jo tujec opravljal,
- priložena mora biti pogodba o zaposlitvi (delodajalec) oziroma pogodba civilnega prava (naročnik),
- pravna oseba ne sme biti v postopku likvidacije ali stečaja, poravnane mora imet vse davčne obveznosti iz naslova dela ali zaposlitve in
- ne sme biti presežena letna kvota dovoljenj za sezonsko delo, ki je lahko določena s strani slovenske vlade (ZRSZ, brez datuma a).

Vlogo za sezonsko delo je mogoče podaljšati pred iztekom veljavnosti predhodnega dovoljenja. V primeru, da s tujcem iz kakršnih koli razlogov ni sklenjena pogodba ali pogodba preneha pred iztekom veljavnosti dovoljenja za sezonsko delo, je potrebno dovoljenje vrniti v zakonsko določenem roku. Zavod za zaposlovanje RS v primeru kršitev in nepravilnosti v postopku pridobitve dovoljenja, dovoljenje razveljavi (ZRSZ, brez datuma a).

2.4.4 Delovno dovoljenje za zaposlitev državljanov Bosne in Hercegovine

V letu 2013 sta v uporabo stopila Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov BiH v Sloveniji ter Protokol o izvajanju sporazuma. Upoštevati je potrebno tudi Sporazum o spremembah in dopolnitvah sporazuma, ki je v uporabo stopil 1. 11. 2017. Novo zaposlovanje državljanov BIH se tako ureja na podlagi omenjenega sporazuma, ne velja pa za izjeme navedene v sporazumu, ki sem jih omenil v pregledu Posebnih ureditev in sporazumov.

V sporazumu so opredeljeni pogoji ter postopek zaposlovanja tujcev iz BIH, prav tako so navedeni pogoji in postopki za izdajo delovnega dovoljenja, ki omogoča zaposlitev državljanov BIH v Sloveniji. Novo zaposlovanje delavcev iz BIH je po sporazumu možno

izključno s predhodnim sodelovanjem s Službo za zaposlovanje v Bosni in Hercegovini (ARZ-BiH), ki preveri, ali kandidati izpolnjujejo vse zahtevane pogoje delodajalca iz Slovenije (ZRSZ, brez datuma d).

2.4.5 Trajanje in podaljševanje enotnega dovoljenja

Prvo enotno dovoljenje tujec prejme za čas veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali pogodbe za opravljanje dela, vendar največ z veljavnostjo enega leta. V primeru, ko tujec že razpolaga z delovnim dovoljenjem, je le-tega mogoče podaljšati.

Podaljšanje je možno, če tujec ali delodajalec pravočasno zaprosi za podaljšanje. Pogoji za podaljšanje so enaki tistim, ki veljajo za pridobitev dovoljenja. Enotno dovoljenje je mogoče podaljšati za čas veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali za opravljanje dela, zgornja meja podaljšanja pa je 2 leti (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. člen).

V primeru, ko je tujec ali njegov delodajalec pravočasno vložil prošnjo za izdajo enotnega dovoljenja, torej pred iztekom 90 dni od dneva vstopa v državo oziroma pred potekom veljavnosti dovoljenja ali vizuma, če je le-to časovno obdobje krajše, pridobi potrdilo o pravočasno vloženi prošnji za izdajo prvega enotnega dovoljenja pri pristojnem organu v Republiki Sloveniji, ki velja kot dovoljenje za začasno prebivanje do pravnomočne odločitve o prošnji, razen če je z zakonom določeno drugače. Tujcu tovrstno potrdilo še ne daje dovoljenja za zaposlitev na območju RS (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. člen).

Tujec v primeru pravočasne oddaje prošnje za podaljšanje enotnega dovoljenja prav tako pridobi potrdilo, ki mu omogoča nadaljnjo zaposlitev do pravnomočne odločitve o prošnji v primeru, ko je imel veljavno predhodno dovoljenje ali vizum za dolgoročno bivanje, ki mu je omogočal dostop do trga dela na podlagi zakona, ki ureja tovrstno področje zaposlovanj in dela tujcev (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. člen).

Tujec, ki je vložil prošnjo za izdajo prvega enotnega dovoljenja pri pristojnem organu v RS, dobi prvo izdano dovoljenje, odločbo o zavrnitvi, sklep o ustavitvi ali sklep o zavrženju prošnje vročeno pri organu, ki je dovoljenje, sklep ali odločbo izdal (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. člen).

Tujec, ki že razpolaga z veljavnim delovnim dovoljenjem, lahko zamenja delovno mesto v okviru zaposlitve pri istem delodajalcu, spremeni delodajalca ali pa se zaposli pri dveh ali več delodajalcih. Navedene spremembe lahko izvede na podlagi pisne odobritve pristojnega organa, ki ga izda na podlagi soglasja organa, ki ureja zaposlovanje in delo tujcev. Izjeme določa zakon. Prošnji za izdajo pisne odobritve je potrebno priložiti vsa zahtevana dokazila ter izpolnjevati vse zakonsko določene pogoje (ZTuj-2, Ur. l. RS št. 1/18 in 9/18, 37. člen).

Drugačni pogoji za menjavo delodajalca so v primeru, ko tujec želi menjati delodajalca v okviru enotnega dovoljenja, ki je bilo pridobljeno na podlagi delovnega dovoljenja, izdanega na podlagi Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji. Delavec migrant mora biti namreč prvo leto zaposlitve zaposlen pri delodajalcu, ki je vložil vlogo za izdajo dovoljenja oziroma pri njegovem pravnem nasledniku. Delavec lahko zamenja delodajalca šele po preteku prvega leta zaposlitve in ima v preostalem obdobju veljavnosti dovoljenja prost dostop do slovenskega trga dela (BBHZD, Ur. l. RS št. 92/2012, 10. člen).

2.5 Povzetek glavnih sprememb zakonodaje in postopkov v letih 2016-2019

Ena glavnih sprememb, ki je postavila temelj za vse nadaljnje spremembe v zadnjih letih je zagotovo uvedba Enotnega dovoljenja za prebivanje in delo v okviru Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev v letu 2015 ter uvedbe načela »vse na enem mestu«. Tujec tako ne potrebuje več dveh dovoljenj, saj je enotno dovoljenje nadomestilo tako dovoljenje za prebivanje kot tudi delovno dovoljenje. Izjema je dovoljenje za sezonska dela (MDDSZ, 2015b). Novela Zakona o zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev v letu 2017 je odpravila nekatere pomanjkljivosti. Novela bolj jasno določa pravice zaposlenih tujcev, določa, da se tujci lahko zaposlujejo le za polni delovni čas, uvaja določene izjeme za lažje zaposlovanje ali delo določenih kategorij tujcev, kot so na primer športniki in delavci napoteni na usposabljanje. Določene manj pomembne kršitve nacionalne zakonodaje so bile izvzete iz sistema prepovedi zaposlovanja v primerih, ko gre za podaljšanje zaposlitve tujcu ali dela tujcu (MDDSZ, 2017b).

Sporazum iz leta 2013 je po besedah dr. Anje Kopač Mrak prinesel pozitivne spremembe na področju zaposlovanja bosanskih državljanov v Republiki Sloveniji, zmanjšal naj bi se tudi obseg kršenja njihovih osnovnih delavskih pravic. V želji po še večji pravni varnosti delavcev je podpisan Sporazum o spremembah in dopolnitvah Sporazuma med Vlado RS in Svetom ministrov BIH o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji. Spremembe so se nanašale tudi na Protokol o izvajanju sporazuma (MDDSZ, 2016).

Dobre izkušnje sporazuma o zaposlovanju delavcev iz BIH so botrovale k podpisu sporazuma med Slovenijo in Srbijo o zaposlovanju srbskih državljanov v Sloveniji. Sporazum je bil podpisan v začetku leta 2018. Cilj sporazuma je ureditev trga dela, skrb za pravno varnost migrantov ter urejanje deficita delavcev na področju določenih panog. Sporazum določa pogoje zaposlovanja, postopek za izdajo dovoljenja ter vstop na slovenski trg dela, hkrati pa določa še obveze in dolžnosti delodajalcev. Protokol natančneje določa postopek izbire kandidatov in način sodelovanja med pristojnimi organi držav. Po prvem letu zaposlitve, ko je delavec vezan na enega delodajalca, ima delavec migrant prost dostop

do trga dela do poteka delovnega dovoljenja, ki se mu ga izda za obdobje treh let (MDDSZ, 2018b). Zakon o ratifikaciji sporazuma je v pripravi.

S 1. julijem 2018 pa je do pomembnih sprememb na področju zaposlovanja prišlo v povezavi z državljani Republike Hrvaške. Po prehodnem obdobju omejenega zaposlovanja za državljane Republike Hrvaške v Sloveniji, ki je bilo vzpostavljeno od leta 2013, ko je Hrvaška vstopila v EU, se je s 1. julijem zaposlovanje le-teh sprostilo. Hrvaški državljani tako ne potrebujejo več dovoljenja za zaposlitev ali delo, ampak prosto dostopajo na slovenski trg dela kot to velja za državljane ostalih članic EU (MDDSZ, 2018a).

S spremembami in dopolnitvami zakonov in sporazumov ter sklepanjem novih bilateralnih sporazumov Slovenija dolgoročno zagotavlja ustrezno delovno silo, glede na potrebe slovenskega gospodarstva ter demografske kazalce v prihodnosti (MDDSZ, 2018c).

3 ZAPOSLOVANJE TUJCEV V SLOVENSKE PRAKSI

Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije se v Sloveniji v zadnjih letih, ko je pojenjal vpliv gospodarske krize, v vse večji meri zaposluje tujce. Naraščajoči trend zaposlovanja tujcev se kaže tako v zaposlovanju državljanov, ki prihajajo iz okvira EU, kot tudi državljanov tretjih držav, ki predstavljajo večinski delež zaposlenih tujcev v Sloveniji (SURs, 2019).

3.1 Zaposlovanje tujcev iz držav članic EU

Zaposlovanje v okviru držav članic EU/EGP in Švici je svoboda, velja torej prosti pretok delavcev v območju, kar pomeni, da se lahko državljan ene članice svobodno zaposli v drugi članici in je enakopraven z domačimi delavci ter delo opravlja pod enakimi pogoji kakor državljani države članice, v kateri se zaposli kot tujec (ZRSZ, brez datuma c). Pri zaposlovanju velja načelo nediskriminacije, kar pomeni, da nobena država članica nima pravice odreči dostopa do svojega trga delovne sile državljanom, ki prihajajo iz druge države članice. Velja pravilo enake obravnave. Pazljivi pa moramo biti glede priznavanja izobrazbe in poklicnih kvalifikacij, saj imajo nekatere države za določene poklice posebne pogoje (ZRSZ, brez datuma c).

V Sloveniji je največ zaposlenih tujcev izmed držav članic EU iz držav Republike Hrvaške, po številu zaposlenih sledijo Bolgari, Italijani, Romuni, Madžari in Slovaki (SURs, 2019).

3.1.1 Hrvaška

V zvezi z zaposlovanjem Hrvaških državljanov je po vstopu Hrvaške v EU veljalo dveletno prehodno obdobje. Hrvaški državljani so tako od 1. julija 2013 do 30. junija 2015 potrebovali

dovoljenje za zaposlitev ali delo v Sloveniji. Ukrep vlade je bil sprejet na podlagi tedanjih razmer na slovenskem trgu dela ter napovedih glede ponudbe in povpraševanja delovne sile ter predvidenih gospodarskih gibanj za Slovenijo in Hrvaško. Želja je bila predvsem zaščita domačega trga dela (ZRSZ, 2013).

Po prvih dveh letih prehodnega obdobja je bil sprejet Zakon o podaljšanju prehodnega obdobja na področju prostega gibanja državljanov Republike Hrvaške in njihovih družinskih članov. V veljavo je stopil s 1. julijem 2015 in ostal v veljavi do 30. 6. 2018. Državljan Republike Hrvaške so se v skladu z zakonom v prvih dveh letih zakonitega prebivanja v Republiki Sloveniji zaposlili na podlagi veljavnega dovoljenja za zaposlitev, ki je bilo izdano pod pogojem, da v evidenci brezposelnih oseb pri Zavodu za zaposlovanje RS ni bilo ustreznih kandidatov. Izpolnjeni so morali biti še drugi, z zakonom določeni pogoji. Zakon je določal še pravico do prostega dostopa do slovenskega trga dela za hrvaške državljane v primeru dvoletnega neprekinjenega zakonitega prebivanja državljan Hrvaške v Sloveniji. Zakon je določal tudi izjeme, ko za zaposlitev ni bilo potrebno pridobiti delovnega dovoljenja (ZRSZ, 2015).

Od 1. 7. 2018 naprej za Hrvaške državljane velja, da imajo prosto dostop do slovenskega trga dela in so izenačeni z drugimi državljani Evropske unije. Slovenija se je za sprostitev omejitev odločila kljub možnosti za nadaljnje podaljšanja omejitve zaposlovanja. Vzrok za takšno odločitev je bil predvsem pomanjkanje nizko kvalificirane delovne sile, ki v veliki meri prihaja prav iz Hrvaške (ZRSZ, 2018a).

3.1.2 Bolgarija, Italija, Madžarska, Romunija, Slovaška

Velik delež zaposlenih tujcev prihaja iz držav članic, kot so na primer Bolgarija, Madžarska, Romunija, Slovaška ter sosednja Italija. Kot že prej omenjeno je zaposlovanje v okviru držav članic EU/EGP in Švice, svoboščina, v okviru katere velja prost pretok delavcev v omenjenem območju. Državljan članice se lahko svobodno zaposli v drugi članici ter je enakopraven domačim delavcem, ne diskriminiran in delo opravlja pod enakimi pogoji kot domači delavci države članice (ZRSZ, brez datuma c).

Kljub temu lahko za delavce iz novih držav članic v prehodnem obdobju, ki traja največ 7 let po pristopu države v EU, veljajo omejitve prostega pretoka delovne sile. Ali bodo uvedene omejitve in kakšne, določi vsaka država članica posebej (EC, 2015).

Ob vstopu Slovenije v EU leta 2004 za Slovaško in Madžarsko ni bilo vzpostavljenih omejitev. Ob vstopu Bolgarije (2007) in Romunije (2007) je Vlada RS v zvezi s prostim dostopom na trg dela sprejela sklep, da Slovenija ne bo uveljavila prehodnega obdobja in je s 1. 1. 2007 odprla trg dela za državljane Romunije in Bolgarije (MDDSZ, 2006).

Zaposlovanje tujcev v Sloveniji iz zgoraj omenjenih držav torej poteka brez omejitev v skladu z veljavno zakonodajo, ki velja za zaposlovanje tujcev iz držav članic EU/EGP in Švice.

