

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
ZAPOSLOVANJE DELAVCEV TUJCEV V SLOVENIJI

Ljubljana, november 2021

BARBARA MANDELJ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Barbara Mandelj, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko asist. dr. Barbaro Hvalič Erzetič

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila 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 poskrbela, 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 pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila 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 študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MIGRACIJE V SVETU IN V SLOVENIJI.....	1
1.1 Pojem in delitev migracij.....	2
1.2 Dejavniki migracij.....	2
1.3 Migracije v Sloveniji	2
1.4 Cilji migracijske politike v Sloveniji	3
2 TRG DELA V SLOVENIJI.....	3
3 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV TUJCEV V SLOVENIJI.....	4
3.1 Zaposlovanje delavcev tujcev iz Evropske unije	4
3.2 Zaposlovanje delavcev tujcev po Sporazumu.....	5
3.3 Zaposlovanje delavcev tujcev iz tretjih držav	6
3.4 Pravna podlaga za zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji	6
3.5 Zaposlovanje delavcev tujcev v številkah	6
4 POGOJI IN POSTOPKI PRIDOBITVE ENOTNEGA DOVOLJENJA ZA PREBIVANJE IN DELO V SLOVENIJI	7
4.1 Osnovni pogoji.....	8
4.2 Postopek zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu.....	9
4.3 Postopek zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav	13
5 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV TUJCEV V PRAKSI	14
5.1 Predstavitev sodelujočih	14
5.2 Analiza intervjujev.....	15
5.3 Prednosti in slabosti zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu.....	20
5.4 Predlogi za izboljšanje postopka za zaposlovanje delavcev tujcev po Sporazumu	20
SKLEP	21
LITERATURA IN VIRI	22
PRILOGE.....	25

KAZALO TABEL

Tabela 1: Izdana delovna dovoljenja od leta 2013 do leta 2021.....	7
--	---

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Sporočilo o prostem delovnem mestu – kontrola trga dela (PDM – KTD)	1
Priloga 2: Obrazec TUJ-BIH-1	4
Priloga 3: Obrazec TUJ-SRB-1.....	7
Priloga 4: »Priloga 2« k obrazcu TUJ-BIH_1 in TUJ-SRB_1.....	10
Priloga 5: Obrazec – Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo	11
Priloga 6: Intervju – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Anka Rode	13
Priloga 7: Intervju – HRM REŠITVE, d. o. o., Romana Martinjak.....	17
Priloga 8: Intervju – ADECCO H.R. d. o. o., Tadej Japundža	21
Priloga 9: Intervju - ESPADA, d. o. o., Edvin Vatovec.....	26
Priloga 10: Intervju – PROEVENT, d. o. o., Matej Bergant	29

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

bos. – bosansko

srb. – srbsko

APZ – Aktivna politika zaposlovanja

ARZ – BiH – (bos. Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine); Agenciji za delo in zaposlovanje Bosne in Hercegovine

BiH – Bosna in Hercegovina

EGP – Evropski gospodarski prostor

EU – (angl. European Union); Evropska unija

FURS – Finančna uprava Republike Slovenije

NSZ Srbija – (srb. Nacionalna služba za zapošljavanje Republike Srbije); Nacionalna služba za zaposlovanje Republike Srbije

PDM – KTD – Sporočilo o prostem delovnem mestu – kontrola trga dela

ZRSZ – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

ZTuj-2 – Zakon o tujcih

ZUP – Zakon o upravnem postopku

ZUT – Zakon o upravnih taksah

ZZSDT – Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev

UVOD

Stanje na trgu dela v Sloveniji se v zadnjih nekaj letih poslabšuje, predvsem z vidika staranja aktivnega dela prebivalstva oziroma upadanja števila delovne sile na slovenskem trgu dela, predvsem v posameznih deficitarnih poklicih, kjer primanjkuje domačih kandidatov. S tem namenom so se v preteklosti organi s področja dela in zaposlovanja že ukvarjali z različnimi strateškimi ukrepi za zaposlovanje tuje delovne sile, tako iz držav članic Evropske unije kot tudi tretjih držav sveta. Področje zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji je urejeno znotraj zakonov in različnih dogovorov med posameznimi državami za to področje dela.

Problematika s področja zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji, s katero se srečujejo kadrovske delavci, sta razdrobljenost podatkov, predvsem o poteku postopkov, in potrebna dokumentacija za izvajanje le-teh.

Namen zaključne strokovne naloge je zbrati informacije o postopkih za zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji. S celovitim pregledom postopkov, po korakih in s popisom potrebne dokumentacije, želim omogočiti preglednost in jasnost dela v korakih, saj so bile do sedaj informacije podane na različnih mestih in niso bile zbrane kot enotni dokument.

Cilja zaključne strokovne naloge sta povečanje preglednosti nad koraki v celotnem postopku zaposlovanja delavcev tujcev in lažja predstava o poteku postopka. Poleg tega me zanima, ali je znotraj obstoječih postopkov zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji skozi sedanjo prakso moč zaznati in možno predlagati spremembe pri izvajanju in vodenju postopkov.

Metodologija, na kateri temelji zaključna strokovna naloga, je raziskovanje že obstoječih podatkov, predvsem na področju zbiranja informacij o poteku postopkov zaposlovanja delavcev tujcev, ki so opredeljeni znotraj zakonov in drugih navodil. Drugi del je sestavljen iz analize krajših intervjujev z ljudmi iz prakse, ki so podali svoja mnenja in ocene, na temelju izkušenj in trenutnega stanja na trgu ter obstoječih postopkov za zaposlovanje delavcev tujcev.

Zaključno strokovno nalogo sestavlja več poglavij, skozi katera so opredeljene teorija in izkušnje s področja zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji. Zaključna strokovna naloga opredeljuje migracije, trg dela v Sloveniji, vse oblike zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji in zakonodajo, ki jih opredeljuje. Zajeti so vsi možni pogoji, popis postopkov za zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji ter stanje, ki ga kadrovske delavci in institucije opravljajo v sklopu tega. Skozi intervjuje se razkriva tudi dejstvo, ali je obstoječe stanje dobro ali so na tem področju možne izboljšave.

1 MIGRACIJE V SVETU IN V SLOVENIJI

Migracije kot pojem poznamo po vsem svetu. Opredeljujemo tudi dejavnike, ki jih povzročajo, in posledice, ki jih lahko migracije spodbudijo.

1.1 Pojem in delitev migracij

Pojem migracij izvira iz latinščine in pomeni selitev ali potovanje. Skozi čas se je oblikovalo veliko različnih opredelitev migracij, ki so vsebinsko podobne a vseeno različne. Osnovna opredelitev, ki jo je opredelil tudi Malačič (1996), selitev opredeljuje kot prostorski premik posameznih prebivalcev z odselitvenega na priselitveno območje. Selitve so prostorski premiki, zato so migracije prostorska mobilnost prebivalstva.

Najsplošnejša razvrstitev migracij se deli na zunanje in notranje selitve, ki opredeljujejo tudi pojem emigracij, ki pomeni odselitev iz države, in imigracij, ki pomeni priselitev v državo. Ti dve delitvi opredeljujeta zunanjo stopnjo migracij, ki potekajo med državami, celinami. Notranje selitve se dogajajo znotraj posamezne države in ne vplivajo na obseg prebivalstva, ampak samo na porazdelitev le-tega (Malačič, 1996).

1.2 Dejavniki migracij

Obstajajo tudi različni dejavniki, zaradi katerih se ljudje odločajo za selitve tako zunaj kot znotraj držav. Razdelimo jih lahko na družbeno-politične dejavnike, okoljske dejavnike ter demografske in gospodarske dejavnike (Evropski parlament, 2020):

- Med družbeno-politične dejavnike štejemo etnično, versko, rasno, politično in kulturno udejstvovanje. Poganjanje le-tega je logičen dejavnik, da ljudje zapustijo svojo državo, saj se v njej ne počutijo več varni in svobodni. K tem dejanjem zagotovo štejemo tudi vojna stanja v posameznih državah in kršenje osnovnih človekovih pravic.
- Okoljski dejavniki na migracije ljudi vplivajo predvsem skozi naravne katastrofe, kot so poplave, hurikani, potresi, požari in drugi ekstremni podnebni dogodki, ki ljudi prisilijo, da migrirajo z določenega območja.
- Demografski in gospodarski dejavniki so povezani predvsem s standardi dela, brezposelnostjo in zdravjem gospodarstva. Ljudje se za migracije s tega področja odločijo predvsem zaradi boljših zaposlitvenih priložnosti, višjih plač, višjega življenjskega standarda, priložnosti za izobraževanje in osebne napredka.

Demografski in gospodarski dejavniki so glavna spodbuda za imigracijo tujcev držav nekdanje Jugoslavije v Slovenijo in druge evropske države. Slovenija jim omogoča zaposlitvene priložnosti, višjo plačo in s tem tudi višji življenjski standard.

1.3 Migracije v Sloveniji

Slovenija je v drugi polovici 19. in na začetku 20. stoletja veljala predvsem za emigrantsko državo. V šestdesetih letih 20. stoletja se je situacija spremenila in je postala precej bolj imigrantska država, kar velja še danes. Situacija je jasnejša predvsem od leta 1991, ko je Slovenija postala neodvisna in mednarodno priznana država ter je od takrat sama oblikovala migracijsko politiko. Migracijski tokovi iz nekdanjih jugoslovanskih republik še danes

predstavljajo večino tujih priseljencev v Sloveniji (Evropska migracijska mreža, brez datuma).

1.4 Cilji migracijske politike v Sloveniji

Slovenija glede na številčnost in časovni potek migracij ter lego države spada med največja migracijska območja v Evropi. Zaradi omenjenega statusa so se skozi čas v Sloveniji oblikovale tudi različne Strategije ekonomskih in drugih migracij, ki opredeljujejo trenutno stanje in cilje za nadaljnje upravljanje z migracijami pri nas (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

Strategija ekonomskih migracij za obdobje 2010–2020 si je zastavila tri osnovne cilje, ki naj bi izboljšali in načrtno pristopili k reševanju težav trga delovne sile v Sloveniji za prihodnje. Ti cilji sledijo nameri (1) zagotavljanja priseljevanj za zmanjšanje kratkoročnih neskladij na trgu dela zaradi zmanjševanja delovno sposobnega in delovno aktivnega prebivalstva; (2) spodbujanja priseljevanja za povečanje inovativnosti in podjetniške dejavnosti ter ohranjanje konkurenčnosti gospodarstva in povečanje človeških virov; (3) zagotavljanja delovnih izkušenj domači delovni sili v tujini, s tem zmanjšanje bega možganov in spodbujanje kroženja strokovnjakov (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2019).