3.2 Zaposlovanje tujcev iz držav nečlanic EU – tretjih držav

Po podatkih SURS-a med delovno aktivnimi tujci iz tretjih držav v Sloveniji prevladujejo državljani Bosne in Hercegovine, ki stabilno držijo več kot polovični delež med vsemi delovno aktivnimi tujci. Sledijo jim srbski državljani, državljani Kosova, Makedonije ter v manjših deležih tujci iz Ruske federacije, Ukrajine, Kitajske in Črne Gore (SURS, 2019).

Pri pridobivanju enotnega dovoljenja za prebivanje in delo v Republiki Sloveniji za nekatere tretje države veljajo posebne zahteve oziroma postopki.

3.2.1 Bosna in Hercegovina

Največji delež zaposlenih tujcev v Sloveniji, ki imajo državljanstvo države nečlanice EU, že kar vrsto let predstavljajo državljani Bosne in Hercegovine. V zvezi z zaposlovanjem državljanov Bosne in Hercegovine je potrebno upoštevati Zakon o ratifikaciji sporazuma med vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in protokola o izvajanju sporazuma med Vlado Republike Slovenije in svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju: BBHZD). V zakonu je namreč opredeljen natančen postopek glede same zaposlitve bosanskega državljana v Republiki Sloveniji.

Postopek zaposlitve državljana BIH se začne s prijavo prostega delovnega mesta na obrazcu »obr. PD: prijava prostega delovnega mesta oz. vrste dela«, kjer je potrebno označiti »zaposlovanje po sporazumu«. Zavod za zaposlovanje preveri, če v evidenci ni ustreznih kandidatov, oziroma z domačimi državljani izenačenih brezposelnih oseb. Preveri druge zakonske pogoje ter poda obvestilo delodajalcu. Če so vsi pogoji izpolnjeni, Zavod za zaposlovanje posreduje izpolnjen obrazec »Osnovni podatki o delodajalcu in prostem delovnem mestu« pristojnemu organu v BIH, »Agenciji za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine« (v nadaljevanju: ARZ-BIH) (BBHZD, Ur. l. RS št. 92/2012, Protokol, 3. člen).

Organ v BIH posreduje podatke javnim službam za zaposlovanje, organizira postopek oglaševanja in obveščanja, v roku 10 dni pa slovenskemu delodajalcu pošljejo nabor kandidatov in dokumentacije (overjena kopija potnega lista ter overjena kopija dokazila o ustreznih izobrazbi oziroma kvalifikacijah, če je to zahtevano), na podlagi katere se delodajalec lahko odloči za zaposlitev, če pa je pred tem označil, opravi tudi razgovor s

kandidati v BIH. V primeru strokovne zaposlitve ima delodajalec možnost kandidata tudi predlagati (BBHZD, Ur. l. RS št. 92/2012, Protokol, 4. člen).

Po podpisu pogodbe s strani delodajalca in kandidata sledi izdaja dovoljenja. Vlogo za izdajo vložijo delodajalec na obrazcu TUJ-BIH 1 (glej Prilogo 3). Priložiti je potrebno še sledečo dokumentacijo:

- pogodba o zaposlitvi podpisana s strani delodajalca in kandidata (če ta ni že poslana na ZRSZ s strani pristojnega organa v BIH),
- kopijo potnega lista izbranega kandidata,
- kopijo dokazila o ustrezni izobrazbi in kvalifikacijah kot je zahtevano in
- potrdilo o plačani upravni taksi za postopek izdaje delovnega dovoljenja.

Zavod poda odločitev glede vloge najpozneje v 15 dneh od prejema popolne vloge. Stroški izdaje dovoljenja bremenijo delodajalca (BBHZD, Ur. l. RS št. 92/2012, Protokol, 6. člen).

Postopek po pridobitvi delovnega dovoljenja se nadaljuje na upravni enoti, kjer se vložijo *Prošnja za izdajo enotnega dovoljenja za prebivanje in delo* (glej Priloga 1, ki ji je potrebno priložiti delovno dovoljenje, ki ga izda Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije ter druga dokazila, ki so zahtevana, kot so na primer fotokopije dokumentov ter originale dokumentov na vpogled iz seznama (glej Priloga 2).

3.2.2 Srbija, Makedonija, Kosovo

V Sloveniji je za zaposlitev tujcev, ki prihajajo iz tretjih držav, potrebno pridobiti enotno dovoljenje za prebivanje in delo tujcev. Od 31. 8. 2018 celoten postopek poteka centralizirano na upravni enoti po načelu vse na enem mestu, kjer lahko prosilci oddajo vlogo za enotno dovoljenje. Prosilci lahko vlogo oddajo tudi na diplomatsko-konzularnem predstavništvu v matični državi.

Postopek za izdajo enotnega dovoljenja naprej poteka v skladu z napisanim v poglavju Enotno dovoljenje, kjer je bil podrobneje predstavljen postopek samega pridobivanja in izdaje enotnega dovoljenja. Navedeni so tudi vsi dokumenti, ki jih je potrebno priložiti.

Kljub enotnemu postopku in zahtevani dokumentaciji pa se v določenih primerih lahko pojavijo izjeme. Ena izmed izjem je v primeru potrdila o nekaznovanju iz matične države tujca, ki ga izda policijska uprava ali matična upravna enota. V kolikor je originalno potrdilo napisano v cirilici, ga je potrebno zapisati v latinici in prevesti v slovenski jezik. Dodatne zahteve se pojavijo v primeru potrdila o nekaznovanosti za tujca iz Kosova, ki mora dostaviti dve potrdili; potrdilo iz kazenske evidence izdano s strani Sodnega sveta Kosova ter potrdilo izdano s strani Ministrstva za notranje zadeve Republike Kosova, Kosovske policije ali

generalne policijske direkcije. Potrdila morajo imeti nadoveritev – overitev Apostille. Apostille žig se zahteva tudi za potrdila za tujce iz Črne Gore. Tujci iz Makedonije morajo pridobiti potrdilo izdano s strani pristojnega sodišča v Makedoniji (UO Postojna, brez datuma).

Za ureditev področja zaposlovanja srbskih državljanov v Republiki Sloveniji je v pripravi tudi Zakon o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju prej navedenega in imenovanega sporazuma. Podpisan sporazum o zaposlovanju delavcev migrantov iz Republike Srbije določa nekatere ključne elemente, kot so na primer pogoji in obseg zaposlovanja srbskih državljanov, opredeljuje pogoje in postopke za izdajo delovnih dovoljenj ter obveznosti in dolžnosti delodajalcev in delavcev (MDDSZ, 2018c).

4 ANALIZA ZAPOSLOVANJA TUJCEV V GOZDARSKI DEJAVNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI NA PODLAGI ANALIZE ZBRANIH PRIMARNIH PODATKOV

Gozd v Sloveniji predstavlja naravno in kulturno dediščino ter identiteto slovenske krajine. Z ohranjenostjo se kaže trajnostno naravnani odnos narave in okolja. Predstavlja pomemben gospodarski dejavnik, zagotavlja številna delovna mesta ter zeleno energijo. Les je v razvojnih dokumentih Slovenije opredeljen kot strateška surovina (MKGP, brez datuma).

4.1 Glavne značilnosti gozdarske dejavnosti v Sloveniji

Področje gozdov in gozdarstva je na Ministrstvu za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano ter na Direktoratu za gozdarstvo, lovstvo in ribištvo pokrito v okviru Sektorja za gozdarstvo. V okviru svojih nalog spremlja stanje in pripravlja systemske rešitve za zagotavljanje trajnostnega razvoja gozdov kot ekosistemov v smislu njihove biotske raznovrstnosti in vseh njihovih ekoloških, proizvodnih in socialnih funkcij (MKGP, brez datuma).

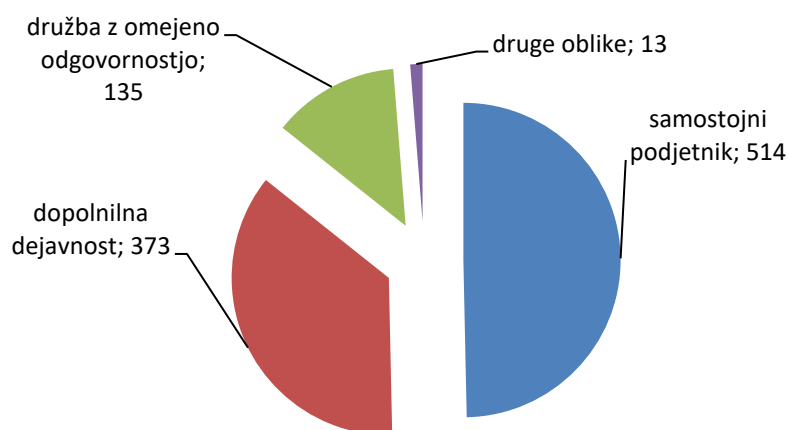
Pomembno vlogo v slovenskem gozdarskem sistemu zagotovo predstavlja tudi družba Slovenski državni gozdovi d.o.o. (v nadaljevanju: SIDG), ki je v lasti Republike Slovenije. Glavna dejavnost družbe je gospodarjenje z državnimi gozdovi, spodbujanje predelave, obdelave lesa ter razvijanje domače lesne industrije (SIDG, brez datuma).

Slovenija se uvršča med najbolj gozdnate države Evrope. Pokritost države z gozdom je približno 60 odstotna. 74 % gozdov je v zasebni lasti, 26 % pa v državni oziroma občinski lasti. Delež poseka v zasebnih gozdovih zaostaja za možnim posekom v primerjavi z državnimi gozdovi. Gospodarjenje z gozdovi temelji na trajnostnih usmeritvah, sonaravnosti in večnamenskosti, upoštevani so ekološka, proizvodna in socialna funkcija gozdov (MKGP, brez datuma).

Skrbno gospodarjenje je dolžnost in pravica vsakega lastnika gozdne posesti. Pri tem ga usmerja Zavod za gozdove Slovenije, ki s pomočjo revirnih gozdarjev izbira drevesa za posek v okviru številnih interesov, zakonov in programov (MKGP, brez datuma).

Na spletni strani Inšpektorata RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo so podatki o podjetjih, ki so ob inšpekcijskem pregledu ustrezala vsem predpisanim pogojem za izvajanje del v gozdovih. Po podatkih iz leta 2016 se z izvajanjem del v gozdovih ukvarja 1035 podjetnikov in pravnih oseb. Od tega 514 samostojnih podjetnikov, 373 posameznikov z registrirano dopolnilno dejavnostjo, 135 družb z omejeno odgovornostjo ter 13 drugih pravnih oseb z različnimi pravnimi statusi. V tem okviru se s posekom z motorno žago ukvarja 974 podjetij oziroma podjetnikov, 858 s pravilom lesa s traktorjem, 328 z gojenjem gozdov, 60 z žičniškim pravilom ter 33 s strojno sečnjo lesa. (Inšpektorat RS za kmetijstvo, gozdarstvo lovstvo in ribištvo, 2016).

Slika 8: Število gospodarskih subjektov, ki se ukvarjajo z gozdarsko dejavnostjo



Prerejeno po Inšpektorat RS za kmetijstvo, gozdarstvo lovstvo in ribištvo (2016).

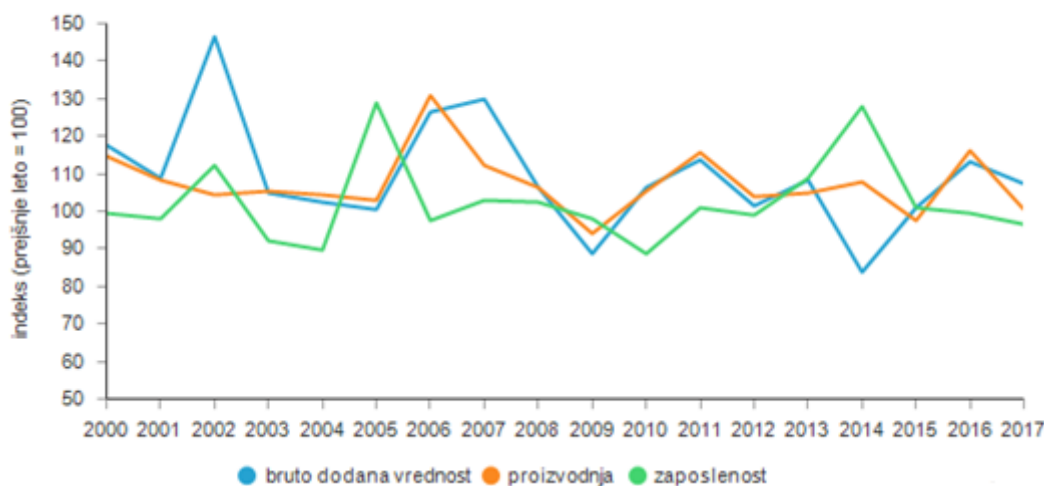
Po podatkih statističnega urada je bilo v letu 2017 v gozdarsko proizvodno dejavnost vključenih 7.232 zaposlenih, kar predstavlja 3 % manj kot v letu 2016. Večji delež zaposlenih predstavljajo samozaposleni, in sicer več kot 80 % (SURS, 2018b).

Po podatkih Zavoda za zaposlovanje je bilo v okviru dejavnosti kmetijstva in lova, gozdarstva in ribištva v letu izdanih 445 delovnih dovoljenj za zaposlitev tujcev, v letu 2017 je število izdanih dovoljenj padlo na 358, v letu 2018 pa ta številka znaša 772 dovoljenj. Podatki se nanašajo na zakon o zaposlovanju in delu tujcev (ZZDT-1) in ne vključujejo podatkov o enotnih dovoljenjih (ZRSZ, 2019).

Bruto dodana vrednost v gozdarstvu je leta 2017 znašala 268 milijonov EUR oziroma 0,6 % celotnega bruto domačega proizvoda Slovenije (SURs, 2018b).

Vrednost gozdarske proizvodnje se je v letu 2017 v primerjavi z letom 2016 povečala za en odstotek, kar predstavlja 552 milijonov EUR (slika 9). Povišana vrednost izvira predvsem iz večje proizvodnje gozdarskih proizvodov ter visoke vrednosti gozdarskih storitev, kar je posledica višjih vrednosti naravnega prirastka gospodarskih gozdov ter manj ugodnih vremenskih razmer. Te so privedle do povečane uporabe gozdarskih storitev zaradi nujne sanacije gozdov po žledolomu leta 2014 ter namnožitvi podlubnikov v letih 2015 in 2016 (SURs, 2018b). V letih 2018 in 2019 bo zagotovo prepoznaven vpliv obsežnega vetrolova iz preteklega leta, ki narekuje način dela in nujno sanacijo gozdov.