Kasnejša Strategija vlade Republike Slovenije na področju migracij še vedno naslavlja podobne cilje, ker so let-ti še vedno aktualni. Za uresničitev le-teh je treba sprejeti nekatere ukrepe, ki so ključni za uspešno nadaljevanje ekonomske migracijske politike v Sloveniji. Glavni ukrep, ki je vsebinsko pomemben za to zaključno strokovno nalogo, je spodbujanje priseljevanja tuje delovne sile v Slovenijo, z ukrepi (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2019):

- identifikacije potreb po delovni sili,
- zagotavljanja ustreznih kadrov na temelju sklepanja bilateralnih sporazumov o zaposlovanju z določenimi tretjimi državami,
- izboljšanje učinkovitosti integriranega sistema upravljanja ekonomskih migracij.

Zaradi zadanih ciljev v preteklih strategijah si je vladna koalicija za mandatno obdobje 2018–2022 na področju migracij zadala številne cilje. Naročeni sta Analiza zaposlovanja tujih delavcev v Sloveniji in Strategija ekonomskih migracij za obdobje 2020–2030 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2019).

2 TRG DELA V SLOVENIJI

Trg dela opredeljujemo kot prostor, kjer se srečata ponudba in povpraševanje, in sicer povpraševanje delodajalcev po delovni sili in iskalcev zaposlitve, ki ponujajo svojo delovno

silo. Povezovanje povpraševanja in ponudbe se izvaja na različne načine, predvsem v obliki razpisov znotraj in zunaj podjetja ter s pomočjo zunanjih sodelavcev in agencij, ki so specializirane za iskanje delovne sile (Zupan, Svetlik, Stanojević, Kohont & Kaše, 2009).

Slovenski trg dela ureja Zakon o urejanju trga dela (ZUTD), Ur. l. RS, št. 80/2010, 40/2012, ki ureja ukrepe države na trgu dela, s katerim se izvaja nemoteno delovanje storitev javne službe na področju zaposlovanja in ukrepov aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ), ter delovanje sistema zavarovanja za primere brezposelnosti. Namen zakona in urejenosti trga dela je zagotavljanje varnosti iskalcem zaposlitve, zlasti brezposelnim osebam in osebam, katerih zaposlitev je ogrožena. Cilj ZUTD je izboljšati delovanje trga dela in dosegati čim višjo stopnjo zaposlenosti (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

3 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV TUJCEV V SLOVENIJI

Zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji je široko področje dela predvsem z vidika, da Slovenija glede na svojo lego predstavlja največje migracijsko območje v Evropi. Zato sem se za namen raziskovanja zaposlovanja tujcev v Sloveniji v okviru svoje zaključne strokovne naloge omejila na območje nekdanje skupne države Jugoslavije.

Jugoslavija je poimenovanje za nekdanjo skupno državo, v kateri smo živeli Slovenci. Jugoslavijo so sestavljali južnoslovanski narodi na ozemlju današnjih neodvisnih držav, ki so Bosna in Hercegovina (v nadaljevanju BiH), Črna gora, Hrvaška, Kosovo, Severna Makedonija, Slovenija in Srbija. Skupna država je na tem območju obstajala večji del 20. stoletja (od 1918 do 1992) pod različnimi imeni in političnimi ureditvami (Jazbec, brez datuma).

Vse zgoraj omenjene države oziroma državljani le-teh držav na trgu dela v Sloveniji nimajo poenotenih vstopnih procesov, ki bi jim omogočali prost vstop na slovenski trg dela. Na slovenski trg dela lahko tako vstopajo pod tremi različnimi vstopnimi izhodišči, in sicer kot delavci tujci iz Evropske unije (v nadaljevanju EU), delavci tujci po Sporazumu in delavci tujci tretjih držav.

V 9. odstavku 4. člena Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT), Ur. l. RS, št. 91/2021, so države, ki niso članice EU, Evropskega gospodarskega prostora (v nadaljevanju EGP) ali Švicarska federacija opredeljene, tretje države.

3.1 Zaposlovanje delavcev tujcev iz Evropske unije

Slovenija je 1. maja leta 2004 postala polnopravna članica EU, kar pomeni, da je s tem pridobila številne pravice in tudi dolžnosti, ki jih mora izpolnjevati. Na temelju mednarodnih pogodb, ki jih je Slovenija podpisala v skladu z evropskimi direktivami, je želela zaščititi domači trg dela. Podpisane in veljavne mednarodne pogodbe Slovenijo zavezujejo ter

urejajo prosto gibanje delavcev in prosto izvajanje storitev med državami članicami EU, EGP in Švicarsko konfederacijo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma a).

Kot določa notranji trg EU, je prost pretok oseb, blaga, kapitala in storitev znotraj EU ena izmed temeljnih svoboščin. Pravica prostega gibanja v EU se navezuje na delavce, študente, upokojence – na vse državljane EU in njihove družinske člane, ne glede na državljanstvo letih (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma a).

V tem trenutku edina država z območja nekdanje Jugoslavije, ki lahko glede na trenutne pogoje in stanje na trgu dela v Sloveniji prosto vstopa na trg, je Hrvaška.

Hrvaška je 1. julija 2013 postala polnopravna članica Evropske unije in s tem pridobila pravico prostega vstopa na trg dela tako v Sloveniji kot tudi drugje v EU. Nekatere države so na temelju mednarodnih pogodb in smernic EU zaščitile domači trg dela, kar pomeni, da so omejile dostop hrvaškim državljanom na njihov trg dela. Slovenija je tako leta 2013 v skladu s predpisi EU omejila dostop na trg dela za državljane in državljanke Republike Hrvaške (Evropska unija, brez datuma).

S 1. julijem 2018 je prenehala veljati omejitev dostopa na trg dela državljanom in državljkam Hrvaške, kar pomeni, da le-ti lahko sedaj na slovenski trg dela vstopajo neposredno brez delovnega dovoljenja in so na slovenskem trgu dela v enakem položaju kot drugi državljani EU. To pomeni, da z delodajalcem v Sloveniji sklenejo le pogodbo o zaposlitvi (Data, 2018).

3.2 Zaposlovanje delavcev tujcev po Sporazumu

Državi, ki imata s Slovenijo podpisan tako imenovani »Sporazum« in sta z območja nekdanje Jugoslavije, sta BiH ter Srbija.

Prva država z območja nekdanje Jugoslavije, s katero je imela Slovenija podpisan Sporazum, ki se je začel izvajati s 1. 3. 2013, je bila BiH. Uradni naziv Sporazuma je – Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju Sporazum) in Protokol o izvajanju Sporazuma (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

Druga država z območja nekdanje Jugoslavije, s katero ima Slovenija sklenjen Sporazum, je Republika Srbija. Sporazum se je začel izvajati 1. 9. 2019, uradni naziv Sporazuma je – Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju Sporazum) in Protokol o izvajanju Sporazuma (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

V obeh Sporazumih so bili določeni pogoji in postopki zaposlovanja državljanov BiH in Srbije ter pogoji in postopek za izdajo dovoljenja, ki omogoča zaposlitev delavca iz BiH in Srbije v Sloveniji (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021).

3.3 Zaposlovanje delavcev tujcev iz tretjih držav

Druge države nekdanje Jugoslavije, ki ne spadajo v nobeno od zgornjih dveh skupin držav, so Črna gora, Kosovo in Severna Makedonija. Državljeni teh držav se v Sloveniji lahko zaposlijo po splošnem postopku zaposlovanja tujcev iz tretjih držav. To pomeni, da morajo pridobiti enotno delovno dovoljenje za prebivanje in delo, ki ga izda upravna enota (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma b).

3.4 Pravna podlaga za zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji

Ključne pravne podlage, ki jih Slovenija narekuje pri zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev v Republiki Sloveniji, so (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021);

- Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT),
- Zakon o tujcih (ZTuj-2), Ur. l. RS, št. 91/2021, 95/2021 – popr.,
- Zakon o splošnem upravnem postopku (ZUP), Ur. l. RS, št. 24/2006,
- Zakon o upravnih taksah (ZUT), Ur. l. RS, št. 106/2010 ter
- Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in
- Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji.

Že omenjeni ZZSDT je Državni zbor Republike Slovenije sprejel 16. 6. 2015. Zakon se je začel uporabljati 1. 9. 2015 in se navezuje na že omenjeni Zakon o tujcih. ZZSDT določa pogoje za zaposlovanje in delo tujcev v Sloveniji ter uvede enotno delovno dovoljenje za prebivanje in delo v Sloveniji, ki tujcem tretjih držav omogoča vstop v našo državo ter začasno bivanje, zaposlitev in delo (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021, str. 24).

3.5 Zaposlovanje delavcev tujcev v številkah

Tabela 1 numerično prikazuje število tujcev, ki so se zaposlili v Sloveniji in prihajajo z držav nekdanje Jugoslavije. Tabela 1 povzema številke, ki jih Zavod mesečno pripravi kot rezultat novo pridobljenih delovnih dovoljenj. V tabeli so povzete številke le za izdana delovna dovoljenja od začetka leta veljavnosti Sporazuma med Slovenijo ter Bosno in Hercegovino, ki se je izvajal od 1. 3. 2013 do junija 2021.

Tabela 1: Izdana delovna dovoljenja od leta 2013 do leta 2021

Država	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	(do VI) 2021
Hrvaška	5.231	4.105	3.011	1.761	2.311	1.281*	**	***	****
Bosna in Hercegovina	7.470	5.806	5.093	5.131	10.187	16.596	16.225	13.624	8.901
Srbija	3.505	3.496	3.224	102	35	140	706	1.970	1.134
Črna gora	76	71	68	/	/	/			/
Severna Makedonija	835	589	472	2	2	3	11	11	3
Kosovo	1.506	1.188	919	9	5	2	2	9	/

Prirejeno po Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (2021).

V tabeli 1 je za leto 2013 navedeno skupno število izdanih delovnih dovoljenj v letu 2013 in ne zgolj od 1. 3. 2013 do 31. 12. 2013.

V tabeli 1 so navedene skupne vrednosti izdanih delovnih dovoljenj za zaposlitev po merilu državljanstva, za posamezno državo, iz katere delavci tujci prihajajo v Slovenijo.

Z »*« ali več njih so v tabeli 1 označena polja, ki predstavljajo številke, ki označujejo skupno število delavcev tujcev, ki so se zaposlili kot državljani EU v Sloveniji, v posameznem koledarskem letu. Te številke so: * - 1.124 (2018), ** - 5.103 (2019), *** - 4.347 (2020), **** - 2.946 (do VI 2021).

4 POGOJI IN POSTOPKI PRIDOBITVE ENOTNEGA DOVOLJENJA ZA PREBIVANJE IN DELO V SLOVENIJI

Postopek zaposlovanja delavca tujca iz tretjih držav je podoben, saj vedno govorimo o povpraševanju slovenskega delodajalca po slovenskem ali tujem delavcu, izpolnjevanju pogojev tako delodajalca kot tudi delavca (delojemalca) ter poteku postopka pridobitve ustreznih dokumentov za delo v Sloveniji.

Enotno dovoljenje je osnovno dovoljenje, ki tujcem iz tretjih držav omogoča vstop, bivanje, zaposlitev in delo v Sloveniji. Vlogo za enotno dovoljenje je mogoče oddati na upravni enoti ali na diplomatsko-konzularnem predstavništvu (Slovenije) v matični državi. Zavod za zaposlovanje izda soglasje k enotnemu dovoljenju, če le-ta izpolnjuje zakonske pogoje za posamezno vrsto soglasja. Postopek izdaje soglasja k enotnemu dovoljenju se začne po uradni dolžnosti na zahtevo upravne enote, na temelju vloge za enotno dovoljenje in priložene dokumentacije (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma b).

Državljanji vseh držav nekdanje Jugoslavije, razen Hrvaške, morajo za delo v Sloveniji pridobiti enotno dovoljenje za prebivanje in delo. Hrvaški državljani za vstop na slovenski trg dela ne potrebujejo več tega dovoljenja od 1. julija 2018.

Vrste soglasij k enotnemu dovoljenju, ki jih Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju Zavod) lahko izda, so (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 2021):

- Soglasje za zaposlitev, samozaposlitev ali delo,
- Soglasje za zaposlitev, podaljšanje zaposlitve, pisno odobritev zaradi zamenjave delovnega mesta pri istem delodajalcu, zamenjave delodajalca ali zaradi zaposlitve pri dveh ali več delodajalcih,
- Soglasje k modri karti EU,
- Soglasje za napotene delavce,
- Soglasje za usposabljanje ali izpopolnjevanje tujcev,
- Soglasje za individualne storitve tujcev,
- Soglasje za delo zastopnika, ki je daljše od 90 dni v posameznem koledarskem letu, ali
- Soglasje za sezonsko delo v kmetijstvu, ki je daljše od 90 dni.

Delovna dovoljenja, ki jih izdaja Zavod, so potrebna za sezonska dela v kmetijstvu (do 90 dni) ter zaposlitev državljanov BiH in Srbije. Le-ta se v primeru zaposlovanja državljanov BiH in Srbije upoštevajo kot soglasje k enotnemu dovoljenju, ki ga izda upravna enota (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, brez datuma b).

Soglasja, ki bodo predmet te zaključne strokovne naloge, bodo Soglasje za zaposlitev, samozaposlitev in delo, natančneje Soglasje za zaposlitev in delo, ter delovno dovoljenje, povezano z BiH in Srbijo.

4.1 Osnovni pogoji

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni na strani delodajalca, delavca in trga, za izdajo soglasja za zaposlitev, povzeti po 1. odstavku, 17. členu ZZSDT, so:

- da v evidenci brezposelnih ni ustreznih slovenskih kandidatov,
- da je delodajalec ustrezno registriran za opravljanje dejavnosti, v okviru katere bo tujec opravljal delo (register kmetijskih dejavnosti ali poslovni register),
- da delodajalec ni v postopku likvidacije ali stečaja,
- da delodajalec dejavno posluje, kar pomeni:
 - da je pri njem najmanj šest mesecev pred oddajo vloge že zaposlena in vključena v obvezna socialna zavarovanja najmanj ena oseba za polni delovni čas ali
 - da je delodajalec kot posameznik najmanj šest mesecev pred oddajo vloge vključen v obvezna socialna zavarovanja ali
 - da je delodajalec imel v vsakem od zadnjih šestih mesecev pred oddajo vloge prilive iz opravljanja dejavnosti v višini najmanj 10.000 EUR na transakcijski račun, odprt v Sloveniji,
- da ima delodajalec poravnane vse davčne obveznosti;

- da tujec izpolnjuje pogoje, ki jih zahteva delodajalec in ki so bile navedene pri oddaji potrebe po delavcu, ter
- da je priložena pogodba o zaposlitvi, podpisana s strani delodajalca.

V 2. odstavku istega člena Zakon narekuje, da če je delodajalec registriran manj kot šest mesecev in želi pridobiti soglasje, mora še pred oddajo vloge za enotno dovoljenje na upravni enoti vložiti najmanj 50.000 EUR v dejavnost, v okviru katere bo tujec opravljal delo.

Delavec tujec lahko v času trajanja enotnega dovoljenja zamenja delovno mesto pri istem delodajalcu, zamenja delodajalca, se zaposli pri dveh ali več delodajalcih ali sklene novo pogodbo o delu, vendar za to potrebuje pisno odobritev – odločbo, ki jo izda upravna enota.

Tujec je v Sloveniji lahko zaposlen le za polni delovni čas, razen tujca z najmanj visokošolsko izobrazbo ali tujca, ki se mu delovni čas skrajša v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali predpisi o starševskem varstvu.

4.2 Postopek zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu

Postopek zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu je povezan z zaposlovanjem državljanov BiH in Srbije v Sloveniji. Slovenija je z navedenima državama podpisala sporazuma, ki urejata področje zaposlovanja teh državljanov. Delodajalec je v primeru postopka po Sporazumu dolžan vlogo za delavca tujca vložiti na Zavodu prek predpisanega obrazca in nato podobno vlogo oddati tudi pristojni upravni enoti.

1. Postopek zaposlovanja delavca tujca se začne s potrebo po novih delavcih pri delodajalcu, zaradi povečanja obsega dela, širjenja poslovanja, novih projektov ipd.
2. Postopek izbire delavca tujca se začne na pobudo delodajalca, ki na Zavodu prijavi prosto delovno mesto – kontrola PDM – KTD. To je obrazec za kontrolo trga dela, imenovan Sporočilo o prostem delovnem mestu – kontrola trga dela (v nadaljevanju PDM – KTD), ki ga delodajalec (vlagatelj) v elektronski obliki odda na Zavodu.

Delodajalec (vlagatelj) pri oddaji PDM – KTD v 3. točki opredeli:

- da gre za zaposlitev državljana BiH po Sporazumu (rubrika 3.d) ali
- da gre za zaposlitev državljana Srbije po Sporazumu (rubrika 3.d),
- da bo končno izbiro kandidata opravil na osnovi razgovora s kandidati ali samo na osnovi poslanega predloga ustreznih kandidatov in potrebne dokumentacije,
- pogoje nastanitve delavca,
- če delodajalec že pozna delavce, ki jih namerava zaposliti in če so ti delavci prijavljeni pri službi za zaposlovanje delavcev v BiH ali Srbiji, lahko delodajalec tudi predlaga kandidate,

- v primeru strokovne zaposlitve lahko delodajalec poleg prijave prostega delovnega mesta predlaga kandidata, s katerim želi skleniti pogodbo o zaposlitvi, in navede njegove podatke.

Kontrola trga dela se lahko opravi pred oddajo vloge za dovoljenje, tako se zmanjša tveganje za zavrnitev vloge. Če se kontrola trga dela ne izvede pred oddajo vloge za dovoljenje, se v postopku izdaje dovoljenja preverja izpolnjevanje pogoja ustreznih oseb v evidenci brezposelnih, kar pomeni, da se kontrola trga dela izvede kasneje, medtem ko se lahko postopek v tem primeru podaljša.

3. V petih delovnih dneh od prejema obrazca PDM – KTD Zavod delodajalcu (vlagatelju) izda obvestilo, ali so v evidenci brezposelnih ustrezni domači kandidati.

Če so v evidenci brezposelnih ustrezni domači kandidati za razpisano delovno mesto, ne moremo zaposliti delavca tujca, kar pomeni, da lahko kandidate iščemo na slovenskem trgu dela. V primeru, da v evidenci brezposelnih ni ustreznih slovenskih kandidatov, se postopek za zaposlitev tujca lahko nadaljuje.

V primeru zaposlovanja delavcev iz BiH in Srbije je na osnovi Sporazumov vedno obvezna predložitev obrazca PDM – KTD, pred oddajo vloge za delovno dovoljenje. Na osnovi tega obrazca se začne predhodni postopek preverjanja pogojev za zaposlovanje delavcev po Sporazumu. Če ima delodajalec že izbranega kandidata iz BiH ali Srbije, lahko sočasno s prijavo potrebe vloži tudi vlogo na obrazcu TUJ-BIH 1 (Priloga št. 2) ali TUJ-SRB 1 (Priloga št. 3) skupaj s »Prilogo 2« (BIH ali SRB) (Priloga št. 4).

4. Kontrole trga dela ni treba izvesti za nekatere deficitarne poklice, za katere nam Zavod poda soglasje za zaposlitev, brez ugotavljanja izpolnjevanja pogoja glede ustreznih kandidatov v evidenci brezposelnih. Poklici, za katere ne potrebujemo PDM – KTD, so: varilec, voznik težkih tovornjakov in vlačilcev, orodjar, elektroinštalater, tesar, kuhar, elektromehanik in zidar.
5. Ko je vloga predložena, je treba plačati upravno takso.
6. V naslednjem koraku Zavod preveri:
 - pogoje za zaposlitev tujca v skladu s 17. členom ZZSDT,
 - s strani Finančne uprave Republike Slovenije (v nadaljevanju FURS) pridobi zahtevek o poravnanih davčnih obveznostih delodajalca (vlagatelja),
 - pozove delodajalca (vlagatelja), naj poda izjavo o aktivnem poslovanju podjetja in
 - ali so v evidenci ustrezni domači kandidati (v primeru predhodne kontrole trga dela je postopek hitrejši in večja možnost za uspeh),
 - posreduje manjkajoče podatke o nastanitvi, predhodnih razgovorih in druge podatke, potrebne za posredovanje zahtevka za posredovanje delavcev iz BiH ali Srbije, če le-ti še niso bili podani.