Slika 9: Gozdarska proizvodnja, bruto dodana vrednost in zaposlenost, Slovenija



Vir: SURs (2018a).

4.2 Raziskava o zaposlovanju tujcev v slovenskih podjetjih v gozdarski panogi

Zaposlovanje tujcev v podjetjih, ki se ukvarjajo z gozdarsko dejavnostjo je pogosto, saj domača delovna sila ne želi opravljati tovrstnega dela oziroma delavcev za gozdarska dela primanjkuje. Podjetja se tako poslužujejo tuje delovne sile, ki je pogosto pripravljena delati več, je bolj ugodna in bolj prilagodljiva.

4.2.1 Metodologija

Pri pisanju magistrskega dela sem se osredotočil na zaposlovanje tujcev v Sloveniji. Zaradi številnih sprememb na pravnem področju ter postopkih zaposlovanja tujcev se aktualnost teme še povečuje, saj se številna podjetja odločajo za zapolnjevanje svojih kadrovskih primanjkljajev prav z zaposlitvijo tujcev.

Pri svoji raziskavi sem v osnovi uporabil metodo osebnega intervjuja, ki sem ga z nekaterimi managerji podjetij opravil v živo, z drugimi pa preko telefona, saj so bili intervjuvanci zaradi narave dela odsotni v tujini in na terenu. Smiselno sem uporabil delno strukturirani intervju, saj sem z vnaprej določenimi vprašanji želel začrtati glavno smer pogovora. S tem sem pridobil odgovore na ključna, vnaprej zastavljena vprašanja. Hkrati sem želel, da zaradi same narave teme in številnih lastnih izkušenj intervjuvancev, v povezavi s postopki zaposlovanja ter v povezavi z izkušnjami z zaposlenimi tujci, intervjuvanec poda čim več relevantnih podatkov, ki so pomembno prispevali k mojemu ugotavljanju dejanskega stanja, izkušenj, možnosti izboljšav postopkov, delovanja pristojnih organov ter samih prednosti in slabosti v okviru zaposlovanja tujcev.

Analizirana podjetja so družbe z omejeno odgovornostjo, ki se ukvarjajo z gozdarsko dejavnostjo in so na seznamu Inšpektorata RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo, ki so ob inšpekcijskem pregledu ustrezala vsem predpisanim pogojem za izvajanje del v gozdovih. Podjetja imajo vsaj 10 zaposlenih, se z gozdarsko dejavnostjo ukvarjajo najmanj 3 leta in imajo zaposlenih vsaj 5 tujcev. Ker je za gozdarska podjetja značilno, da delujejo na terenu in niso omejena na določeno območje, sedež podjetja ni imel vpliva na izbiro. Zaradi podrobnosti, konkurenčnosti ter občutljivosti nekaterih informacij vezanih na poslovanje podjetij, sem podjetja poimenoval s črkami A, B, C, D in E. Predstavniki intervjuvanih podjetij so tako podali zanesljivejše informacije. Za lažjo predstavbo so v tabeli 7 predstavljene glavne značilnosti intervjuvanih podjetij, ki so ustrezala kriterijem in so bila pripravljena podati odgovore ter sodelovati v raziskavi.

Tabela 7: Glavne značilnosti intervjuvanih podjetij

	Podjetje A	Podjetje B	Podjetje C	Podjetje D	Podjetje E
Pravna oblika podjetja	d.o.o.	d.o.o.	d.o.o.	d.o.o.	d.o.o.
Registrirana dejavnost na področju gozdarstva	02.100 Gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti 02.200 Sečnja 02.400 Storitve za gozdarstvo	02.100 Gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti 02.200 Sečnja 02.400 Storitve za gozdarstvo	02.100 Gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti 02.200 Sečnja 02.400 Storitve za gozdarstvo	02.100 Gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti 02.200 Sečnja 02.400 Storitve za gozdarstvo	02.100 Gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti 02.200 Sečnja 02.400 Storitve za gozdarstvo
Št. let ukvarjanja z gozdarstvom	72 let	4 leta	10 let	5 let	15 let
Št. vseh zaposlenih	129	23	54	20	14

Se nadaljuje

Tabela 7: Glavne značilnosti intervjuvanih podjetij (nad.)

Št. zaposlenih tujcev	40	4	38	13	9
Čisti prihodki od prodaje v € (2018)*	Ni javno objavljenega podatka	1.400.000,00 €	9.400.000,00 €	2.900.000,00 €	700.000,00 €
Regija	Goriška regija	Primorsko-notranjska regija	Primorsko-notranjska regija	Primorsko-notranjska regija	Jugovzhodna Slovenja

Vir: AJ PES (2019).

V intervjuju je sodelovalo 5 intervjuvancev, predstavnikov oziroma managerjev podjetij, pravna oblika podjetij pa je družba z omejeno odgovornostjo ali samostojni podjetnik. Vsa podjetja so registrirana za opravljanje gozdarskih dejavnosti, minimalno za dejavnosti po kriterijih Standardne klasifikacije dejavnosti (v nadaljevanju: SKD) 02.200 Sečnja ter 02.400 Storitve za gozdarstvo kumulativno. Hkrati so bila podjetja uvrščena na seznam podjetij, ki so ob inšpekcijskem pregledu Inšpektorata RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo ustrezala vsem predpisanim pogojem za izvajanje del v gozdu.

Spodaj je seznam 10 vnaprej pripravljenih okvirnih vprašanj, ki so služila kot vodilo intervjuja:

1. Koliko časa se ukvarjate z gozdarstvom in za katere dejavnosti s področja gozdarstva ste registrirani? Katere storitve s področja gozdarstva v večini opravljate?
2. Koliko je zaposlenih v podjetju? Kolikšen delež zaposlenih predstavljajo tujci, torej osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva?
3. Kakšna je struktura zaposlenih tujcev v vašem podjetju (starost, izobrazba, spol, državljanstvo)?
4. Kateri so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev?
5. Katere so glavne prednosti zaposlitve tujca? Katere so glavne slabosti zaposlitve tujca?
6. Na kakšen način zapolnjujete potrebe po delavcih? Se pri zaposlovanju tujcev poslužujete zunanjih storitev agencij ali sami zaposlujete tujce? Imate v bližnji prihodnosti namen zaposliti še več tujcev?
7. Postopek zaposlitve tujca:
 - a. Opredelite se do postopka zaposlitve tujca.
 - b. Se pojavljajo pomanjkljivosti, nesmiselne kontrole in zahteve?
 - c. Je postopek dovolj utečen in standardiziran?
 - d. So navodila glede zahtev in postopkov s strani pristojnih organov dovolj jasna in natančna? Vam v primeru vprašanj in nejasnosti pristojni nudijo strokovne odgovore in pomoč?

- e. Kaj bi lahko v postopku spremenili?
- 8. Kakšne so nasploh vaše izkušnje z zaposlovanjem tujcev, tako s procesom zaposlovanja kot z njihovim delom po zaposlitvi?
- 9. Ali je vaša ponudba tujcem enaka ali drugačna kot za slovenske državljane? Če je drugačna, v čem so razlike?
- 10. Kako ste zadovoljni z delom tujcev v vašem podjetju?

Vprašanja so služila zgolj kot okvir intervjuja. Bila so odprtega tipa in so intervjuvancu omogočala prosto izražanje, kar je dodalo dodatno vrednost odgovorov, saj sem lahko bolje spoznal pogled in mišljenje intervjuvanega delodajalca. Osnovna vprašanja so bila oblikovana v skladu s potrebami za pridobitev odgovorov na začetni raziskovalni vprašanji ter dosego zastavljenih ciljev magistrskega dela. Obsegala so vsa področja, ki so relevantna za osnovno analizo strukture zaposlenih tujcev v podjetjih, kritičnega pogleda na zaposlene tujce in vzroke zaposlovanja ter prednosti in slabosti. Iz vprašanj je bilo mogoče pridobiti tudi mnenje delodajalca glede težav pri postopkih zaposlovanja ter razbrati nekaj predlogov glede možnih izboljšav.

Intervjuji so bili opravljeni v času med 22. 5. 2019 in 12. 6. 2019. Intervjuvanci so zaradi hitrejšega postopka in boljših rezultatov in odgovorov prejeli zgornji seznam 10 vprašanj vnaprej. Intervjuji so v povprečju trajali 1 uro. Vsi zapisi intervjujev so v prilogi 4.

4.2.2 Rezultati raziskave

V raziskavo sem vključil 5 podjetij, ki so ustrezala vsem kriterijem navedenim v metodologiji raziskave. Odgovore so podali managerji podjetja oziroma njihovi predstavniki. Analiza raziskave ter odgovori na ključna vprašanja so predstavljeni v nadaljevanju.

4.2.2.1 *Delež in struktura zaposlenih tujcev*

Delež tujcev v podjetju se giblje od 17 % do 65 %. V podjetju A 31 %, v podjetju B 17 %, v podjetju C 70 %, v podjetju D 65 %, podobno pa tudi v podjetju E, 64 %. V podjetjih, ki so bila vključena v raziskavo, je torej v povprečju skoraj 50 % vseh zaposlenih v posameznem podjetju tujih državljanov. Glede na dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo podjetja, je bilo pričakovano, da so vsi zaposleni tujci moškega spola. Po večini v tej dejavnosti prevladujejo tujci iz Bosne in Hercegovine, pojavljajo se tudi hrvaški delavci, vendar v precej manjšem deležu. Vsi zaposleni tujci imajo vsaj osnovnošolsko izobrazbo, ki je pogoj za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije. V največ primerih imajo zaključeno srednjo strokovno ali srednjo poklicno šolo. Le v redkih primerih tujci dosegajo višjo raven izobrazbe. Starost zaposlenih tujcev se v večini giblje od 30 do 50 let, med zaposlenimi pa se pojavljajo tudi mlajši, stari od 20 let naprej ter starejši do meje za upokožitev.

4.2.2.2 Vzroki zaposlovanja tujcev

Glavne vzroke zaposlovanja tujcev najdemo v pomanjkanju razpoložljivega kadra na slovenskem trgu dela. Poudariti je potrebno da gre za pomanjkanje primernega in kvalitetnega kadra. Gre za fizično delo, ki ga domači zaposleni neradi opravljajo. Prav tako je vzrok tudi povečano zaposlovanje kadra v gozdarski dejavnosti zaradi nedavnih vetrolomov in žledolomov.

4.2.2.3 Prednosti in slabosti zaposlitve tujcev

Delodajalci vključeni v anketo največkrat kot prednost tujih delavcev navajajo večjo učinkovitost, večjo delovno vnemo, fleksibilnost in večjo motivacijo za delo. Tujci so pripravljeni delati več, njihova potreba po prostem času je manjša, želja po delu pa večja.

Glavne slabosti tujcev delodajalci vidijo v nelojalnosti, velikem osipu oziroma fluktuaciji delavcev, ki jim slovensko podjetje oziroma slovenski trg dela predstavlja odskočno desko za nadaljevanje poti in zaposlitev v drugih evropskih državah (Nemčija, Avstrija, Švica, Švedska, Belgija, ...). Kot slabost podjetja omenjajo tudi obvezo delodajalca, da tujemu delavcu zagotovi namestitve.

4.2.2.4 Uporaba zunanjih storitev pri zaposlovanju

Vsa intervjuvana podjetja zaposlujejo sama. Ne poslužujejo se zunanjih storitev zaposlovanja. Velikokrat zaposlujejo na podlagi priporočil znancev ter pri njih že zaposlenih delavcev. Razgovore opravljajo tudi v naprej, čeprav nimajo še potreb po zaposlitvi tujcev. S tem si ustvarijo bazo kandidatov ter skrajšajo postopek zaposlovanja.

4.2.2.5 Trendi in napovedi pri zaposlovanju tujcev

Podjetja bodo zaposlovala tuje delavce v skladu s sprotnimi potrebami, nekatera imajo kandidate že izbrane in postopek zaposlitve že poteka. Ponudba se za domače in tuje delavce ne razlikuje, zato lahko rečemo, da imajo tako tujci kot domači delavci enake pogoje pri zaposlovanju in delu. Pri tem ne prihaja do prednostnega zapostavljanja enih ali drugih delavcev.

4.2.2.6 Kritična opredelitev do postopka zaposlovanja tujcev

Med intervjuvanimi podjetji so vsa podjetja s postopkom zaposlovanja tujcev dokaj zadovoljna in večjih pomanjkljivosti oziroma potreb po drastičnih spremembah ne vidijo. Pozdravljajo spremembe, ki so se že odvile v zadnjih letih in tako poenostavile postopek, želijo pa si, da bi se postopek še bolj poenostavil ter časovno skrajšal. Tako bi se povečala

fleksibilnost pri zaposlovanju tujcev, s tem bi omogočili hitrejše prilagajanje potrebam glede zaposlovanja v podjetju. Nudenje informacij vidijo kot ustrezno, pri enem podjetju je bil omenjen predlog, da bi delovanje zavoda ne bilo omejeno na uradne ure, saj pride do koncentracije klicev, zato težje prideš do informacij, ki jih potrebuješ. Prav tako je eno podjetje omenilo, da si želi več direktnega sodelovanja z zavodom, bolj odprte komunikacije, ki bi lahko postopke pospešila. Drugih večjih pomanjkljivosti podjetja niso omenjala in so s postopkom zaposlovanja ter nudenimi informacijami na splošno zadovoljna.

4.2.3 Razprava o rezultatih in omejitve raziskave

Raziskava v večjem delu podaja odgovore na v začetku zastavljeni raziskovalni vprašanji glede zaposlovanja tujcev in glede postopka zaposlovanja tujcev. Za lažji pregled so v spodnji tabeli 8 predstavljeni glavni odgovori intervjuvanih podjetij.