7. Če so izpolnjeni vsi predhodni pogoji postopka, lahko slovenski Zavod pripravi dokument Osnovni podatki o delodajalcu in prostem delovnem mestu. Ta dokument posreduje po elektronski pošti Agenciji za delo in zaposlovanje v BiH (ARZ BiH) ali Nacionalni službi za zaposlovanje v Srbiji (NSZ Srbija).
8. Zavod hkrati obvesti tudi delodajalca (vlagatelja) prostega delovnega mesta, da je prošnjo za posredovanje kandidatov iz BiH ali Srbije posredoval službi za zaposlovanje v BiH ali Srbiji, ki mu bo posredovala seznam kandidatov oziroma podatke o kraju in času razgovorov s kandidati, odvisno od tega, za kaj od naštetega se je delodajalec (vlagatelj) odločil pri oddaji PDM – KTD v rubriki 3.d.
9. V primeru, da niso izpolnjeni vsi pogoji iz prejšnjih točk ali delodajalec (vlagatelj) PDM-ja na osnovi poziva slovenskega Zavoda ne dopolni manjkajočih podatkov, Zavod izda Obvestilo o nezmožnosti posredovanja delavcev iz BiH ali Srbije. V dokumentu so obrazloženi razlogi, zakaj posredovanje ni možno. V primeru, da je delodajalec že vložil tudi vlogo za izdajo delovnega dovoljenja, Zavod zaradi nezmožnosti posredovanja izda odločbo o zavrnitvi.
10. Če je delodajalec (vlagatelj) ob vložitvi obrazca PDM – KTD hkrati vložil tudi vlogo za zaposlitev delavca, Zavod nadaljuje postopek izdaje delovnega dovoljenja takoj po prejemu potrjene dokumentacije iz ARZ BiH ali NZS Srbija.

Vloga za zaposlitev delavca na obrazcu TUJ-BIH ali TUJ-SRB je lahko vložena sočasno z obrazcem PDM – KTD oziroma najpozneje 30 dni od izdaje obvestila Osnovni podatki o delodajalcu in delovnem mestu.

11. Ob zaključku izbora kandidatov in sklenitvi pogodbe o zaposlitvi z delavcem tujcem delodajalec (vlagatelj) vloži vlogo za izdajo dovoljenja pri Zavodu na obrazcu TUJ-BIH-1 ali TUJ-SRB-1, skupaj s »Prilogo 2«.

Pogodba o zaposlitvi, ki jo skleneta delavec tujec in delodajalec, mora biti sklenjena najmanj za eno leto. Zaradi trajanja postopka izdaje delovnega dovoljenja in kasnejšega enotnega dovoljenja za prebivanje in delo ni možno natančno določiti začetka trajanja zaposlitve. V tem primeru se priporoča, da se v pogodbo vpiše t. i. »želeni čas začetka delovnega razmerja (datum)«.

12. Ob predložitvi vloge s točke 11 je treba plačati tudi upravno takso.
13. O vlogi za izdajo delovnega dovoljenja se Zavod odloči najpozneje v roku 15 dni od prejema popolne vloge. V tem delu postopka se preverja izpolnjevanje pogojev na strani delavca tujca (ustreznost izobrazbe, drugi zahtevani pogoji ...), saj so bili zakonski pogoji za izdajo dovoljenja preverjeni že v predhodnem postopku.
14. Delovno dovoljenje se izda na vlogo delodajalca (vlagatelja) z veljavnostjo treh let. Delovno dovoljenje dobi delodajalec (vlagatelj) in po prihodu v Slovenijo tudi delavec tujec. Po prvem letu zaposlitve ima delavec tujec, zaposlen pri delodajalcu (vlagatelju), prost dostop na trg dela (kot osebno delovno dovoljenje).

15. Delodajalec (vlagatelj) mora na upravno enoto, kjer ima sedež podjetja, vložiti vlogo za enotno dovoljenje za prebivanje in delo za delavca tujca, ki ga želi zaposliti. Vlogo je treba oddati v skladu s 37. členom Zakona o tujcih. Ta vloga je drugačna od vloge, ki jo je oddal na Zavodu (Priloga 5).

Dokumenti, ki jih delodajalec (vlagatelj) odda skupaj z vlogo na upravni enoti, so:

- fotografija tujca,
- overjena fotokopija potnega lista tujca,
- dokazilo o ustreznem zdravstvenem zavarovanju, ki krije vsaj nujne zdravstvene storitve v Republiki Sloveniji,
- originalno potrdilo o nekaznovanju iz kazenske evidence matične države tujca (za tujce od dopolnjenega 18. leta starosti; potrdilo ne sme biti starejše od 3 mesecev),
- originalni izvod pogodbe o zaposlitvi, podpisane s strani delodajalca (1 izvod),
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje; kot dokazilo se predloži originalna pogodba o zaposlitvi,
- dokazilo o ustrezni izobrazbi ali poklicni kvalifikaciji tujca oziroma o izpolnjevanju drugih pogojev, ki jih je zahteval delodajalec (običajno se predloži enako dokazilo kot za Zavod, overjena fotokopija diplome),
- podpisana izjava delodajalca, ali zagotavlja nastanitev tujca ali ne.

16. Upravna enota pregleda vlogo in na Zavodu preveri vse potrebne informacije v zvezi z ustreznostjo vloge delavca tujca ter tudi pogoje, ki jih mora izpolnjevati delodajalec (vlagatelj).

17. Če je vloga ustrezna, mora kandidat na slovenski ambasadi v BiH ali Srbiji oddati svoje prstne odtise.

18. Poravnani morajo biti stroški turističnega zavarovanja v času pridobivanja enotnega dovoljenja in taksa na upravni enoti. Ko so poravnani vsi stroški s predhodnega postopka, upravna enota da v izdelavo izkaznico, ki predstavlja osebni dokument delavca tujca v Sloveniji in z njim lahko legalno vstopa, prebiva in dela v Sloveniji.

Upravna enota izda enotno dovoljenje za prebivanje in delo v obliki izkaznice.

19. Upravna enota, ki izdela izkaznico, le-to pošlje na ambasado v BiH ali Srbijo, kjer je kandidat pred tem oddal prstne odtise. Tam jo mora delavec tujec osebno prevzeti in plačati.

20. Delavec tujec mora v roku osmih dni po prejemu izkaznice priti v Slovenijo in delodajalec (vlagatelj) ga mora v roku 15 dni od prevzema kartice na ambasadi v BiH ali Srbiji zaposliti.

4.3 Postopek zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav

Postopek zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav (»brez Sporazuma«) je v osnovi podoben, vendar nekatere dele postopka prevzame in znotraj vodi upravna enota, ki v postopku sama koordinira delo z Zavodom. Delodajalca (vlagatelja) potrebuje le v primeru dopolnitve določenih informacij in dokumentov.

1. Postopek zaposlovanja delavca tujca se začne s potrebo po novih delavcih pri delodajalcu zaradi povečanja obsega dela, širjenja poslovanja, novih projektov ipd.
2. Delodajalec (vlagatelj) mora na upravno enoto, kjer ima sedež podjetja, vložiti vlogo za enotno dovoljenje za prebivanje in delo za delavca tujca, ki ga želi zaposliti. Vlogo je treba oddati v skladu s 37. členom Zakona o tujcih. Vloga, ki jo mora rešeno oddati na upravni enoti, je v prilogi (Priloga 5).

Dokumenti, ki jih delodajalec (vlagatelj) odda skupaj z vlogo na upravni enoti, so:

- fotografija tujca,
 - overjena fotokopija potnega lista tujca,
 - dokazilo o ustreznem zdravstvenem zavarovanju, ki krije vsaj nujne zdravstvene storitve v Republiki Sloveniji,
 - originalno potrdilo o nekaznovanju iz kazenske evidence matične države tujca (za tujce od dopolnjenega 18. leta starosti; potrdilo ne sme biti starejše od treh mesecev),
 - originalni izvod pogodbe o zaposlitvi, podpisano s strani delodajalca (en izvod),
 - dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje; kot dokazilo se predloži originalna pogodba o zaposlitvi,
 - dokazilo o ustrezni izobrazbi ali poklicni kvalifikaciji tujca oziroma o izpolnjevanju drugih pogojev, ki jih je zahteval delodajalec,
 - podpisana izjava delodajalca, ali zagotavlja nastanitev tujca ali ne.
3. Upravna enota pregleda vlogo in pri Zavodu sproži postopek preverjanja delodajalca (vlagatelja) in delavca tujca, če izpolnjujeta potrebne pogoje za izdajo enotnega dovoljenja za prebivanje in delo v Sloveniji.

S tem, ko upravna enota sproži celoten postopek, se pri Zavodu začne proces, ki je opisan v poglavju Postopek zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu od točke 1 do točke 14/15, vendar je le-ta v celoti na strani Zavoda in se delodajalcu (vlagatelju) ni treba vključevati v postopek, razen če je s strani upravne enote ali Zavoda pozvan, da to stori.

4. Če je vloga ustrezna, mora kandidat na slovenski ambasadi v tretji državi oddati svoje prstne odtise.
5. Poravnani morajo biti stroški turističnega zavarovanja v času pridobivanja enotnega dovoljenja ter taksa na upravni enoti. Ko so poravnani vsi stroški s predhodnega

postopka, upravna enota da v izdelavo izkaznico, ki predstavlja osebni dokument delavca tujca v Sloveniji in z njim lahko legalno vstopa, prebiva in dela v Sloveniji.

Upravna enota izda enotno dovoljenje za prebivanje in delo v obliki izkaznice.

6. Upravna enota, ki izdelava izkaznico, jo pošlje na ambasado v tretjo državo, kjer je kandidat pred tem oddal prstne odtise. Tam jo mora delavec tujec osebno prevzeti in plačati.
7. Delavec tujec mora v roku osmih dni po prejemu izkaznice priti v Slovenijo in delodajalec (vlagatelj) ga mora v roku 15 dni od prevzema kartice na ambasadi v tretji državi zaposliti.

5 ZAPOSLOVANJE DELAVCEV TUJCEV V PRAKSI

Za boljšo predstavbo, kakšni so stanje zaposlovanja delavcev tujcev v praksi ter težave in izzivi, s katerimi se srečujejo delodajalci, delavci tujci, institucije, ki sodelujejo v postopku, in drugi udeleženci, sem izvedla pet krajših intervjujev, ki nazorno prikažejo situacijo v praksi.

5.1 Predstavitev sodelujočih

Anka Rode, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

K sodelovanju v intervjujih sem povabila obe državni instituciji, ki sta povezani z izdajo delovnih dovoljenj in enotnih dovoljenj za prebivanje in delo, in sicer Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje in Upravno enoto v Ljubljani, oddelek za tujce. Za sodelovanje so se odločili le na Zavodu. Na moja vprašanja je odgovarjala gospa Anka Rode, ki je zaposlena na Centralni službi Zavoda RS za zaposlovanje v Službi za pravne zadeve in deluje na delovnem področju zaposlovanja tujcev.

Podjetij, ki v Sloveniji zaposlujejo delavce tujce, in delavcev tujcev je pri nas zelo veliko. Na osnovi tega sem se odločila, da k sodelovanju pri intervjujih povabim podjetja, ki se namensko ali znotraj svoje dejavnosti ukvarjajo in pomagajo podjetjem pri pridobitvi in koordinaciji izdaje delovnih dovoljenj in enotnih dovoljenj za prebivanje in delo.

Romana Martinjak, HRM rešitve, d. o. o.

K sodelovanju sem povabila gospo Romano Martinjak, vodjo pisarne s podjetja HRM rešitve d. o. o., ki je v podjetju zadolžena za izvajanje dejavnosti pri zaposlovanju delavcev tujcev. Podjetje HRM rešitve, d. o. o., je kadroviski servis, ki svojim strankam nudijo različne storitve s področja kadroviske službe, izvajajo storitve iskanja in selekcije kadra za domači in tuji trg ter pomagajo pri pridobitvi delovnih dovoljenj ter enotnih dovoljenj za prebivanje in delo.

Tadej Japundža, Adecco H.R. d. o. o.

Moj drugi sogovornik iz podjetij je bil gospod Tadej Japundža, ki je v podjetju Adecco H.R. koordinator za mednarodno mobilnost. Podjetje Adecco H.R. je del velike mednarodne skupine Adecco SA, ki se ukvarja s kadrovskim svetovanjem. Za svoje naročnike izvajajo storitve iskanja in selekcije kadra, zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri.

Edvin Vatovec, Espada, d. o. o.

V tretjem intervjuju s podjetji sem se pogovarjala z direktorjem podjetja Espada, d. o. o., gospodom Edvinom Vatovcem. Podjetje Espada, d. o. o., je kadrovska agencija, ki se ukvarja z iskanjem in zagotavljanjem kadra za svoje naročnike iz različnih dejavnosti gospodarstva. Iskanje in selekcijo kadra izvajajo tako na slovenskem kot tudi na tujem trgu.

Matej Bergant, Proevent, d. o. o.

V zadnjem intervju s podjetji sem se pogovarjala z vodjo mednarodnih projektov gospodom Matejem Bergantom, predstavnikom podjetja Proevent, d. o. o. Proevent d. o. o., je podjetje, ki ponuja celovito sejemsko vizijo od ideje do izvedbe. Poleg tega so v preteklosti prepoznali priložnost in se uveljavili kot računovodski servis, danes poleg pomoči pri ustanovitvi podjetij nudijo tudi storitev za tujce – pridobitev enotnih dovoljenj za prebivanje in delo, modre karte ter dovoljenja za začasno prebivanje zaradi združitve družine in študija.

5.2 Analiza intervjujev

Vprašanja v intervjuju so zastavljena tako, da lahko vsak od sodelujočih izrazi svoje mnenje in skozi svoj vidik dela v postopku opiše realno stanje, občutke, prednosti, morebitne napake in poda svoje predloge za izboljšanje postopkov.

Vsak od udeležencev v intervjuju je odgovoril na 10 zastavljenih vprašanj. Vprašanja za udeležence intervjujev iz podjetij so se nekoliko razlikovala od vprašanj, ki sta jih prejela predstavnik državnih institucij, vendar je bila tema pogovora enaka.

Vprašanje 1: Kakšno je po vašem mnenju trenutno stanje na trgu dela tako za domače kot tuje delavce?

Prvo vprašanje je bilo enako za vse sodelujoče v intervjujih. Udeleženci so na to vprašanje odgovarjali precej podobno. Gospa Rode je skozi svoj vidik vsebino predstavila analitično in poudarila, da je gibanje brezposelnih v Sloveniji ugodno, da se je v mesecu juliju 2021 brezposelnost zmanjšala v primerjavi z junijem 2021 ter da so številke v primerljivem obdobju v letu 2020 precej boljše, saj je manj brezposelnih.

Predstavniki podjetij so se skoraj v en glas strinjali z dejstvom, da je za nekatere poklice delovne sile na slovenskem trgu sicer dovolj, vendar jih motita neodzivnost teh ljudi in

nepripravljenost za delo, za katerega so sicer izučeni ali priučeni. Na splošno so poudarili, da delodajalci iščejo delavce za različne poklice, a jih je v Sloveniji zelo težko dobiti. Podjetja zato raje uporabijo zaposlovanje delavcev tujcev, predvsem za nižjo kvalificirano delovno silo ter različne tehnične in obrtniške poklice, ki jih na slovenskem trgu dela drastično primanjkuje.

Poleg tega jih žalosti dejstvo, da se delovno aktivni prebivalci Slovenije rajši odločijo za prejemanje državne pomoči za brezposelne, kot da bi se odločili za zaposlitev. S tem se izgublja delovna sila na slovenskem trgu dela. Poudarjajo tudi, da bi bilo treba regulirati celotno širšo sliko v odpravljanju težave prevelikega števila brezposelnih.

Vprašanje 2: Katere profile delavcev je pri nas najtežje pridobiti?

To vprašanje je bilo zastavljeno le predstavnikom podjetij, ki so bili v svojih odgovorih enotni. Glede na to, da vsa podjetja, ki so sodelovala v intervjuju, poleg pomoči pri pripravi in izdaji delovnih dovoljenj in enotnih dovoljenj za prebivanje ter delo za svoje naročnike izvajajo tudi storitev iskanja in selekcije kadra, vedo, kakšne profile delavcev je na trgu mogoče najti in katerih ne. Odgovori, ki so se pojavljali pri tem vprašanju, so: delavci v gostinstvu in turizmu; kuharji, pomočniki kuharjev, natakariji, sobarice ipd., delavci v gradbeništvu; zidarji, pomožni gradbeni delavci, slikopleskarji, fasaderji ter drugi tehnični in obrtniški poklici, kot so električarji, elektroinštalaterji, vodovodarji, keramičarji ipd. Poudarili so tudi, da se slabša situacija z delavci v proizvodnji, saj je težko dobiti primerne delavca za to delovno mesto.

Nekateri od omenjenih poklicev spadajo tudi v kategorijo deficitarnih poklicev, kar tudi razloži situacijo s pomanjkanjem kadra tako na domačem kot tujem trgu. Med deficitarne poklice v Sloveniji spadajo varilec, voznik težkih tovornjakov in vlačilcev, orodjar, elektroinštalater, tesar, kuhar, elektromehanik in zidar, ki so bili opredeljeni že v poglavju 4.2 v točki 4.

Vprašanje 3: Koliko novih delavnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo v povprečju pridobite v enem letu?

Pri tem zastavljenem vprašanju me je zanimalo, kolikšna je v povprečju dejavnost na tem področju za posamezno podjetje in tudi dejavnost Zavoda, in sicer za lažjo predstavbo sorazmernosti in upravičenosti dejavnosti in odzivnost na tem področju. Vprašanje je bilo zastavljeno vsem sodelujočim.

Gospa Rode je svoj odgovor podala v številkah, koliko delovnih dovoljenj je bilo po mesecih izdano v letu 2021. Njen odgovor je podan v intervjuju v prilogi 5. V poglavju 3.5 Zaposlovanje delavcev tujcev v številkah so podani primerljivi rezultati za obdobje od januarja 2013 do junija 2021, kjer so podane skupne letne vrednosti.

Predstavniki podjetij so na to zastavljeno vprašanje odgovarjali zelo različno. Gospa Martinjak iz podjetja HRM rešitve in gospod Vatovec iz podjetja Espada sta za leto 2021 podala številko okoli 30 in za pretekla leta primerljive ali večje številke (HRM rešitve 2019 – 64). Medtem se številke gospoda Japundže iz podjetja Adecco in gospoda Berganta iz podjetja Proevent gibljejo med 300 do 500 izdanih delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo na leti ravni (v povprečju vsako leto).

Vprašanje 4: V kolikšni meri so Sporazumi pripomogli k pretočnosti in hitrejšemu poteku izdelave delovnih dovoljenj in dovoljenj za delo in bivanje?

Na zastavljeno vprašanje so odgovarjali vsi sodelujoči.

Gospa Rode odgovarja, da sta mednarodna sporazuma z BiH in Republiko Srbijo ugodna tako za delodajalce kot tudi za delavce, saj so delovna dovoljenja izdana za obdobje treh let. V prvem letu je delavec vezan na delodajalca, ki je vložil vlogo, medtem ko že po prvemu letu zaposlitve takšno dovoljenje pridobi status osebnega delovnega dovoljenja in delavec ima prost dostop na slovenski trg dela.

Predstavniki podjetij so v tem primeru nekoliko drugačnega mnenja. Vsi se namreč strinjajo, da podpis Sporazuma ni pripomogel k pretočnosti in hitrejšemu poteku postopka za zaposlitev delavca tujca, je zgolj drugačna oblika kot v primeru zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma). Gospod Japundža je celo mnenja, da so države, s katerimi imamo sklenjen Sporazum, želele omejiti odhod svoje delovne sile v tujino.

Vprašanje 5: Kateri koraki v postopku se vam zdijo smiselni in katere bi bilo možno bolj poenostaviti in skrajšati?

Zastavljeno vprašanje je bilo podano samo predstavnikom podjetij. Glede na to, da sodelujoči že dalj časa delujejo na področju zaposlovanja tujcev, so se na postopke že privadili in nimajo težav. Vendar poudarjajo, da bi lahko prišlo do nekaterih tehničnih in postopkovnih izboljšav, ukinitve določenih korakov in dodajanja boljših praks. Predvsem poudarjajo, da bi se na strani državnih institucij lahko skrajšali roki obravnav vlog, da bi postopek tekel hitreje in bi delavci tujci hitreje pridobili delovna dovoljenja in enotna dovoljenja za prebivanje in delo.

Nekateri od sodelujočih imajo z domačimi in tujimi institucijami v postopku slabe izkušnje, spet nekateri od njih z njimi zelo dobro sodelujejo.

Sodelujoči so tudi mnenja, da se s počasnim postopkom ne pripomore k boljšemu stanju gospodarstva v državi ter da je njihova glavna naloga pomagati kandidatom in delodajalcem k čim boljši rešitvi in čim hitrejšemu razpletu, kar jim postopek pogostokrat onemogoča.

Gospa Rode je bilo zastavljeno naslednje vprašanje, ki se vsebinsko navezuje na peto vprašanje (6) Nad čim se vlagatelji (podjetja) v postopku najbolj pritožujejo – kaj bi lahko

spremenili? Gospa Rode pojasnjuje, da delodajalci največkrat opozarjajo na pomanjkanje ustrezne delovne sile.

Vprašanje 6: Kaj bi bilo po vašem mnenju pametno uvesti v postopek, kar trenutno še ni in iz prakse vidite, da bi bila smiselna poteza v celotnem postopku?

Šesto vprašanje je bilo zastavljeno predstavnikom podjetij. Gospa Rode z Zavoda je prejela drugačni, a vsebinsko podobni vprašanji, in sicer (4) Postopki znajo biti z vidika delodajalca precej zamudni – zanima me, kakšne predloge znotraj postopkov imate za skrajšanje pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo? ter (5) Kaj so vam predstavniki podjetij predlagali, da bi se lahko uvedlo v postopek?