Tabela 8: Povzetek odgovorov intervjuvanih podjetij

	Podjetje A	Podjetje B	Podjetje C	Podjetje D	Podjetje E
Delež tujcev	31 %	17 %	70 %	65 %	64 %
Struktura zaposlenih tujcev po državljanstvu	BIH 100 %	BIH 100 %	BIH 94,3 % HR 5,7 %	BIH 61,5 % HR 28,5 %	BIH 100 %
Glavni vzroki zaposlovanja	Pomanjkanje kadra	Pomanjkanje kadra	Pomanjkanje kadra	Pomanjkanje kadra, povečan obseg dela	Pomanjkanje kvalitetnih delavcev
Glavne prednosti zaposlovanja tujcev	/	Večja učinkovitost	Motivacija za delo, izkušnje, fleksibilnost	Fleksibilnost, pripravljenost na učenje	Prilagodljivost, delanje nadur
Glavne slabosti zaposlovanja tujcev	Težko zaposliš v kratkem času (če nima dovoljenja)	Več administrativnih del, potrebno zagotoviti namestitev	Fluktuacija delavcev, stroški pridobivanja in uvajanja delavcev	Ni lojalnosti podjetju, Slovenija odskočna deska za tujino	Prehodnost delavcev, Slovenija odskočna deska za tujino
Način zapolnjevanja potreb po delavcih	Samostojno, po priporočilu drugih	Samostojno, po poznanstvih drugih delavcev	Samostojno, po priporočilih drugih delavcev	Objava prostih delovnih mest, največkrat znane kandidate	Samostojno, razgovori že vnaprej opravljeni

Se nadaljuje

Tabela 8: Povzetek odgovorov intervjuvanih podjetij (nad.)

Kritična opredelitev do postopka zaposlovanja tujcev	Utečen, problem dolgotrajnost	Postopek utečen in standardiziran, nepotrebna objava PDM na zavodu za vnaprej znanega kandidata	Časovno predolg postopek, ni možno vzporedno pridobivanje dokumentov	Dolgotrajnost, neodzivnost, neuskkljenost pristojnih organov	S postopkom zadovoljni
Izenačenost pogojev za domače in tuje delavce	Pogoji dela in plačilo identična	Ponudba identična	Enaka ponudba	Enaka ponudba, dodatno še namestitvev	Ponudba enaka, tujci želijo več delati, če so plačani po uri ali učinku
Zadovoljstvo glede dela tujcev v podjetju	Enako kot s slovenskimi delavci	Izjemno zadovoljni	Z dobrimi delavci razvijejo lojalen odnos, v nasprotnem primeru ne opravijo poskusnega dela	Pozitivne in negativne izkušnje, nekateri izkoriščajo, nekateri so lojalni	Zelo zadovoljni

Vir: lastno delo.

Zaposlovanje tujcev v Sloveniji in v slovenski gozdarski dejavnosti ima glavno vodilo v pomanjkanju delovne sile s specifično izobrazbo oziroma izkušnjami, kar so poudarila vsa podjetja, ki so bila vključena v raziskavo. S poenostavitvijo postopkov se povečuje število zaposlenih tujih delavcev. Največ delavcev še vedno prihaja iz Bosne in Hercegovine, med zaposlenimi pa se pojavlja tudi vedno več drugih tujcev, v raziskovani dejavnosti predvsem iz sosednje Republike Hrvaške. Prav tako se zaposlovanje tujcev povečuje zaradi pozitivnih izkušenj delodajalcev z delavci, ki so bolj fleksibilni, bolj učinkoviti in so pripravljene delati več ter imajo manjšo potrebo po prostem času. Zaposlujejo največkrat preverjene in poznane kandidate na podlagi priporočil že zaposlenih delavcev.

Delodajalci so hkrati poudarili, da so tujci enako plačani in so zaposleni pod enakimi pogoji kot domača delovna sila. Glede na navedeno lahko sklepamo, da so tujci, kljub boljši učinkovitosti in pripravljenosti, da delajo več, plačani enako kot domača delovna sila. To pa pomeni, da so dejansko plačani manj, saj z vidika učinkovitosti podjetju prinesejo večjo dodano vrednost, za katero pa ne dobijo dodatnega plačila. Torej lahko rečemo, da so za svoje delo plačani slabše kot domača delavci.

Na drugi strani se lahko pogovarjamo o primeru, ko so delavci plačani po učinku oziroma na uro opravljenega dela. V tem primeru so tujci pripravljene delati več, saj imajo manjšo potrebo po prostem času kot domači delavci. S tem pridejo tudi do višjega plačila, za kar pa

morajo delati več. Sklepamo lahko, da imajo delavci enake pogoje, vendar drugačne prioritete glede dela in prostega časa. Delodajalci so na splošno zadovoljni z delom tujcev, zato lahko sklepamo, da se bodo še naprej posluževali zaposlovanja tujcev in tako zapolnjevali povpraševanje po delavcih.

Kot je bilo ugotovljeno v raziskavi, so delodajalci pozitivno sprejeli pretekle spremembe, ki so poenostavile postopke zaposlovanja tujcev. Hkrati poudarjajo, da si želijo, da bi se postopki še bolj poenostavili in predvsem skrajšali. S tem bi delodajalci še lažje zapolnjevali svoje potrebe po delavcih, ki jih ne dobijo na domačem trgu dela. Hitrost zaposlovanja v današnjem času predstavlja zelo pomembno točko v samem postopku in predstavlja prednost v prilagajanju glede povpraševanja po storitvah na trgu v primerjavi z drugimi konkurenčnimi podjetji.

Raziskava je imela seveda določene omejitve, saj so rezultati raziskave analiza odgovorov le skozi vidik delodajalca. Kljub temu, da sem ohranil anonimnost delodajalca, ni nujno, da je ta podal iskrene odgovore. Menim, da odgovori lahko odstopajo predvsem na občutljivejšem področju glede plačila delavcev ter na področju pogojev dela in časovni razporeditvi oziroma trajanju delavnika. Prav tako moramo poudariti, da je bila raziskava opravljena na relativno majhnem vzorcu 5 podjetij in bi lahko ob večjem vzorcu prišli do drugačnih rezultatov raziskave. Za kvalitetnejšo analizo bi morali seveda povečati vzorec podjetij ter opraviti še analizo na strani delojemalcev in pristojnih institucij, ki narekujejo pravno ureditev in oblikujejo postopke in omejitve zaposlovanja tujcev.

4.2.4 Predlog izboljšav postopkov za zaposlovanje tujcev

Po trditvah delodajalcev se je postopek zaposlitve tujcev že izboljšal, skrajšal in poenostavil z uvedbo enotnega dovoljenja za prebivanje in delo. Celoten postopek sedaj poteka na enem mestu in se je tako skrajšal iz približno 3 mesecev na 1 mesec. Še vedno pa so možne izboljšave. Izboljšave so možne predvsem na področju hitrosti postopka oziroma glede trajanja postopka. Predlagam, da se celoten proces zaposlovanja tujcev ponovno pregleda in izloči vse nepotrebne dvojne kontrole v samem postopku. Izboljša naj se sodelovanje med pristojnimi organi, ki sodelujejo v postopku ter poveča usklajenost domačega zavoda za zaposlovanje s tujim zavodom, ki je še vključen v postopek. Zahtevano je, da mora biti tujec, ki ga želimo zaposliti, prijavljen na zavod za zaposlovanje v svoji matični državi, potrdilo o tem pa mora pridobiti tujec sam. Zavod, na katerem je prijavljen tujec, bi lahko po uradni dolžnosti posredoval potrdilo, da je tujec prijavljen na zavodu ter s tem pospešil postopek v fazi pridobivanja potrdil s strani tujca. Prav tako bi bilo lahko po uradni dolžnosti pridobljeno potrdilo o nekaznovanosti tujca, seveda ob podpisu in strinjanju tujca za posredovanje ob oddaji vloge.

K izboljšanju postopka zaposlovanja bi lahko pripomoglo tudi oblikovanje kratkega priročnika za zaposlovanje tujcev, v katerem bi bile navedene glavne točke postopka, glavne zahteve za zaposlitev tujca, povzetki zakona o zaposlovanju tujca ter seznam vseh dokumentov, ki jih je potrebno priložiti, oziroma jih mora imeti tujec ob zaposlovanju. Priročnik bi moral biti javno dostopen na internetni strani ali pri pristojnih institucijah. Do sedaj sem namreč zasledil le obširne plačljive priročnike.

Prav tako predlagam boljše obveščanje delodajalca s stanjem postopka zaposlovanja tujca, bolj sprotno obveščanje glede pomanjkljivosti v okviru oddane dokumentacije oziroma potrebe po dopolnitvi. Menim, da bi sodelovanje med zavodom oziroma upravno enoto in delodajalcem z direktno komunikacijo preko telefonov ali elektronske pošte potekalo hitreje ter bolj učinkovito. Odprta komunikacija ter vključevanje elektronskih medijev postopek pospeši. Po besedah intervjuvanca je možnost oddaje vloge za zaposlitev tujcev preko portala E-vem precej pospešila postopek zaposlovanja, zato so takšne rešitve še kako dobrodošle.

SKLEP

V svojem magistrskem delu sem v prvem delu orisal glavne značilnosti zaposlovanja na območju Slovenije v preteklosti s poudarki na spremembah ob pomembnejših mejnikih kot so na primer osamosvojitve Slovenije in vstop v Evropsko unijo, ki so pomembno vplivala na naš trg dela. Z osamosvojitvijo je prišlo do priseljevanja nižje kvalificirane delovne sile iz bivše Jugoslavije. Z vstopom v Evropsko unijo je Slovenija pridobila prost pretok blaga, storitev, kapitala in delovne sile med državami članicami. Območje Slovenije je tako postalo še bolj privlačno za priseljevanje. V nadaljevanju sem predstavil glavne značilnosti trga dela v Sloveniji. Osredotočil sem se predvsem na področje zaposlovanja tujcev v Sloveniji. Poudarimo lahko, da v Sloveniji brezposelnost v zadnjih letih pada. Povečuje se tudi število v Sloveniji zaposlenih tujcev, ki so po večini moškega spola in v največjem deležu prihajajo iz območja bivših jugoslovanskih držav. Glavni vzrok zaposlovanja tujcev izvira iz pomanjkanja delovne sile z določeno izobrazbo ali izkušnjami. V želji, da bi bilo magistrsko delo čim bolj uporabno, sem povzel tudi glavne pravne značilnosti zaposlovanja tujcev, same postopke pridobivanja posebnih delovnih dovoljenj ter enotnih dovoljenj za prebivanje in delo za tujce iz držav, iz katerih je zaposlen največji delež tujcev v Sloveniji.

V zadnjem delu magistrskega dela sem opravil analizo zaposlovanja tujcev v slovenski gozdarski dejavnosti. Glavni namen analize je bil poiskati vzroke zaposlovanja tujcev v tej dejavnosti, prednosti in slabosti zaposlitve tujcev ter pridobiti kritično mnenje delodajalcev o postopku zaposlovanja tujcev.

Z raziskavo sem iskal odgovore na v začetku postavljeni raziskovalni vprašanji, ki sta bili glavno vodilo skozi raziskavo:

- Ali se zaposlovanje tujcev v Sloveniji in v slovenski gozdarski dejavnosti povečuje zaradi pomanjkanja delovne sile s specifično izobrazbo in izkušnjami ter zaradi odpiranja trga dela in zmanjšanja omejitev pri prehodu na tuj trg dela?
- Ali so postopki zaposlovanja tujcev dolgotrajni, zapleteni in bi s poenostavitvijo, prenovo ter določenimi izboljšavami postali bolj učinkoviti, s tem pa delodajalcem in delojemalcem prijaznejši?

Prvo hipotezo, ki se navezuje na vzroke zaposlovanja tujcev lahko potrdim, saj skozi analizo sekundarnih statističnih podatkov in ob pregledu trga dela lahko opazimo povečanje zaposlovanja tujcev. Prav tako sem v raziskavi pridobil podatke, da je glavni vzrok zaposlovanja tujcev prav v pomanjkanju delovne sile s primerno izobrazbo oziroma izkušnjami. Zaposlovanje tujcev je s poenostavitvijo postopkov zaposlovanja in odpiranjem globalnih mej lažje, zato se tudi povečuje.

Drugo hipotezo lahko potrdim delno, saj so bili intervjuvani delodajalci deljenih mnenj. Vsekakor so se strinjali, da postopek traja predolgo in da dolgotrajnost postopka slabo vpliva na možnost prilagajanja hitro spreminjajočemu se povpraševanju na trgu dela ter reakciji na povečano povpraševanje po delavcih. Menim, da je postopek zaposlovanja tujcev potreben manjših sprememb, ki bi pospešile postopek, povečale usklajeno delovanje domačih pristojnih organov s tujimi ter tako delodajalcem omogočil večjo možnost prilagajanja na trgu dela. Ali je sam postopek zapleten in ali je delodajalcem prijazen pa glede na pogovor z delodajalci ugotavljam, da je to odvisno od vsakega delodajalca posebej, pa tudi od tega, ali se ta redno ukvarja z zaposlovanjem tujcev in je to zanj utečen postopek ali pa je to v podjetju redkejši pojav in je zato potrebno vsakokratno preučevanje postopka in sprememb, ki se pojavijo v morebitnem obdobju od zaposlovanj zadnjega tujca naprej.

LITERATURA IN VIRI

1. ADECCO. (2016). *ADECCO kadrovska napoved 2017*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz <http://www.adecco.si/wp-content/uploads/2016/12/Adecco-kadrovska-napoved2017.pdf>
2. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. (2019). *Objavljena letna poročila podjetij*: Ljubljana: Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve.
3. Bedeković, Z. (2014, 17. september). *Novosti Zakona o tujcih (objava na portalu Obrtne zbornice Slovenija)*. Pridobljeno 31. januarja 2019 iz

http://www.ozs.si/Ponudba/Novice/Novinarskosredi%C5%A1%C4%8De/Podrobno_stnovice/tabid/1501/ArticleId/3342/Default.aspx

4. Drnovšek, M. (1994). Mass Emigration and Slovenes. *Dve domovini*, (5). Ljubljana: Inštitut za slovensko izseljenstvo ZRC SAZU, 19–36.
5. Drnovšek, M. (2012). *Slovenski izseljenci in zahodna Evropa v obdobju prve Jugoslavije*. Ljubljana: Inštitut za slovensko izseljenstvo ZRC SAZU.
6. Evropska komisija – EC (2015). *Politike in dejavnosti: Širitev – prehodne določbe*. Pridobljeno 28. februarja 2019 iz <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=sl>
7. Glazer, J. (2008). Praktični izzivi pri zaposlovanju tujcev skozi prizmo demografskih in zaposlitvenih sprememb. *HRM*, 6(24), 42-48.
8. Huskarič J. (2010). *Zaposlovanje tujcev v gradbeništvu v Sloveniji* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Inšpektorat RS za kmetijstvo, gozdarstvo, lovstvo in ribištvo (2016). *Seznam izvajalcev del v gozdovih, ki jim je bilo z odločbo prepovedano opravljati dela v gozdovih*. Pridobljeno 13. aprila 2019 iz <http://spletni2.furs.gov.si/GOZD/GozdZav.asp>
10. Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije. (2019). *Javni razpis za dodelitev štipendij za deficitarne poklice za šolsko leto 2019/2020 (273. javni razpis)*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz <http://www.sklad-kadri.si/si/razpisi-in-objave/razpis/n/javni-razpis-za-dodelitev-stipendij-za-deficitarne-poklice-za-solsko-leto-20192020-273-javni-ra/>
11. Kamenščak, I. (2015, 29. julij). *Novi Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev* (objava na portalu Findinfo). Pridobljeno 29. januarja 2019 iz <https://www.findinfo.si/DnevneVsebine/Aktualno.aspx?id=147586>
12. Klanjšek, U. (2019). *Podatki o delovno aktivnem prebivalstvu* [elektronska pošta]. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
13. Kodelja, J. (1992). Iz katerih območij v Jugoslaviji so prihajali, kje v Sloveniji so se naselili. *IB revija*, 26(1/2), 12–17.
14. Malačič, J. (1991). Zunanje migracije Slovenije po drugi svetovni vojni, *Zgodovinski časopis*, (2), Ljubljana: Zveza zgodovinskih društev Slovenije, 299-312.
15. Malačič, J. (1993). Demographic Transition, Emigration and long-term Economic Development: Countries with The Highest Emigration in Europe. *Dve domovini*, (4). Ljubljana: Inštitut za slovensko izseljenstvo ZRC SAZU, 181 – 198. Pridobljeno 15. januarja 2019 iz <http://hdl.handle.net/11686/14289>
16. Malačič, J., Križanič, F., Bevc, M., Kovač, B., Kavčič, B., Zupan, N., Vodovnik, Z., Prijatelj, J., Glazer, J. & Tivadar, M. (1995). *Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti*. Ljubljana: Založba društev za kadrovske dejavnosti.
17. Malačič, J. (1995). *Strategija gospodarskega razvoja; Faktorji gospodarskega razvoja* (str. 7-8). Ljubljana: Zavod RS za makroekonomske analize in razvoj.