Pridobljeni predlogi za izboljšanje postopka tako s strani predstavnikov podjetij kot s strani Zavoda bodo podani v podpoglavju 5.4 Predlogi za izboljšave postopkov zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu.

Vprašanje 7: S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu iskanja in selekcije za tujino ter pri vodenju postopkov pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Sedmo vprašanje je bilo zastavljeno predstavnikom podjetij, ki odgovarjajo, da največji pritisk čutijo s strani delavcev tujcev in delodajalcev oziroma naročnikov.

Pritisk s strani delavcev je izražen predvsem skozi nenehno spraševanje, kdaj bo postopek končan in kdaj lahko začnejo z delom v Sloveniji. Sodelujoči v intervjujih jim vedno poudarjajo, da so v postopku in bodo poskusili čim hitreje urediti stvari in jih bodo pravočasno o tem obvestili. Postopek je žal odvisen od odzivnosti vpletenih institucij.

Pritisk s strani podjetij oziroma naročnikov je povezan predvsem s pomanjkanjem kadra v proizvodnem oziroma delovnem procesu, kar pomeni, da ne morejo povečati obsega dela ali prejeti novih naročil. Delodajalci bi radi čim hitreje dobili novega delavca, a so žal postopki precej zamudni in jih to v procesu zelo ovira. Sodelujoči v intervjujih s pomočjo iskanja in selekcije poskusijo najti slovenske kandidate, a zaradi situacije na slovenskem trgu dela se vsi pogosto obračajo na zaposlovanje delavcev tujcev.

Vprašanje 7 (ZRSZ): S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu izdaje delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Gospa Rode je na zastavljeno sedmo vprašanje o pritiskih odgovorila, da delodajalci in delavci tujci pritiskajo na Zavod predvsem z vidika, da se postopki čim hitreje zaključijo in dovoljenja izdajo. To pomeni, da je pritisk na Zavod enak kot na podjetja, ki urejajo vso dokumentacijo za izdajo delovnih dovoljenj in enotnih dovoljenj za prebivanje in delo.

Vprašanje 8: Kateri od postopkov se vam zdi bolj smiseln oziroma v praksi bolj praktičen (boljši)?

Pri osmem vprašanju me je zanimalo, kateri od postopkov, torej postopek po Sporazumu ali postopek zaposlovanja delavca tujca iz tretjih držav (brez Sporazuma), je sodelujočim bolj praktičen, lažji, postopkovno bližje, bolj koordiniran oziroma boljši.

Gospod Japundža in gospod Bergant odločno bolj podpirata postopek za zaposlovanje delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma), saj se jima zdi, da je prijaznejši do kandidatov in imajo skozi celoten postopek in kasnejše udejstvovanje delavci več pravic.

Gospe Martinjak se zdita oba postopka v redu, vendar je poudarila, da je odvisno od tega, na kateri točki si. Za pridobitev delovnega dovoljenja in enotnega dovoljenja za prebivanje in delo se ji zdi boljši postopek po Sporazumu, za kasnejša podaljšanja in urejanja dovoljen pa postopek za zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma).

Gospod Vatovec je odgovoril, da s postopkom za zaposlovanje delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma) žal nimajo dovolj izkušenj, zato se pri tem vprašanju ne more opredeliti. Gospa Rode odgovarja, da vprašanje ni razumljivo in da to področje ureja zakonodaja.

Vprašanje 9: Kakšna je situacija z zaposlovanjem hrvaških državljanov v Sloveniji po preteku omejitev? Se je pritok povečal, zmanjšal oziroma je prišlo do kakšne spremembe?

Deveto vprašanje je bilo zastavljeno le sodelujočim predstavnikom podjetij. Odgovarjajo, da se je število hrvaških državljanov za zaposlitev v Sloveniji precej zmanjšalo, saj imajo zdaj odprte vse možnosti zaposlovanja v Evropi po vstopu Hrvaške v EU. Pred pretekom omejitve zaposlovanja hrvaških državljanov v Sloveniji so se le-ti zaposlovali po postopku zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma). Pogosta izbira hrvaških državljanov so Avstrija, Nemčija, Danska oziroma vse severnoevropske države.

Slovenija za zaposlovanja Hrvatov ni več zanimiva, saj se je tudi na Hrvaškem zvišal standard, ki je primerljiv slovenskemu. Kandidati, ki se vseeno odločijo za delo v Sloveniji, je le-to v bližini meja zaradi bližine doma.

Vprašanje 9: Zakaj nista oba postopka, ne glede na to, ali gre za Sporazum ali ne, podobna oziroma enaka?

Zgoraj navedeno deveto vprašanje je bilo zastavljeno le predstavnici ZRSZ gospe Rode, ki nanj odgovarja, da sta Sporazuma z BiH in Srbijo usklajena, podprta z več različnimi zakoni in v praksi potekata usklajeno.

Vprašanje 10: Bi želeli še sami kaj dodati, kar vas nisem vprašala in bi vseeno želeli poudariti v zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev v Sloveniji?

Deseto vprašanje je bilo zastavljeno vsem sodelujočim. Gospa Rode na to vprašanje ni odgovorila, medtem ko si drugi sodelujoči želijo, da bi se podani predlogi za spremembe, ki bodo opredeljeni v poglavju 5.4, uresničili. Sodelujoči imajo tako dobre kot tudi slabe

izkušnje z vsemi vpletenimi institucijami v postopku in bi si želeli, da s pomočjo podanih predlogov ter izraženih prednosti in slabosti ne bi več prihajalo do zapletov. Z upoštevanjem pripomb in predlogov bi bili na boljšem vsi člani verige za pridobitev delovnih dovoljenj ter enotnih dovoljenj za prebivanje in delo, poudarjajo sodelujoči predstavniki podjetij.

5.3 Prednosti in slabosti zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu

Sodelujoči predstavniki podjetij in predstavnica Zavoda so skozi odgovore podali številne prednosti in slabosti zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu. Na tem mestu so zbrane prednosti in slabosti, ki so jih izrazili skozi intervjuje.

Prednosti:

- večja sledljivost dokumentov v postopku v primerjavi z zaposlovanjem delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma),
- pregledovanje ustreznosti dokumentov in diplom v procesu pridobitve delovnih dovoljenj in enotnih dovoljenj za prebivanje in delo,
- delovna dovoljenja so po Sporazumu z BiH in Srbijo izdana za obdobje treh let.

Slabosti:

- dokumente mora vlagatelj oddajati dvakrat, prvič na ZRSZ in drugič na UE, pri postopku zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma) se dokumenti oddajajo le na UE,
- kandidati iz BiH in Srbije morajo biti pri oddaji vloge za pridobitev delovnega dovoljenja in enotnega dovoljenja za prebivanje in delo prijavljeni na zavodu za zaposlovanje (v matični državi) in v vmesnem času čakanja ne morejo opravljati dela in služiti denarja za preživljanje svojih družin,
- z zgoraj podano slabostjo se povečuje tudi delo na črno v matični državi, od koder kandidati prihajajo,
- nenehno čakanje v procesu pridobitve delovnega dovoljenja in enotnega dovoljenja za prebivanje in delo (pošta, obravnava vloge, odgovor s strani pristojnih institucij ...),
- pogostost ponarejenih diplom iz tujine,
- splošna neodzivnost domačih in tujih institucij v postopku,
- nemožnost menjave delodajalca v prvem letu zaposlitve.

5.4 Predlogi za izboljšanje postopka za zaposlovanje delavcev tujcev po Sporazumu

Intervjuvanci, predstavniki podjetij in predstavnica Zavoda so podali predloge za izboljšanje korakov v postopku zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu. Podani so vsi predlogi, ki bi smiselno pripomogli k izboljšanju trenutnega stanja in rešili zgoraj navedene slabosti:

- zaposlitev večjega števila ljudi na ZRSZ in UE po Sloveniji za skrajšanje postopkov s hitrejšo obravnavo in obdelavo podatkov;
- izboljšanje informacijskega sistema; izboljšanje in posodobitev programov sodelujočih institucij za hitrejšo obdelavo podatkov;
- izpolnjevanje dolžnosti obravnave vloge v zakonsko predpisanih rokih ter predlog skrajšanja rokov obravnave vloge za zaposlovanje delavcev tujcev v postopku z in brez Sporazuma;
- poenotenje postopkov in digitalizacija le-teh (oddaja digitalnih obrazcev, poenotena baza podatkov vseh vpletenih institucij, sodobne metode obdelave podatkov, brezpapirno poslovanje ipd.);
- postopek zaposlovanja delavcev tujcev po Sporazumu prilagoditi postopku zaposlovanja delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma), predlagano, da se oba Sporazuma spremenita nazaj v postopek za tretje države;
- spremeniti korak v postopku, da morajo biti delavci iz BiH in Srbije prijavljeni na domačem zavodu za zaposlovanje pred začetkom postopka. Ta korak spremeniti, kot je pri zaposlovanju delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma), da delavec tujec lahko da odpoved kasneje, med postopkom;
- uvedba preizkusnega dela pred vložitvijo vloge za pridobitev delovnega dovoljenja in enotnega dovoljenja za prebivanje in delo ter prilagoditev postopka preizkusnemu delu (natančno pojasnilo v Priloga 9, 6. vprašanje);
- poudarek na sodelovanju znotraj institucij. Sodelovanje tako med ZRSZ in UE ter tujimi institucijami zavoda za zaposlovanje.

SKLEP

Glede na pridobljene informacije skozi raziskovanje tematike zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji sem ugotovila, da je stanje na trgu dela glede na podana mnenja in strokovne ocene slabše, kot sem pričakovala. Na trgu dela primanjkuje predvsem domačih kandidatov, ki pogosto tudi nimajo ustrezne izobrazbe in znanja za opravljanje poklicev, ki so na slovenskem trgu dela zelo iskani. Zato delodajalci radi uporabljajo možnost zaposlovanja delavcev tujcev, kar je razvidno tudi iz arhiva Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

S sistematično analizo sekundarnih virov podatkov sem na preprost in celovit način popisala celoten postopek za zaposlovanje delavcev tujcev po Sporazumu in zaposlovanje delavcev tujcev iz tretjih držav (brez Sporazuma). Postopka sta popisana preprosto, po korakih in s pripadajočim seznamom dokumentov, ki jih delavec tujec potrebuje za zakonito delo v Sloveniji. Priloženi so tudi osnutki dokumentov, ki jih je v postopku treba oddajati pri posamezni instituciji. Zbrane informacije in dokumentacija postopkov so namenjene prihodnjim kadrovikom oziroma delavcem na področju zaposlovanja delavcev tujcev. Menim, da bi združitev moči med Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje in Upravnimi enotami ter uradnim popisom obeh postopkov po korakih pripomoglo k jasnejši

sliki in manj napakam tako na strani institucij, predvsem njihovih zaposlenih, kot tudi podjetij in delavcev tujcev.

Primarni viri informacij, opravljeni intervjuji, so ključni del zaključne strokovne naloge, s pomočjo katerih sem pridobila številna mnenja, podane prednosti, slabosti in predloge za izboljšanje postopkov zaposlovanja delavcev tujcev v Sloveniji. Menim, da bi bilo primerno, da institucije, ki sodelujejo v postopku, sprejmejo dobronamerne predloge s strani podjetij, saj si vsi v postopku želijo pozitivnih in hitrih razpletov. Menim tudi, da je pomembno, da imajo vsi člani »verige« pri postopku zaposlovanja delavcev tujcev možnost izraziti mnenje ali predlagati spremembe za boljši potek postopka in nadaljnje sodelovanje.

Glede na številne podane predloge s strani sodelujočih v intervjujih je možno zaznati in predlagati spremembe znotraj postopka za zaposlovanje delavcev tujcev v Sloveniji, kar je tudi cilj te zaključne strokovne naloge.

Skozi pridobljeno znanje pri izdelavi zaključne strokovne naloge si želim, da bi se stanje na slovenskem trgu dela izboljšalo. Zavedam se, da so za tako velik premik potrebne velike spremembe sistema in tudi miselnosti ljudi in da se to ne more zgoditi čez noč. Pomembno je, da se zavedamo, da se spremembe morajo zgoditi, saj nas trenutno stanje v tej nameri žal ne podpira. Želim si le, da bomo lahko mladi dovolj pogumni in bomo sprejeli tako velik izziv.

LITERATURA IN VIRI

1. Data, d. o. o. (2018, 2. julij). *Zaposlitev hrvaškega državljana brez omejitev*. Pridobljeno 28. aprila 2021 iz <https://data.si/blog/zaposlitev-hrvaskega-drzavljana-brez-omejitev/>
2. Evropska migracijska mreža. (brez datuma). *Migracije in Slovenija*. Pridobljeno 22. aprila 2021 iz <https://emm.si/migracije-in-slovenija/>
3. Evropska unija. (brez datuma). *Hrvaška*. Pridobljeno 25. aprila 2021 iz https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/croatia_sl
4. Evropski parlament. (2020, 4. november). *Raziskovanje vzrokov za migracije – Zakaj ljudje migrirajo?* Pridobljeno 22. aprila 2021 iz <https://www.europarl.europa.eu/news/sl/headlines/world/20200624STO81906/raziskovanje-vzrokov-za-migracije-zakaj-ljudje-migrirajo>
5. Jazbec, M. (brez datuma). *Jugoslavija*. Pridobljeno 24. aprila 2021 iz <https://enciklopedija-osamosvojitve.si/clanek/jugoslavija/>
6. Malačič, J. (1996). *Demografija: teorija, analiza, metode in modeli* (3. izd.). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2019). *Strategije Vlade RS na področju migracij*. Pridobljeno 26. aprila 2021 iz <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MNZ/SOJ/STR17072019.pdf>

8. Uradni list Republike Slovenije. (2018, 13. julij). *Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo*. Pridobljeno 6. maja 2021 iz https://www.uradni-list.si/files/RS_-2018-048-02450-OB~P001-0000.PDF
9. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (2021). *Gradivo za strokovni izpit za zaposlene, ki opravljajo storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, ter za zaposlene, ki opravljajo dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku*. Pridobljeno 26. aprila 2021 iz https://www.ess.gov.si/_files/13027/Gradivo_strokovni_izpiti_2020.pdf
10. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma a). *Prost dostop na trg dela*. Pridobljeno 29. aprila 2021 iz https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji/prost_dostop_na_trg_dela
11. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma b). *Delo v Sloveniji*. Pridobljeno 6. maja 2021 iz https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji
12. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. (brez datuma c). *Sporočilo o prostem delovnem mestu – kontrola trga dela*. Pridobljeno 6. maja 2021 iz https://www.ess.gov.si/_files/10649/Obrazec_PDM_KTD.pdf
13. Zupan, N., Svetlik, I., Stanojević, M., Kohont, A. & Kaše, R. (2009). *Menedžment človeških virov* (1. izd.). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGE

Priloga 1: Sporočilo o prostem delovnem mestu – kontrola trga dela (PDM – KTD)

Slika 1: Sporočilo o prostem delovnem mestu – kontrola trga dela

Z izpolnitvijo obrazca lahko Zavodu RS za zaposlovanje (Zavod) naročite **IZDAJO PISNEGA OBVESTILA** o obstoju ustreznih oseb v evidenci brezposelnih oseb **pred** vlogo za izdajo dovoljenja za zaposlitev tujca.



Zavod Republike Slovenije
za zaposlovanje

Prosimo, da obrazec izpolnite skladno s svojimi zahtevami in pričakovanji. V navodilih je izpolnjevanje rubrik podrobneje opredeljeno. Za pomoč lahko pokličete brezplačno telefonsko številko Kontaktnega centra **080 20 55**.

PDM-KTD Sporočilo o prostem delovnem mestu - kontrola trga dela

Registrska številka (izpolni Zavod)

1. Naziv in naslov delodajalca:

2. Matična številka

Podatki o prostem delovnem mestu in pogoji za zaposlitev

3. Želimo zaposliti delavca tujca (obkrožite):

a) nova zaposlitev tujca

b) nova zaposlitev tujca z dovoljenjem za prebivanje, ki ni izdano zaradi zaposlitve ali dela
Št. dovoljenja za prebivanje:

UE izdaje:

c) sezonsko delo

d) delavec, ki prihaja na podlagi bilateralnega sporazuma o zaposlovanju (obvezno označite državo)

- BiH
- Srbija

Če ste izbrali odgovor d) delavec, ki prihaja na podlagi bilateralnega sporazuma o zaposlovanju, obvezno izpolnite še naslednje rubrike:

a) zaposlitev že znanega kandidata

b) iskanje delavcev s strani zavoda države izvora tujca

Višina mesečne bruto plače v EUR

Namestitev je zagotovljena: a) NE b) DA

Vrsta namestitve in kdo nosi stroške

Cena v EUR, če stroške namestitve nosi delavec

Druge sporočila

Delodajalec želi, da se opravi razgovor: a) NE b) DA

4. Na prosto delovno mesto bomo zaposlili: delavcev (največ 30)

5. Upravna enota delovnega mesta oz. vrste dela:
(izpolnite le, če se delo ne opravi v UE sedeža podjetja)

6. Naziv delovnega mesta oz. vrsta dela:

7. Podroben opis delovnega mesta:

Koda SKP (neobvezno)

8. Izobrazba:

Zahtevana izobrazba:

Raven izobrazbe (KLASIUS-SRV)

Področje izobrazbe (KLASIUS-P-16)

Podrobnejši opis izobrazbe

Alternativna izobrazba:

Raven izobrazbe (KLASIUS-SRV)

Področje izobrazbe (KLASIUS-P-16)

Podrobnejši opis izobrazbe

Nacionalna poklicna kvalifikacija (certifikat):

.....

Šifra:

Navodilo za izpolnjevanje obrazca PDM-KTD: Sporočilo o prostem delovnem mestu - kontrola trga dela

Zavod RS za zaposlovanje (v nadaljevanju: Zavod) vam bo po prejemu izpolnjenega obrazca PDM-KTD izdal pisno obvestilo o obstoju ustreznih oseb v evidenci brezposelnih. To obvestilo se upošteva kot izpolnjen pogoj predhodne kontrole trga dela, če je vloga za izdajo:

- enotnega dovoljenja za zaposlitev ali delo,
- modre karte EU,
- pisne odobritve, dovoljenja za sezonsko delo,
- dovoljenja na podlagi bilateralnih sporazumov o zaposlovanju /BiH, Srbija, drugi/ vložena v 30 dneh od izdaje obvestila.

Obrazec izpolnite po sklopih, izhajajoč iz vaših zahtev in pričakovanj.

1. Obvezno vpišite naziv in naslov vašega podjetja.
2. Obvezno vpišite ustrezno 10-mestno matično številko iz Poslovnega registra Slovenije.
3. Gledeno to, da se postopki urejanja zaposlitve tujcev razlikujejo, je potrebno v rubriki jasno označiti, ali gre za: novo zaposlitev tujca iz t.i. tretjih držav, novo zaposlitev tujca, ki ima veljavno dovoljenje za prebivanje iz drugih razlogov, in ne zaposlitev ali dela (združevanje družine, študij, ostalo), ali novo zaposlitev državljanov, ki se ureja na podlagi bilateralnih sporazumov o zaposlovanju /BiH, Srbija, drugi/.

Če gre za zaposlitev delavcev na podlagi bilateralnih sporazumov o zaposlovanju, obvezno označite, ali so kandidati že znani (poimenska zaposlitev), ali pa želite, da zavod države izvora delavca poišče ustrezne kandidate. Prav tako obvezno navedite tudi podatek o mesečni plači in namestitvi delavca.