18. Malačič, J. (2008). *Imigracije in trg dela v Sloveniji: Od priseljevanja sodržavljanov do zaposlovanja tujcev*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
19. Malačič, J. (2011). *Neravnovesje na trgu dela in zaposlovanje tujcev v Sloveniji* (Statistični dnevi). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
20. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, direktorat za trg dela in zaposlovanje. (2006). *Odločitev Slovenije o ukrepih na področju prostega gibanja delavcev za državljane Bolgarije in Romunije po 1. 1. 2007*. Pridobljeno 1. marca 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/prost_pretok_rom_bol_medresorsko.pdf
21. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (brez datuma a). *Delovna področja, Trg dela in zaposlovanje, Delovne migracije*. Pridobljeno 29. januarja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/
22. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (brez datuma b). *Delovna področja, Trg dela in zaposlovanje, Delovne migracije, Prost pretok delavcev in storitev v EU*. Pridobljeno 3. decembra 2018 iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/delovne_migracije/prost_pretok/
23. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2015a). *Medijsko središče: Državni zbor sprejel Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev*. Pridobljeno 29. januarja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/7683/
24. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2015b). *Medijsko središče: Vlada sprejela predlog Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev*. Pridobljeno 26. februarja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/7630/
25. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2016). *Medijsko središče: Za večjo pravno varnost delavcev iz BiH V Sloveniji*. Pridobljeno 26. februar 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8021/
26. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017a). *Medijsko središče: Sprejeta novela Zakona o urejanju trga dela*. Pridobljeno 29. januar 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8242/
27. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2017b). *Medijsko središče: Sprejeta novela Zakona o zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev*. Pridobljeno 29. januarja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8270/
28. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2018a). *Medijsko središče: S 1. julijem 2018 prenehajo veljati omejitve dostopa na slovenski trg dela za državljane in državljanke Republike Hrvaške*. Pridobljeno 26. februar 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8021/
29. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2018b). *Medijsko*

- središče: Podpis sporazuma o zaposlovanju z Republiko Srbijo bo delavcem migrantom zagotavljal večjo pravno varnost. Pridobljeno 26. februar 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8361/
30. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2018c). *Medijsko središče: Podpisan protokol za izvajanje Sporazuma o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji*. Pridobljeno 26. februarja 2019 iz http://www.mddsz.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8510/
 31. Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano (brez datuma). *Delovna področja: gozdarstvo*. Pridobljeno 10. marca 2019 iz http://www.mkgp.gov.si/delovna_podrocja/gozdarstvo/
 32. Preželj, B. & Svetlik, I. (1992). *Zaposlovanje. Perspektive. Priložnosti. Tveganja*. Ljubljana: Znanstveno publicistično središče Ljubljana.
 33. Senjur, M. (2001). *Makroekonomija, Makroekonomija majhnega odprtega gospodarstva* (tretja spremenjena in dopolnjena izdaja). Maribor: Založba MER – MER Evrocenter, str. 143 – 167.
 34. Slovar slovenskega knjižnega jezika.(2000). Ljubljana: Založba ZRC
 35. Slovenski državni gozdovi. (brez datuma). *Poslanstvo*. Pridobljeno 10. marca 2019 iz <https://sidg.si/index.php/o-sidg/poslanstvo>
 36. Statistični urad Republike Slovenije. (2018a). *STATOPIS, Statistični pregled Slovenije 2018*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
 37. Statistični urad Republike Slovenije. (2018b). *Podatki: Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, Gozdni računi, Slovenija.2017*. Pridobljeno 10. marca 2019 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/7705>
 38. Statistični urad Republike Slovenije (2019), Izbrani statistični podatki demografskega in socialnega področja. Pridobljeno 15. maja 2019 iz https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/
 39. Šepec, M. (2006). *Ureditev zaposlovanja in dela tujcev in delavcev iz EU v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 40. Thierry, X. (2008). Towards a harmonization of European Statistics on International Migration. *Institut national d'etudes demographiques: Population&societies*, (442), 1-4.
 41. Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj. (2016). *Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice*. Ljubljana: Urad RS za makroekonomske analize in razvoj.
 42. Upravna enota Kranj. (2018). *Novica: Spremembe na področju zakonodaje za tujce*. Pridobljeno 31. januarja 2019 iz <http://www.upravneenote.gov.si/kranj/splosno/novice/novica/16205/>
 43. Upravna enota Postojna. (brez datuma). *Seznam potrebnih dokumentov ob oddaji vloge za enotno dovoljenje*. Postojna: Upravna enota Postojna.
 44. Upravna enota Ribnica. (2017). *Enotno dovoljenje za prebivanje in delo*. Pridobljeno 10. februarja 2019 iz <http://www.upravneenote.gov.si/fileadmin/pageuploads/ue->

- ribnica/pdf/Enotno_dovoljenje_za_prebivanje_in_delo.pdf
45. Valenčič, V. (1990). Izseljevanje Slovencev v tujino do druge svetovne vojne. *Dve domovini*, (1). Ljubljana: Inštitut za slovensko izseljenstvo ZRC SAZU, str. 42–82.
 46. Verlič Christensen, B. (2002). *Evropa v precepu med svobodo in omejitvami migracij*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 1127-1128.
 47. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma a). *Delodajalci: Zaposlovanje in delo tujcev, Dovoljenje za sezonsko delo*. Pridobljeno 9. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/dovoljenje_za_sezonsko_delo
 48. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma b). *Eures: Zaposlitev in delo v Evropi*. Pridobljeno 2. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/eures/iskalci_zaposlitve/zaposlitev_in_delo_v_evropi
 49. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma c). *Eures: Zaposlitev in delo v Evropi*. Pridobljeno 2. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/eures/iskalci_zaposlitve/zaposlitev_in_delo_v_evropi
 50. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma č). *Tujci: Delo v Sloveniji*. Pridobljeno 9. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji
 51. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma d). *Tujci: Delo v Sloveniji, Zaposlovanje državljanov BiH*. Pridobljeno 9. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji/zaposlovanje-drzavljanov-bih
 52. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2013). *Obvestila: Dveletno prehodno obdobje za zaposlovanje hrvaških državljanov*. Pridobljeno 10. februarja 2019 iz <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/685>
 53. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2015, 7. junij). *Obvestila: Podaljšanje prehodnega obdobja za državljane Hrvaške*. Pridobljeno 13. februarja 2019 iz <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/1147>
 54. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2018a). *Obvestila: Zaposlovanje hrvaških državljanov brez omejitev*. Pridobljeno 13. februarja 2019 iz https://www.ess.gov.si/za_medije/sporocila_za_javnost/1147
 55. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2018b). *Poslovni načrt za leto 2018*. Ljubljana: Zavoda RS za zaposlovanje.
 56. Zavod republike Slovenije za zaposlovanje. (2018c). *Strokovna izhodišča za leto 2019*. Ljubljana: Zavod RS za zaposlovanje.
 57. Zavod Republike Slovenija za zaposlovanje. (2018d). *Usposabljam lokalno za zaposlitev v najbolj iskanih poklicih*. Pridobljeno 24. januarja 2019 iz <https://www.ess.gov.si/obvestila/obvestilo/usposabljam-lokalno-za-zaposlitev-najbolj-iskani-poklicih>
 58. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2019). *Zaposlovanje tujcev – Trg dela v številkah*. Pridobljeno 25. julija 2019 iz https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/zaposlovanje_tujcev

59. Zavratnik Zimic, S. (2004). *Migration Trends in Selected Applicant Countries, Volume VI – Slovenia, The perspective of a Country on the 'Schengen Periphery*. Vienna: International Organization for Migration.
http://publications.iom.int/system/files/pdf/migrationtrends_eu_6.pdf

PRILOGE

Priloga 1: Obrazec št. 1/1 – Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo

Obrazec št. 1/1

REPUBLIKA SLOVENIJA

.....
(organ, pristojen za sprejem prošnje)

PROŠNJA ZA IZDAJO – PODALJŠANJE (ustrezno obkroži) ENOTNEGA DOVOLJENJA ZA PREBIVANJE IN DELO (37. člen Zakona o tujcih)

prostor za fotografijo
ali referenčna številka
iz elektronskega
odložišča fotografij

1. EMSO, če je določena:	
2. Priimek in ime:	
3. Priimek pred sklenitvijo zakonske zveze:	
4. Spol:	5. Državljanstvo:
6. Rojstni datum (dan, mesec, leto):	7. Rojstni kraj (država, kraj):
8. Zakonski stan:	9 ¹ . Imetnik vizuma za dolgoročno prebivanje Nekdanji imetnik modre karte (ustrezno obkroži) DA / NE DA / NE
10. Zadnje stalno oziroma začasno prebivališče v tujini ali v Republiki Sloveniji (država, kraj, ulica in hišna številka):	
11 ¹ . Nameravani kraj prebivanja v Republiki Sloveniji oziroma sedanje začasno prebivališče v Republiki Sloveniji (naselje, ulica in hišna številka):	
12 ² . Naslov, na katerega naj se vlagatelju vročajo pošiljke (država, kraj, ulica in hišna številka):	
13. Datum vstopa na območje Republike Slovenije:	14. Razlog ali namen prebivanja v Republiki Sloveniji:
15. Način zagotovitve (vir) sredstev za preživljanje:	
16. Vrsta in številka potnega lista oziroma druge listine, datum in kraj izdaje ter njena veljavnost:	

¹ Polje 9 se izpolni v primeru, če ima tujec v Republiki Sloveniji izdan vizum za dolgoročno prebivanje, oziroma če je tujec nekdanji imetnik modre karte EU.

² Polje 11 se izpolni v primeru prošnje za izdajo prvega enotnega dovoljenja.

³ Polje 12 se izpolni v primeru prošnje za podaljšanje enotnega dovoljenja.

V primeru delodajalca, ki je registriran manj kot šest mesecev, je treba vlogi priložiti izjavo delodajalca in dokazilo o tem, da je pred vložitvijo vloge za izdajo enotnega dovoljenja zaradi zaposlitve tujca investiral najmanj 50.000 eurov v dejavnost, v okviru katere bo tujec opravljal delo (drugi odstavek 17. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev).

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bosta upravna enota in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;
- iz kazenske evidence, evidence pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravnomočnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravnomočnih obtožnicah in izdanih nepravomočnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost;
- da v evidenci brezposelnih oseb ni ustrezne brezposelne osebe;
- da je delodajalec ustrezno registriran ali vpisan v registru kmetijskih gospodarstev oziroma v poslovnem registru za opravljanje dejavnosti, v okviru katere bo tujec opravljal delo;
- da delodajalec ni v postopku likvidacije ali stečaja;
- da delodajalec aktivno posluje;
- da je delodajalec za dohodke iz delovnega razmerja za zadnjih šest mesecev pred vložitvijo prošnje ali za čas poslovanja, predlagal obračune davčnega odtegljaja ter da na dan vložitve prošnje nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- da ni izkoriščena kvota, s katero se omeji število tujcev na trgu dela.

B - Prošnji za izdajo ali podaljšanje enotnega dovoljenja zaradi zaposlitve na podlagi soglasja zavoda za zaposlitev, samozaposlitev ali delo (14. člen Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) (ustrezno obkroži) je treba priložiti:

B1 Tujec z najmanj poklicno izobrazbo ali pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo v Republiki Sloveniji, ki je bil v zadnjih 24 mesecih pred vložitvijo vloge najmanj 24 mesecev prijavljen v socialno zavarovanje kot zaposlena oseba:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca vedno v primeru prošnje za izdajo prvega dovoljenja, v ostalih primerih pa, če organ tako zahteva;
- dokazilo o najmanj poklicni izobrazbi ali pridobljeni nacionalni poklicni kvalifikaciji v Republiki Sloveniji v skladu s petim, šestim ali sedmim odstavkom 12. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev.

B2 Tujec, ki je bil v zadnjih treh letih pred vložitvijo vloge najmanj 30 mesecev prijavljen v socialno zavarovanje kot zaposlena oseba:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca vedno v primeru prošnje za izdajo prvega dovoljenja, v ostalih primerih pa, če organ tako zahteva.

B3 Tujec, ki je zadnji letnik šolanja končal v Republiki Sloveniji in pridobil najmanj visokošolsko izobrazbo:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca vedno v primeru prošnje za izdajo prvega dovoljenja, v ostalih primerih pa, če organ tako zahteva;

- dokazilo, da je v obdobju zadnjih dveh let pred vložitvijo vloge pridobil najmanj visokošolsko izobrazbo v Republiki Sloveniji, v skladu s šestim odstavkom 12. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev;
- pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca ali drugo dokazilo o nameravani zaposlitvi ali samozaposlitvi.

B4 Tujec, ki je v Republiki Sloveniji zaključil program raziskovalnega dela:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca vedno v primeru prošnje za izdajo prvega dovoljenja, v ostalih primerih pa, če organ tako zahteva;
- dokazilo, da je tujec v obdobju zadnjih dveh let pred vložitvijo vloge zaključil program raziskovalnega dela v Republiki Sloveniji (potrdilo raziskovalne organizacije o zaključku raziskovalnega dela);
- pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca ali drugo dokazilo o nameravani zaposlitvi ali samozaposlitvi.

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bosta upravna enota in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;
- iz kazenske evidence, evidence pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravnomočnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravnomočnih obtožnicah in izdanih nepravomočnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost;
- da je bil tujec v zadnjih 24 mesecih najmanj 20 mesecev prijavljen v socialno zavarovanje kot zaposlena oseba v Republiki Sloveniji ali da je bil tujec v zadnjih treh letih najmanj 30 mesecev prijavljen v socialno zavarovanje kot zaposlena oseba v Republiki Sloveniji.

C - Prošnji za podaljšanje enotnega dovoljenja zaradi zaposlitve na podlagi soglasja zavoda k podalšanju enotnega dovoljenja za namen zaposlitve (18. člen Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca, če ga organ zahteva;
- pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca.

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bosta upravna enota in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;
- iz kazenske evidence, evidence pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravnomočnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravnomočnih obtožnicah in izdanih nepravomočnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost;
- da je delodajalec za dohodke iz delovnega razmerja za zadnjih šest mesecev pred vložitvijo prošnje ali za čas poslovanja, predlagal obračune davčnega odtegljaja ter da na dan vložitve prošnje nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- da je tujec neprekinjeno prijavljen v obvezna socialna zavarovanja od dneva nastopa dela.

D - Prošnji za izdajo prvega enotnega dovoljenja na podlagi soglasja zavoda za usposabljanja ali izpopolnjevanja tujcev (25. člen Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca;
- podpisano pogodbo o zaposlitvi za namen usposabljanja ali izpopolnjevanja ali pogodbo civilnega prava za usposabljanje ali izpopolnjevanje tujca;
- mnenje gospodarskega združenja, pristojne zbornice ali ministrstva, pristojnega za področje dejavnosti.

Če usposabljanje in izpopolnjevanje izvaja gospodarsko združenje, pristojna zbornica ali ministrstvo, pristojno za področje dejavnosti, mnenje iz zadnje alineje ni potrebno.

D1 Prošnji za podaljšanje enotnega dovoljenja na podlagi soglasja zavoda za usposabljanje in izpopolnjevanje (peti odstavek 25. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca, če ga organ zahteva;
- izjavo o razlogih za podaljšanje izvajanja programa usposabljanja ali izpopolnjevanja;
- ustrezno pogodbo o zaposlitvi ali pogodbo civilnega prava.

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bosta upravna enota in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;
- iz kazenske evidence, evidence pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravnomočnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravnomočnih obtožnicah in izdanih nepravnomočnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost;
- da tujec še ni bil vključen v vsebinsko podoben program usposabljanja ali izpopolnjevanja;
- da je delodajalec ali naročnik usposabljanja ali izpopolnjevanja za dohodke iz delovnega razmerja za zadnjih šest mesecev pred vložitvijo prošnje ali za čas poslovanja, če je ta krajši, predlagal obračune davčnega odtegljaja, in da na dan vložitve prošnje nima nepravilnih zapadlih davčnih obveznosti.

E - Prošnji za izdajo ali podaljšanje enotnega dovoljenja na podlagi soglasja zavoda za individualne storitve tujcev (26. člen Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca vedno v primeru prošnje za izdajo prvega dovoljenja, v ostalih primerih pa, če organ tako zahteva;
- sklenjeno pogodbo civilnega prava;
- dokazilo o posebnem specialističnem znanju tujca (posebni tečajji, priporočila, ipd.)

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bosta upravna enota in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;

- iz kazenske evidence, evidence pravno močnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravno močnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravno močnih obtožnicah in izdanih nepravno močnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost;
- v primeru, da je naročnik pravna ali fizična oseba, registrirana za opravljanje dejavnosti – podatek o registraciji ali vpisu v ustrezen register.

F - Prošnji za izdajo prvega enotnega dovoljenja na podlagi soglasja zavoda za zastopnika (27. člen Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države;
- pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca ali s strani naročnika dela podpisano pogodbo civilnega prava.

V primeru delodajalca, ki je registriran manj kot šest mesecev, je treba prošnji priložiti izjavo delodajalca in dokazilo o tem, da je pred vložitvijo prošnje za izdajo enotnega dovoljenja zaradi zaposlitve tujca investiral najmanj 50.000 evrov v dejavnost, v okviru katere bo tujec opravljal delo (tretji odstavek 27. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev).

F1 Prošnji za podaljšanje enotnega dovoljenja na podlagi soglasja zavoda za zastopnika (osmi odstavek 27. člen Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev) je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca, če ga organ zahteva;
- pogodbo o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca ali s strani naročnika dela podpisano pogodbo civilnega prava.

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bosta upravna enota in Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;
- iz kazenske evidence, evidence pravno močnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravno močnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravno močnih obtožnicah in izdanih nepravno močnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost;
- da delodajalec aktivno posluje;
- da je delodajalec za dohodek iz delovnega razmerja za zadnjih šest mesecev pred vložitvijo prošnje ali za čas poslovanja, predlagal obračune davčnega odtegljaja ter da na dan vložitve prošnje nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti;
- da je zastopnik vpisan v ustreznem registru;
- da ni izkoriščena kvota, s katero se omeji število tujcev na trgu dela.

G – Prošnji za izdajo ali podaljšanje enotnega dovoljenja, pri katerem soglasje Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje ni potrebno (šesti odstavek 37.a člena Zakona o tujcih), je treba priložiti:

- fotografijo tujca ali referenčno številko iz elektronskega odložišča fotografij;
- potni list ali overjeno fotokopijo potnega lista tujca;
- dokazilo o obveznem zdravstvenem zavarovanju, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;

- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;
- potrdilo iz kazenske evidence matične države tujca vedno v primeru prošnje za izdajo prvega dovoljenja, v ostalih primerih pa, če organ tako zahteva.

G1 - športni trener, poklicni športnik ali zasebni športni delavec: dokazilo o vpisu v razvid poklicnih športnikov ali v razvid zasebnih športnih delavcev ali sklenjeno pogodba o delu s klubom ali športno organizacijo s sedežem v Republiki Sloveniji.

G2 - oseba, ki namerava v Republiki Sloveniji opravljati duhovniški poklic ali redovniško dejavnost v okviru registrirane verske skupnosti oziroma oseba, ki bo organizirala oziroma vodila karitativno in humanitarno dejavnost v okviru priznane humanitarne organizacije ali registrirane verske skupnosti: potrdilo registrirane verske skupnosti o opravljanju dejavnosti v tej skupnosti oziroma potrdilo priznane humanitarne organizacije o organiziranju oziroma vodenju karitativne in humanitarne dejavnosti v tej organizaciji.

G3 - poročevalec za tuje medije ali tuj dopisnik: dokazilo o akreditaciji v Republiki Sloveniji oziroma o postopku podaljšanja akreditacije.

G4 - tujec, ki uveljavlja interes Republike Slovenije na gospodarskem področju oziroma na področju izobraževanja, znanosti in kulture: mnenje pristojnega ministrstva o obstoju interesa Republike Slovenije.

V postopku izdaje enotnega dovoljenja bo upravna enota po uradni dolžnosti pridobila naslednje podatke:

- o obveznem zdravstvenem zavarovanju v Republiki Sloveniji, kadar tujec pri dokazilu o zdravstvenem zavarovanju navede, da je v Republiki Sloveniji obvezno zdravstveno zavarovan;
- iz kazenske evidence, evidence pravnomočnih sodb oziroma sklepov o prekrških, ki jo v Republiki Sloveniji vodi Ministrstvo za pravosodje;
- iz evidenc o pravnomočnih odločbah o prekrških, ki jih vodijo prekrškovni organi v Republiki Sloveniji;
- o vloženih pravnomočnih obtožnicah in izdanih nepravnomočnih sodbah, ki jih vodi pristojno sodišče;
- iz evidenc, ki jih vodi davčni organ o zapadlih neplačanih davčnih obveznostih in o davčnih prekrških, ki so označeni kot davčna tajnost.

Priloga 2: Seznam potrebnih dokumentov ob oddaji vloge za ENOTNO DOVOLJENJE (UE Postojna, pridobljeno dne 14. 2. 2019)

IZDAJA DOVOLJENJA ZA PREBIVANJE (PRVO) TUJCA V RS IZ RAZLOGA - ENOTNO DOVOLJENJE ZA PREBIVANJE IN DELO – VLOGA PRI UE

- fotokopija potnega lista – overjena pri UE oz. original na vpogled pri referentu, ki potrdi istovetnost,
- fotografija 1x, (45 x 35 mm),
- obvestilo zavoda o tem, ali so v evidenci brezposelnih oseb ustrezne brezposelne osebe,
- dovoljenje za zaposlitev od ZRSZ, fotokopija (original na vpogled), v kolikor ga že poseduje,
- dokazilo o zdravstvenem zavarovanju – komercialno zdr. zavarovanje pri zavarovalnici v Sloveniji ali v državi iz katere tujec prihaja za čas enega meseca,
- pogodba o zaposlitvi - pogodba mora biti opremljena s podpisom in pečatom delodajalca,
- dokazilo o ustrezni izobrazbi ali poklicni kvalifikaciji tujca oz. o izpolnjevanju drugih pogojev, ki jih zahteva delodajalec – v tujini pridobljena izobrazba se dokazuje s fotokopijo overjene listine o izobraževanju in njenim prevodom v slovenski jezik. Izvirnik listine o izobraževanju, katerega fotokopija se priloži, mora biti predhodno ustrezno overjen.
- podpisano izjavo delodajalca ali zagotavlja nastanitev tujca ali ne,
- v primeru delodajalca, ki je registriran manj kot šest mesecev, je treba vlogi priložiti izjavo delodajalca in dokazilo o tem, da je pred vložitvijo vloge za izdajo enotnega dovoljenja zaradi zaposlitve tujca investiral najmanj 50.000 eurov v dejavnost, v okviru katere bo tujec opravljal delo (drugi odstavek 17. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev).
- potrdilo o nekaznovanju iz matične države tujca s prevodom v kolikor je napisano v cirilici – izda ga MUP, Policijska uprava po kraju rojstva)
 - ČRNA GORA – mora imeti žig Apostille
 - KOSOVO – 2 potrdila - potrdilo iz kazenske evidence, ki ga izda Sodni svet Kosova in potrdilo, ki ga izda Ministrstvo za notranje zadeve R Kosova, Policija Kosova, Generalna policijska direkcija, ki morajo imeti nadoveritev (overitev Apostille)
 - MAKEDONIJA – potrdilo izdano pri pristojnem sodišču v MKD.

Obrazec Prošnja za izdajo enotnega dovoljenja za prebivanje in delo se dobi pri Upravni enoti.

Vlogo, katero pri UE poda delodajalec mora biti opremljena s pečatom firme, v kolikor firma posluje s pečatom.

Priloga 3: Obrazec TUJBIH-1 – Vloga za izdajo delovnega dovoljenja za državljane BIH

obrazec TUJ-BIH-1

**ZAVOD REPUBLIKE SLOVENIJE
ZA ZAPOSLOVANJE**

Na podlagi Zakona o ratifikaciji Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokola o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji /Ur l RS-MP, št 14/2012/ vlagam

VLOGO ZA IZDAJO DOVOLJENJA /prva zaposlitev, strokovna zaposlitev/

Podatki o delodajalcu

1	Delodajalec			
	A Sedež			
	B Matična številka			
	C Davčna številka			
2	A Delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje			
	B Registrska številka obrazca PD-BIH			
3	Kraj opravljanja dela	A na sedežu delodajalca		
		B na terenu (lokacija)		
4	Prošnja za dovoljenje za:	A Prva zaposlitev		
		B Prva strokovna zaposlitev		
5	Pričetek zaposlitve	od		Veljavnost dovoljenja je tri leta
6	Telefonska številka delodajalca			
7	Datum plačila upravne takse			

Podatki o delavcu migrantu

1	Priimek (in priimek ob rojstvu)			
2	Ime			
3	Spol (obkroži)	M	Ž	4 Dan, mesec in leto rojstva
5	Enotna matična številka delavca migranta			
6	Davčna številka delavca migranta			
7	Kraj in država rojstva		8	Državljanstvo
9	Priznana pravica do združevanja družine po Zakonu o tujcih obkroži	DA	/	NE
10	Naslov prebivališča v RS (ulica in hišna številka, poštna št.)			
11	Naslov prebivališča v tujini			
12	Izobrazba		13.	Poklicna kvalifikacija
14	Posebno znanje, delovne izkušnje			

Ime in priimek odgovorne osebe delodajalca:

Podpis in žig:

Obvezno označite vrsto dovoljenja (označite v):

PRVA ZAPOSILITEV DELAVCA MIGRANTA

Podatki, ki jih pridobi zavod po uradni dolžnosti:

- 1) podatek o registraciji oziroma vpisu v ustrezen register
- 2) podatek o prijavi potrebe po delavcu na obrazcu PD-BIH
- 3) pisno obvestilo zavoda, da v evidenci ni ustreznih domačih državljanov oziroma z domačimi državljani izenačenih brezposelnih oseb
- 4) podatek, da je delodajalec za dohodke iz delovnega razmerja za zadnjih šest mesecev pred mesecem vložitve vloge ali za čas poslovanja, če je ta krajši od šestih mesecev, predlagal obračune davčnega odtegljaja za dohodke iz delovnega razmerja oziroma plačilne liste, če je zaposloval delavce, in na dan vložitve vloge nima nepravilnih zapadlih davčnih obveznosti
- 5) podatek, da kvota dovoljenj ni izkoriščena oziroma obseg sprejema delavcev migrantov ni omejen
- 6) podatek o plačilu upravne takse za vlogo in odločbo o izdaji dovoljenja s transakcijskega računa delodajalca
- 7) obvestilo nosilca države izvora o predlogu/naboru ustreznih kandidatov

Dokazila, ki jih priloži delodajalec:

- 8) podpisano pogodbo o zaposlitvi s strani delodajalca in delavca migranta
- 9) izjavo delodajalca o nastanitvi delavca migranta, na predpisanem obrazcu »Priloga2 k obrazcu TUJ-BIH«
- 10) kopijo dokazila o izobrazbi ali poklicni kvalifikaciji delavca migranta, če se za razpisano delovno mesto zahteva ustrezna izobrazba oziroma poklicna kvalifikacija
- 11) kopijo potnega lista delavca migranta

PRVA STROKOVNA ZAPOSILITEV DELAVCA MIGRANTA

Podatki, enaki kot zgoraj: /pri podatku 8 mora biti razvidna ustrezna višina plače za strokovno zaposlitev/

Pojasnilo glede dokazovanje ustreznosti izobrazbe oziroma poklicnih kvalifikacij

V postopku pridobivanja dovoljenj za delavce migrante se v primerih, ko kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca med pogoji za opravljanje dela zahteva določeno stopnjo oziroma vrsto izobrazbe, ustreznost v tujini pridobljene izobrazbe dokazuje s fotokopijo overjene listine o izobraževanju in njenim prevodom v slovenski jezik. Izvirnik listine o izobraževanju, katerega fotokopija se priloži, mora biti predhodno overjen na podlagi Konvencije o odpravi potrebe legalizacije tujih javnih listin (Uradni list FLRJ, št. 10/62) z žigom Apostille ali v primeru, ko tuja država ni podpisnica te konvencije, na podlagi Zakona o overitvi listin v mednarodnem prometu (Uradni list RS, št. 64/01).

Ustreznost v Republiki Sloveniji pridobljene izobrazbe dokazuje s fotokopijo javne listine o izobraževanju, ustreznost nacionalne poklicne kvalifikacije, pridobljene v Republiki Sloveniji, pa s fotokopijo javne listine o pridobljeni nacionalni poklicni kvalifikaciji.

Če bo delavec migrant v Republiki Sloveniji opravljal reguliran poklic, se poklicna kvalifikacija za opravljanje reguliranega poklica izkazuje na naslednja načina:

- če se poklicna kvalifikacija priznava po zakonu, ki ureja postopek priznavanja poklicnih kvalifikacij za opravljanje reguliranih poklicev oziroma dejavnosti v Republiki Sloveniji, mora delodajalec k vlogi za izdajo dovoljenja priložiti fotokopijo javne listine o priznani poklicni kvalifikaciji
- če se poklicna kvalifikacija ne priznava na način, določen v prejšnji točki, mora delodajalec k vlogi za izdajo dovoljenja priložiti dokazila o izpolnjevanju vseh pogojev za opravljanje reguliranega poklica, določenih v nacionalni zakonodaji enako kot to velja za državljane Republike Slovenije

Priloga 4: Zapisi intervjujev s podjetji

Intervju podjetje A

1. Koliko časa se ukvarjate z gozdarstvom in za katere dejavnosti s področja gozdarstva ste registrirani? Katere storitve s področja gozdarstva v večini opravljate?

Družba je bila ustanovljena leta 1947. 02.400 Storitve za gozdarstvo, 02.100 gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti in 02.200 sečnja.

Opravljamo:

- Sečnjo in spravilo lesa (traktor, žičnica).

V družbi opravljamo sečnjo in spravilo lesa v državnih, občinskih, agrarnih in zasebnih gozdovih. Velik delež sečenj opravimo v gozdovih zasebnih lastnikov in v občinskih gozdovih. Usposobljeni smo za sečnjo v najrazličnejših terenskih pogojih, za sanacije poškodovanega in podrtega drevja po naravnih ujmah in tudi za obžagovanje ter odstranjevanje drevja v mestih. Izvajamo vse vrste spravila lesa iz gozda do kamionske ceste. Še posebej smo usposobljeni za delo z žičnicami na težko dostopnih terenih.

- Odkup lesa na panju in kamionski cesti

Odkup na panju pomeni, da v primerih, ko lastnik gozda sam nima možnosti sečnje in spravila lesa, lahko zanj opravimo storitev priprave in izvedbe vseh gozdarskih del. V fazi načrtovanja v čim večji meri upoštevamo želje lastnikov gozdov. Odkupujemo tudi gozdne lesne sortimente, ki jih lastniki gozdov sami pripravijo na kamionski cesti. Odkupujemo vse vrste gozdnih lesnih sortimentov vseh domačih drevesnih vrst po veljavnih standardih kakovosti. Odkupljene sortimente dobi lastnik plačane v najkrajšem možnem času in sicer v 5. do največ 20. dneh.

- Graditev gozdnih vlak in vzdrževanje gozdnih cest

V veliko primerih se zgodi, da je dostopnost parcel in s tem dostopnost do lesa zelo velik problem. V naši družbi smo usposobljeni tudi za take primere. S pomočjo gradbene mehanizacije v takih primerih lahko zgradimo tudi gozdno cesto ali vlako. Dogovarjamo se lahko tudi z več lastniki skupaj, še posebej, če morajo poti potekati po posestvih več lastnikov.

- Obrat žage v Ajdovščini

S primarnim razrezom lesa in primarno predelavo ustvarjamo višjo dodano vrednost.

- Prodaja lesnih gozdnih sortimentov

Prodajamo lesne sortimente vseh drevesnih vrst, kakovostnih razredov in dimenzij. Organiziramo tudi prevoze od kamionske ceste ali skladišča.

2. Koliko je zaposlenih v podjetju? Kolikšen delež zaposlenih predstavljajo tujci, torej osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva?

Trenutno je zaposlenih 129 oseb od tega 40 oseb, ki so državljani Bosne in Hercegovine.

3. Kakšna je struktura zaposlenih tujcev v vašem podjetju (starost, izobrazba, spol, državljanstvo)?

Vsi tujci so državljani Bosne in Hercegovine, končano imajo vsaj OŠ, ki je pogoj za pridobitev NPK-ja sekač, in največ srednjo poklicno šolo. Vsi so moškega spola. Starost zaposlenih tujcev je od 29 do 62let, v povprečju 44 let.

4. Kateri so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev?

Na slovenskem trgu dela ni sekačev ter delavcev, ki bi delali kot žagarji na žagi. V zadnjem mesecu pa smo oddali prvi dve vlogi za pridobitev delovnega dovoljenja za dva voznika gozdarske transportne kompozicije. Torej je glavni vzrok pomanjkanje primerne kadra na slovenskem trgu dela.

Velik del delavcev, ki se pri nas zaposlijo pa predstavljajo tujci (državljeni Bosne in Hercegovine), ki že imajo delovno dovoljenje in so le zamenjali delodajalca. Ti delavci pa so zaposleni tudi na delovnem mestu traktorista ali žičničarja.

5. Katere so glavne prednosti zaposlitve tujca? Katere so glavne slabosti zaposlitve tujca?

Prednosti ne vidim, slabost pa je v tem, da delavca tujca (ki še nima delovnega dovoljenja) ne moreš zaposliti npr. v roku 14 dni, ampak traja postopek dalj časa.

6. Na kakšen način zapolnjujete potrebe po delavcih? Se pri zaposlovanju tujcev poslužujete zunanjih storitev agencij ali sami zaposlujete tujce? Imate v bližnji prihodnosti namen zaposliti še več tujcev?

Največ tujcev zaposlimo na podlagi priporočila tujih oseb, ki so že zaposleni v naši družbi. Ob propadu večjih gozdarskih podjetij kot npr. GG Postojna, je veliko tujcev samih poiskalo kontakt z našimi delovodji. Zunanjih storitev se ne poslužujemo, postopke zaposlitve tujcev izpeljemo sami. V bližnji prihodnosti imamo namen zaposliti sekače, voznike in žagarje.

7. Postopek zaposlitve tujca:

a. Opredelite se do postopka zaposlitve tujca.

Postopek je utečen, problem je mogoče le dolžina postopka, saj kot delodajalec potrebujemo določen kader takoj, ko se pojavi potreba po delu, sam postopek pridobivanja delovnega dovoljenja pa, po naših izkušnjah, traja do dveh mesecev (od oddaje vloge na ZRSZZ do izdaje kartice ED). Se je pa dolžina postopka po uvedbi oddaje vloge za zaposlitev tujca preko e-vem občutno skrajšala.

b. Se pojavljajo pomanjkljivosti, nesmiselne kontrole in zahteve?

Ne.

c. Je postopek dovolj utečen in standardiziran?

Da

- d. So navodila glede zahtev in postopkov s strani pristojnih organov dovolj jasna in natančna? Vam v primeru vprašanj in nejasnosti pristojni nudijo strokovne odgovore in pomoč?

Da.

- e. Kaj bi lahko v postopku spremenili?

Sprememba bi morala biti glede dolžine, ampak predvidevam, da je dolžina postopka posledica kontrol ter sodelovanja slovenskih ter tujih služb, ki sodelujejo v postopku zaposlovanja (slovenski zavod za zaposlitev, bosanski zavod za zaposlitev, slovenska uprava enota ter konzulat v BIH).

8. Kakšne so nasploh vaše izkušnje z zaposlovanjem tujcev, tako s procesom zaposlovanja kot z njihovim delom po zaposlitvi?

Glede postopka zaposlovanja bi imela pripombo le na dolžino postopka. Glej odgovor 10.

9. Ali je vaša ponudba tujcem enaka ali drugačna kot za slovenske državljane? Če je drugačna, v čem so razlike?

Pogoji dela kot tudi plačilo za delo sta popolnoma identična.

10. Kako ste zadovoljni z delom tujcev v vašem podjetju?

Enako kot s slovenskimi delavci. Gre za delo, ki je fizično in psihično zelo zahtevno, dela se v različnih vremenskih pogojih, tako da nekateri delavci po preteku parih let ugotovijo, da je delo prezahtevno in si poiščejo službo izven gozdarske panoge. Na splošno pa nimamo dosti osipa tujih delavcev, torej, da bi tujci pri nas ostali le leto ali manj ter nato odšli k drugemu delodajalcu.

Intervju podjetje B

1. Koliko časa se ukvarjate z gozdarstvom in za katere dejavnosti s področja gozdarstva ste registrirani? Katere storitve s področja gozdarstva v večini opravljate?

Z gozdarstvom se ukvarjamo 4 leta. Imamo registrirane naslednje dejavnosti: gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti, sečnja, storitve za gozdarstvo. V večini opravljamo sečnjo in spravilo lesa ter gojitvena dela.

2. Koliko je zaposlenih v podjetju? Kolikšen delež zaposlenih predstavljajo tujci, torej osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva?

V podjetju je 23 zaposlenih. Zaposleni so 4 tuji državljani (17 %).

3. Kakšna je struktura zaposlenih tujcev v vašem podjetju (starost, izobrazba, spol, državljanstvo)?

Zaposleni tuji državljani so stari od 30 do 52 let. Vsi imajo poklicno izobrazbo, so moškega spola. Vsi so državljani BIH.

4. Kateri so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev?

Glavni vzrok za zaposlovanje tujcev je ta, da v Sloveniji težko dobiš iskani kader na področju gozdarstva.

5. Katere so glavne prednosti zaposlitve tujca? Katere so glavne slabosti zaposlitve tujca?

Glavne prednosti so, da so veliko bolj učinkoviti kot slovenski državljani. Razlog je ta, da so tuji državljani v Sloveniji zgolj zaradi dela in jim je cilj zaslužiti čim več, s tem pa več doprinesejo tudi podjetju.

Glavna slabost pa je ta, da mora delodajalec tujemu državljanu priskrbeti stanovanje in urediti veliko več papirjev kot za slovenskega državljana.

6. Na kakšen način zapolnjujete potrebe po delavcih? Se pri zaposlovanju tujcev poslužujete zunanjih storitev agencij ali sami zaposlujete tujce? Imate v bližnji prihodnosti namen zaposliti še več tujcev?

Potrebe po delavcih zapolnjujemo s poznanstvi ostalih delavcev ter preko Zavoda za zaposlovanje Slovenije. Tuje državljane zaposlujemo sami. V bližnji prihodnosti nimamo namena zaposlovati tujcev.

7. Postopek zaposlitve tujca:

- a. Opredelite se do postopka zaposlitve tujca.

Delavce zaposlujemo preko Zavoda za zaposlovanje Slovenije.

- b. Se pojavljajo pomanjkljivosti, nesmiselne kontrole in zahteve?

Pomanjkljivosti ni, prav tako nimajo pretiranih nesprejemljivih zahtev.

- c. Je postopek dovolj utečen in standardiziran?

Postopek je popolnoma utečen in standardiziran.

- d. So navodila glede zahtev in postopkov s strani pristojnih organov dovolj jasna in natančna? Vam v primeru vprašanj in nejasnosti pristojni nudijo strokovne odgovore in pomoč?

Vse je dovolj jasno, nudijo pomoč pri vsakem vprašanju.

- e. Kaj bi lahko v postopku spremenili?

Spremenili bi lahko to, da pri že v naprej izbranem kandidatu ni potrebne objave prostega delovnega mesta in izvajanja celotnega postopka, kot da bi delavca iskal preko Zavoda za zaposlovanje Slovenije.

8. Kakšne so nasploh vaše izkušnje z zaposlovanjem tujcev, tako s procesom zaposlovanja kot z njihovim delom po zaposlitvi?

Izkušnje so zelo dobre. Z našimi delavci ni nobenih težav, so pridni, marljivi in predvsem učinkoviti.

9. Ali je vaša ponudba tujcem enaka ali drugačna kot za slovenske državljane? Če je drugačna, v čem so razlike?

Naša ponudba tujim državljanom je identična kot za slovenske državljane.

10. Kako ste zadovoljni z delom tujcev v vašem podjetju?

Z delom tujih državljanov v našem podjetju smo izjemno zadovoljni.

Intervju podjetje C

1. Koliko časa se ukvarjate z gozdarstvom in za katere dejavnosti s področja gozdarstva ste registrirani? Katere storitve s področja gozdarstva v večini opravljate?

Z gozdarstvom se ukvarjamo od leta 2009, torej 10 let. Registrirani smo za sečnjo in spravilo lesa, gojenje gozdov, gozdarske storitve (prevoz lesa) in predelavo lesne biomase.

2. Koliko je zaposlenih v podjetju? Kolikšen delež zaposlenih predstavljajo tujci, torej osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva?

Zaposlenih je 54 oseb, 70 % zaposlenih predstavljajo tujci.

3. Kakšna je struktura zaposlenih tujcev v vašem podjetju (starost, izobrazba, spol, državljanstvo)?

V podjetju je od tujih delavcev 5,7 % hrvaških državljanov, 94,3 % pa bosanskih. Povprečna starost tujih delavcev je 34 let (13,5 % starih od 20 do 30 let, 62 % starih od 30 do 40 let, 24,5 % starih od 40 do 50). Vsi imajo končano osnovnošolsko izobrazbo oziroma nižje poklicno izobraževanje. Vsi zaposleni tujci so moškega spola.

4. Kateri so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev?

Glavni vzroki zaposlovanja tujcev so razpoložljivost delovne sile (primanjkljaj domače delovne sile). Težko je dobiti primeren kader, zato ga iščemo tudi na tujih trgih.

5. Katere so glavne prednosti zaposlitve tujca? Katere so glavne slabosti zaposlitve tujca?

Glavne prednosti so večja motivacija za delo s strani tujcev, večja fleksibilnost ter izkušnje. Glavne slabosti tujca so nelojalnost, pogosto slovensko podjetje predstavlja le prehodno podjetje, ki odpre vrata naprej v Evropo, zato se pojavi velika fluktuacija delavcev in s tem tudi povezani stroški pridobivanja dokumentov ter uvajanja.

6. Na kakšen način zapolnjujete potrebe po delavcih? Se pri zaposlovanju tujcev poslužujete zunanjih storitev agencij ali sami zaposlujete tujce? Imate v bližnji prihodnosti namen zaposliti še več tujcev?

Zaposlujemo sami, skoraj vsi delavci pridejo po priporočilih, družinski člani pripeljejo drug drugega. V bližnji prihodnosti imamo še naprej namen zaposlovati.

7. Postopek zaposlitve tujca:

- a. Opredelite se do postopka zaposlitve tujca.

Postopek je dolgotrajen. Če imaš izkušnje in se s postopkom redno ukvarjaš ni težav, v nasprotnem primeru pa je postopek za nekoga, ki zaposluje tujce bolj poredko precej zahteven.

- b. Se pojavljajo pomanjkljivosti, nesmiselne kontrole in zahteve?

Pomanjkljivosti vidimo v samem poteku postopka, saj dokumentov ni mogoče pridobivati paralelno. Nesmiselnih kontrol ni, ker se s kontrolami pokaže, da tujec določenih listin, ki so pogoj za pridobitev dovoljenja ne more pridobiti. To je bolje izvedeti čim prej.

- c. Je postopek dovolj utečen in standardiziran?

Postopek je dovolj standardiziran.

- d. So navodila glede zahtev in postopkov s strani pristojnih organov dovolj jasna in natančna? Vam v primeru vprašanj in nejasnosti pristojni nudijo strokovne odgovore in pomoč?

Navodila so jasna, pomoč je po navadi na voljo.

- e. Kaj bi lahko v postopku spremenili?

Postopek bi bilo potrebno časovno skrajšati, saj v primeru, ko želimo zaposliti tujca, moramo začeti s postopkom 3 mesece prej.

8. Kakšne so nasploh vaše izkušnje z zaposlovanjem tujcev, tako s procesom zaposlovanja kot z njihovim delom po zaposlitvi?

Izkušnje nasploh so v večini dobre, saj v nasprotnem primeru ne bi več zaposlovali tujcev.

9. Ali je vaša ponudba tujcem enaka ali drugačna kot za slovenske državljane? Če je drugačna, v čem so razlike?

Da, enaka.

10. Kako ste zadovoljni z delom tujcev v vašem podjetju?

Z dobrimi delavci, ki ostajajo lojalni podjetju smo zadovoljni in z njimi razvijamo dober odnos ter jim omogočamo tudi napredovanja, delavci, s katerimi nismo zadovoljni, pa po navadi ne opravijo niti poskusnega dela.

Intervju podjetje D

1. Koliko časa se ukvarjate z gozdarstvom in za katere dejavnosti s področja gozdarstva ste registrirani? Katere storitve s področja gozdarstva v večini opravljate?

Z gozdarstvom se ukvarjamo od leta 2015. Registrirani smo za dejavnosti gojenje gozdov in druge gozdarske dejavnosti, sečnja in spravilo, storitve za gozdarstvo.

Opravljamo v večini strojno sečnjo in spravilo lesa ter klasičen posek in spravilo. Ukvarjamo se tudi z odkupom lesa, prevozom, predelavo in nadaljnjo prodajo lesa.

2. Koliko je zaposlenih v podjetju? Kolikšen delež zaposlenih predstavljajo tujci, torej osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva?

V podjetju je zaposlenih 20 oseb, od tega 13 tujcev, ki predstavljajo 65 % zaposlenih.

3. Kakšna je struktura zaposlenih tujcev v vašem podjetju (starost, izobrazba, spol, državljanstvo)?

Tujci so v večini iz BIH (9) ter iz Hrvaške (4). Starost je od 26-55 let, povprečno 42 let. Vsi so moškega spola, v večini s srednjo strokovno ali srednjo poklicno izobrazbo, nekaj z osnovnošolsko. Nekateri imajo opravljene nacionalne poklicne kvalifikacije.

4. Kateri so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev?

Na slovenskem trgu dela primanjkuje primerne delovne sile, ker gre za fizično delo, je delovno silo težje dobiti. Povečano povpraševanje po delovni sili v gozdarski dejavnosti je tudi zaradi povečanega obsega zaradi naravnih pojavov (lubadar, žled, vetrolom), kar je privedlo do povečanega povpraševanja po tovrstnih kadrih.

5. Katere so glavne prednosti zaposlitve tujca? Katere so glavne slabosti zaposlitve tujca?

Tujci so bolj fleksibilni. Ker se gozdarska dejavnost odvija na terenu, delavci niso vsakodnevno vezani na dom, ampak so pripravljene za boljše plačilo delati več, saj je njihov edini cilj čim večji zaslužek. Predvsem mlajši tujci so pripravljene pridobiti nova znanja, uporabljati nove stroje.

Slabosti tujcev so, da niso tako zanesljivi. Zavedajo se povpraševanja po delovni sili in so pogosto za majhno razliko v plačilu pripravljene menjati delodajalca, ni pripadnosti podjetju. Vedno poznajo vse svoje pravice, pozabijo pa na dolžnosti. Pogosto je zaposlitev v Sloveniji odskočna deska za nadaljnji prehod proti Avstriji in Nemčiji. Pri samem postopku zaposlitve pogosto ne vedo, oziroma jim je težko objasniti, kako poteka postopek in katera potrdila potrebujemo za izpeljavo postopka. Večkrat se zgodi tudi, da se med dolgim postopkom pridobivanja dovoljenja delavci premisljujejo in zavrnejo zaposlitev, stroške postopka in časa pa nosijo sami delodajalci.

6. Na kakšen način zapolnjujete potrebe po delavcih? Se pri zaposlovanju tujcev poslužujete zunanjih storitev agencij ali sami zaposlujete tujce? Imate v bližnji prihodnosti namen zaposliti še več tujcev?

Potrebe po delavcih zapolnjujemo z objavo prostih delovnih mest. Zaposluje samo v okviru podjetja. Zunanjih storitev zaposlovanja se ne poslužujemo. Največkrat zaposlimo že znane kandidate, ki jih priporočijo in poznajo naši že zaposleni tujci. Glede na povečevanja poslovanja in prehodnosti že zaposlenih tujcev imamo vedno interes za zaposlitev tujcev ter posluh za dobre kandidate, ki nas kontaktirajo oziroma se pojavijo na trgu.

7. Postopek zaposlitve tujca:

a. Opredelite se do postopka zaposlitve tujca.

Sam postopek se je v zadnjih letih že poenostavil, vendar pa ima še vedno določene pomanjkljivosti, nepotrebne korake, kar povzroči dolgotrajnost postopka. Pogosta je neodzivnost pristojnih organov, ki ob kontaktiranju povedo le, da si v postopku, kakšno pa je stanje vloge, pa pogosto ni znano, dokler ne dobiš odločbe, kjer je pavšalno napisano glede pomanjkljivosti oziroma o napakah pri postopku zaposlitve.

b. Se pojavljajo pomanjkljivosti, nesmiselne kontrole in zahteve?

Za vsako enostavno delo je potrebno potrdilo o delovnih izkušnjah, potrdilo o izobrazbi, pa čeprav se lahko tuj delavec tako kot domač delavec določenih del hitro priuči in za zasedbo delovnega mesta niso potrebne izkušnje, ki so zahtevane v postopku zaposlitve tujca. V primeru že izbranega kandidata je potrebno za delovno dovoljenje (tujci iz BiH) čakati na poziv iz ARZ BiH za posredovanje potrdil, izkušenj, podatkov tujca, ti po navadi odobrijo in potrdijo ustreznost, v Sloveniji pa ugotovijo, da tujec ali njegova potrdila ne ustrezajo delovnemu mestu oziroma najdejo pomanjkljivosti, gre torej za nepotrebno oziroma nedosledno kontrolo in neuskklajenost, ki podaljšuje postopek zaposlitve tujca.

c. Je postopek dovolj utečen in standardiziran?

Postopek je dokaj utečen in standardiziran, vendar so možne še izboljšave, kot navedeno zgoraj, predvsem usklajenost in izločitev nepotrebni korakov ter poenostavitve in sprostitve komunikacije.

d. So navodila glede zahtev in postopkov s strani pristojnih organov dovolj jasna in natančna? Vam v primeru vprašanj in nejasnosti pristojni nudijo strokovne odgovore in pomoč?

Navodila in postopki, ki so zapisana v zakonih in protokolih se v praksi pogosto razlikujejo. Podjetja, ki ne zaposlujejo tujcev v vsakodnevni praksi verjetno ne pridejo do vseh informacij. Ob kontaktiranju zavoda so ti le redko dosegljivi, samo v času uradnih ur, hkrati pa ob kontaktiranju dosti informacij ne podajo in odgovorijo, da bomo dobili vlogo v dopolnitev, v kolikor bo potrebno.

e. Kaj bi lahko v postopku spremenili?

Predlagal bi bolj odprto komunikacijo med delodajalcem in pristojnimi organi, večkrat bi zadevo s klicem ali preko maila lahko hitro rešili in uredili pomanjkljivosti pri vlogah. Hkrati bi tudi trajanje postopka s pošiljanjem in pisanjem odločb in z enostavnim komuniciranjem

preko mailov pospešili postopek zaposlovanja tujcev. Nekateri zaposleni že delujejo tako in postopek je dosti bolj fleksibilen in hiter.

8. Kakšne so nasploh vaše izkušnje z zaposlovanjem tujcev, tako s procesom zaposlovanja kot z njihovim delom po zaposlitvi?

Tujci so po navadi hitro zainteresirani za zaposlitev v Sloveniji, predvsem iz manj razvitih držav bivše Jugoslavije. Obljubljajo veliko izkušenj, znanja, željo po delu. Pogosto pa se zatakne že pri pridobivanju potrdil in dokumentov, saj jim težko razložiš, kaj vse je potrebno v postopku. Delavca resnično spoznaš šele po zaposlitvi.

9. Ali je vaša ponudba tujcem enaka ali drugačna kot za slovenske državljane? Če drugačna, v čem so razlike?

Naša ponudba do tujcev se ne razlikuje od ponudbe domačim zaposlenim. Razlika je le v tem, da smo tujcem dolžni zagotoviti namestitev, kar bi lahko bilo izpuščeno iz postopka, saj predstavlja dodaten strošek.

10. Kako ste zadovoljni z delom tujcev v vašem podjetju?

Z delom tujcem smo na splošno zadovoljni, moti nas nezanesljivost in pogosto izkoriščanje sistema in svojih pravil ter sprenevedanje glede dolžnosti ter ne pripadnost podjetju. Seveda, tako kot med domačimi delavci, se tudi med tujci najdejo delavci, ki pozitivno ali negativno izstopajo iz povprečja.

Odgovori Intervju podjetje E

1. Koliko časa se ukvarjate z gozdarstvom in za katere dejavnosti s področja gozdarstva ste registrirani? Katere storitve s področja gozdarstva v večini opravljate?

Z gozdarstvom se ukvarjamo že 15 let. Trenutno podjetje je registrirano leta 2016. Registrirani smo za sečnjo in spravilo, gojenje, odkup in prevoz lesa. Večinoma opravljamo sečnjo in spravilo.

2. Koliko je zaposlenih v podjetju? Kolikšen delež zaposlenih predstavljajo tujci, torej osebe, ki nimajo slovenskega državljanstva?

V podjetju je 14 zaposlenih, od tega 9 tujcev.

3. Kakšna je struktura zaposlenih tujcev v vašem podjetju (starost, izobrazba, spol, državljanstvo)?

Starost: 20–30 let 6 delavcev, 30–40 let 5 delavcev, 40–50 let 3 delavci.

Izobrazba: III. stopnja 2 delavca, IV. stopnja 9 delavcev, V. stopnja 2 delavca, VII. stopnja 1 delavec.

Spol: Vsi so moškega spola.

Državljanstvo: slovensko 5 oseb, bosansko 9 oseb.

4. Kateri so glavni vzroki za zaposlovanje tujcev?

Pomanjkanje kvalitetnih delavcev.

5. Katere so glavne prednosti zaposlitve tujca? Katere so glavne slabosti zaposlitve tujca?

Prednosti: Prilagodljiv delovni čas, več ur dela.

Slabosti: Po enem letu "ima papirje" in lahko gre po Evropi, prehodnost delavcev.

6. Na kakšen način zapolnjujete potrebe po delavcih? Se pri zaposlovanju tujcev poslužujete zunanjih storitev agencij ali sami zaposlujete tujce? Imate v bližnji prihodnosti namen zaposliti še več tujcev?

Potrebe zapolnjujemo tako, da že v naprej opravljamo razgovore s potencialnimi kandidati; in ko pride do potrebe, imamo v bistvu že izbranega kandidata. Sami zaposlujemo in načrtujemo 2 novi zaposlitvi v kratkem.

7. Postopek zaposlitve tujca:

- a. Opredelite se do postopka zaposlitve tujca.

Postopek je v redu.

b. Se pojavljajo pomanjkljivosti, nesmiselne kontrole in zahteve?

Ne.

c. Je postopek dovolj utečen in standardiziran?

Je.

d. So navodila glede zahtev in postopkov s strani pristojnih organov dovolj jasna in natančna? Vam v primeru vprašanj in nejasnosti pristojni nudijo strokovne odgovore in pomoč?

Navodila so dovolj jasna, pristojni nudijo pomoč – smo zelo zadovoljni s pomočjo pristojnih služb.

e. Kaj bi lahko v postopku spremenili?

Nič.

8. Kakšne so nasploh vaše izkušnje z zaposlovanjem tujcev, tako s procesom zaposlovanja kot z njihovim delom po zaposlitvi?

Glede na to, da zaposlujemo večinoma preverjeno dobre delavce, smo zadovoljni, žal pa tudi nam delavci odhajajo po enem letu in gredo delat v Nemčijo, Švico, na Švedsko...

9. Ali je vaša ponudba tujcem enaka ali drugačna kot za slovenske državljane? Če drugačna, v čem so razlike?

Ponudba je popolnoma enaka, razlika je v tem, da domači želijo več prostega časa, tujci pa želijo več delati, posebej če so plačani po uri ali učinku.

10. Kako ste zadovoljni z delom tujcev v vašem podjetju?

Z njihovim delom smo zelo zadovoljni.