Če gre za zaposlitev delavcev na podlagi bilateralnih sporazumov o zaposlovanju /BiH, Srbija, drugi/, mora biti trajanje zaposlitve najmanj eno leto, z možnostjo poskusnega dela v trajanju do treh mesecev.
4. Obvezno vpišite število delavcev, ki jih želite zaposliti na PDM. Nameri po zaposlitvi večjega števila delavcev lahko na enem obrazcu sporočite le, če bodo vsi delavci zaposleni v upravni enoti sedeža firme oz. v upravni enoti, v kateri se PDM, za katerega iščete delavca, nahaja.
5. Če se delo ne opravlja v upravni enoti, v kateri je sedež vašega podjetja oz. organizacije, vpišite upravno enoto, v kateri se PDM, za katerega iščete delavca, nahaja.
6. Obvezno vpišite naziv delovnega mesta oziroma vrste dela, na katerem nameravate zaposliti delavca. Če želite, lahko vpišete tudi kodo poklica iz Standardne klasifikacije poklicev.
7. Obvezno opišite najpomembnejša dela in naloge PDM, za katerega potrebujete delavca (npr. varnostnik - receptor v poslovni stavbi; prodajalec - svetovanje in prodaja kozmetičnih izdelkov; referent v računovodstvu za obračun plač ipd.).
8. Obvezno opredelite raven izobrazbe (KLASIUS-SRV), razen če želite zaposliti kandidata s pridobljeno nacionalno poklicno kvalifikacijo (NPK), v tem primeru lahko navedete samo NPK. Če želite, lahko vpišete še področje izobrazbe (KLASUS-P-16), poleg tega pa imate možnost, da izobrazbo v dodatnem polju podrobneje opredelite, vendar Zavod te opredelitve ne bo javno objavil. Vpišete lahko tudi alternativno izobrazbo, ki je po vaši oceni prav tako primerna za opravljanje dela. Do klasifikacij KLASIUS-SRV in KLASUS-P-16 lahko dostopate na spletni strani SURS: <http://www.stat.si/klasius/>. Za izpolnitev obrazca PDM zadošča vnos prvih treh mest 5-mestne kode KLASIUS-SRV.
9. Obvezno opredelite trajanje zaposlitve. Če gre za zaposlitev za določen čas, navedite tudi število mesecev oz. do kdaj bo delavec zaposlen. Opozarjamo, da mora biti v primeru zaposlitve delavcev na podlagi bilateralnih sporazumov o zaposlovanju /BiH, Srbija, drugi/, čas trajanja zaposlitve najmanj eno leto z možnostjo poskusnega dela v trajanju do treh mesecev.
10. Obvezno opredelite vrsto zaposlitve. Pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom obvezno vpišete tudi tedensko število delovnih ur.
11. Obvezno opredelite, če so za opravljanje dela potrebne delovne izkušnje. Če delovne izkušnje zahtevate, obvezno v ustreznem okencu vpišete tudi število let oz. mesecev.
12. Opredelite lahko, ali je predvideno poskusno delo. Če izberete odgovor »Da«, vpišete trajanje poskusnega dela.
13. Če zahtevate voziški izpit, obkrožite ustrezno kategorijo ali več kategorij.
14. Če zahtevate jezikovna znanja, navedite jezik(e) ter opredelite stopnjo znanja za vsako od dimenzij znanja: razumevanje, govorjenje, pisanje. Pomen vrednosti je: 1-osnovno, 2-zadovoljivo, 3-dobro, 4-zelo dobro, 5-tekoče.
15. Če zahtevate računalniška znanja, opredelite pri ustreznem odgovoru tudi stopnjo znanja (1-osnovno, 2-zahtevno). Podrobneje zahteve in druga računalniška znanja lahko opredelite v rubriki 16.
16. Vpišete lahko še druge pogoje zaasedbo, vendar morate, skladno s 6. členom Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13) upoštevati prepoved diskriminacije iskalcev zaposlitve. Opredelite lahko npr. vrsto delovnih izkušenj, specifična znanja, kompetence, strokovni izpit, poleg tega lahko tudi podrobneje opredelite vrsto računalniških in jezikovnih znanj (npr. navedate evropske stopnje).
17. Obvezno vpišite ime in priimek ter telefonsko številko kontaktne osebe, na katero se bo Zavod lahko obrnil, če bo potreboval dodatna pojasnila.

Izpolnjeni obrazec pošljite ali oddajte na območni službi Zavoda ali uradu za delo. Obrazec bomo pregledali in potrdili.

Vir: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (brez datuma c, str. 1–3).

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	(2)	(3)	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

[illegible]

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 ZAPOSLOITEV 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 neporavnanih 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 ZAPOSLOITEV 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 overovitvi 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.

obrazec TUJ-SRB-1

ZA ZAPOSLOVANJE

VLOGO ZA IZDAJO DOVOLJENJA /prva zaposlitev, strokovna zaposlitev/

1	(4)	(5)	Delodajalec													
	A	Sedež														
	B	Matična številka														
	C	Davčna številka														
2	A	Delovno mesto, za katero se sklepa delovno razmerje														
	B	Registrska številka obrazca PDM-KTD														
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															

[illegible]

6	Davčna številka delavca migranta				_ _ _ _ _ _ _ _			
7	Kraj in država rojstva					8	Državljanstvo	
9	Naslov prebivališča v RS (ulica in hišna številka, poštna št.)							
10	Naslov prebivališča v tujini							
11	Izobrazba			12.	Poklicna kvalifikacija			
13	Posebno znanje, delovne izkušnje							

Ime in priimek odgovorne osebe delodajalca:

Podpis in žig:

Obvezno označite vrsto dovoljenja (označite v ☐):

☐ **PRVA ZAPOSLOITEV DELAVCA MIGRANTA**

Podatki, ki jih pridobi zavod po uradni dolžnosti:

- 12) podatek o registraciji oziroma vpisu v ustrezen register
- 13) podatek o prijavi potrebe po delavcu na obrazcu PDM-KTD
- 14) pisno obvestilo zavoda, da v evidenci ni ustreznih domačih državljanov oziroma z domačimi državljani izenačenih brezposelnih oseb
- 15) 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 nima neporavnanih zapadlih davčnih obveznosti
- 16) podatek, da kvota dovoljenj ni izkoriščena oziroma obseg sprejema delavcev migrantov ni omejen
- 17) podatek o plačilu upravne takse za vlogo in odločbo o izdaji dovoljenja s transakcijskega računa delodajalca
- 18) obvestilo nosilca države izvora o predlogu/naboru ustreznih kandidatov

Dokazila, ki jih priloži delodajalec:

- 19) podpisano pogodbo o zaposlitvi s strani delodajalca in delavca migranta
- 20) izjavo delodajalca o nastanitvi delavca migranta, na predpisanem obrazcu »Priloga 2 k obrazcu TUJ-SRB«
- 21) kopijo dokazila o izobrazbi ali poklicni kvalifikaciji delavca migranta, če se za razpisano delovno mesto zahteva ustrezna izobrazba oziroma poklicna kvalifikacija
- 22) kopijo potnega lista 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: »Priloga 2« k obrazcu TUJ-BIH_1 in TUJ-SRB_1

Priloga 2 k obrazcu TUJ-BIH

IZJAVA DELODAJALCA O NASTANITVI DELAVCA MIGRANTA

Spodaj podpisana odgovorna oseba delodajalca izjavljam, da:

- a) bo delodajalec zagotavljal nastanitev delavcu migrantu v prostorih, ki jih ima v najemu ali so v lasti delodajalec oz. so v lasti fizične ali pravne osebe, ki je kapitalsko povezana z delodajalcem, na naslovu:

- b) vrsta namestitve in kdo nosi stroške namestitve;

- c) cena, v kolikor stroške namestitve nosi delavec migrant: _____

- d) Delavec migrant ne bo nastanjen v prostorih, ki jih ima v lasti ali najemu delodajalec oz. fizična ali pravna oseba, ki je kapitalsko povezana z delodajalcem.

Delavec migrant bo za nastanitev poskrbel sam.

Seznanjen sem s tem, da na podlagi 66. in 139. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – UPB2, 126/07, 65/08, 8/10) uradna oseba Zavoda RS za zaposlovanje, ki vodi postopek, iz uradnih evidenc pridobiva podatke, potrebne za ugotavljanje dejanskega stanja in dejstev, pomembnih za odločanje, in tega ne prepovedujem.

Podpis odgovorne osebe delodajalca: _____

Datum: _____

Žig

Priloga 5: Obrazec – Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo

Slika 2: Prošnja za izdajo – podaljšanje enotnega dovoljenja za prebivanje in delo

Stran 7954 / Št. 48 / 13. 7. 2018 Uradni list Republike Slovenije

PRILOGA
Priloga 1 Obrazec št. 1/1

REPUBLIKA SLOVENIJA

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

PROŠNJA ZA IZDAJO – PODALJŠANJE
(ustrezno obkrožiti)

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. Zakonski stan:		
8. Rojstni kraj (država, kraj):				
9. Imetnik vizuma za dolgoročno prebivanje		DA / NE	Tujec, ki mu je prenehal status mednarodne zaščite	DA / NE
Nekdanji imetnik modre karte EU		DA / NE	Oseba s priznano subsidiarno zaščito	DA / NE
Nekdanji imetnik enotnega dovoljenja ICT		DA / NE		
10. Zadnje stalno oziromačasno prebivališče v tujini ali v Republiki Sloveniji (država, kraj, ulica in hišna številka):				
11 ¹ . Nameravani kraj prebivanja v Republiki Sloveniji oziroma sedanječasno 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:	

¹ Polje 9 se izpolni, kadar ima tujec v Republiki Sloveniji izdan vizum za dolgoročno prebivanje, če je tujec nekdanji imetnik modre karte EU ali nekdanji imetnik enotnega dovoljenja za osebo, premeščeno znotraj gospodarske družbe (ICT) oziroma, če je tujcu prenehal status mednarodne zaščite iz razlogov, določenih v zakonu, ki ureja mednarodno zaščito, ali če je oseba s priznano subsidiarno zaščito.

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.

15. Način zagotovitve (vir) sredstev za preživljanje:	
16. Vrsta in številka potnega lista oziroma druge listine, datum in kraj izdaje ter njena veljavnost:	
17. Podatek o zdravstvenem zavarovanju:	18. Davčna številka:
19. Imetnik dovoljenja, ki omogoča zaposlitev – mednarodna pogodba: DA / NE V primeru, da je tujec imetnik dovoljenja za zaposlitev, se vpiše številka tega dovoljenja: _____ polj od št. 20 do vključno št. 31 pa ni potrebno izpolnjevati.	
20. Firma ali ime delodajalca oziroma naročnika storitve:	
21. Sedež ali naslov delodajalca oziroma naročnika storitve:	
22. Podatek o prijavi potrebe po delavcu, ki jo pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje na obrazcu »PDM - kontrola trga dela« vložil delodajalec, pri katerem se bo tujec zaposlil (številka PDM obrazca):	
23. Matična številka delodajalca oziroma naročnika storitve:	24. Davčna številka delodajalca oziroma naročnika storitve:
25. Vrsta in stopnja strokovne izobrazbe ali nacionalna poklicna kvalifikacija:	
26. Koda poklica po standardni klasifikaciji poklicev, ki ga bo tujec opravljal:	27. Naziv delovnega mesta za katero se sklepa delovno razmerje:
28. Opis del in nalog delovnega mesta:	
29. Kraj opravljanja dela: (ustrezno obkrožiti) a) na sedežu delodajalca b) na terenu – lokacija:	
30. Poklicna oziroma strokovna izobrazba ali nacionalna poklicna kvalifikacija, ki se zahteva za zasedbo delovnega mesta:	
31. Druga potrebna dodatna znanja, ki se zahtevajo za zasedbo delovnega mesta:	
32. Datum vložitve prošnje:	33. Podpis vlagatelja:

IZPOLNI URADNA OSEBA

Številka izdane izkaznice dovoljenja za prebivanje oziroma odločbe/sklepa:		Datum izdaje:
Dovoljenje velja od:	do:	Opombe:
Prošnjo sprejel:		Prošnjo rešil:
Podatek o roki in prstu, s katere je bil zajet prstni odtis:		
LEVA: kazalec, sredinec, prstanec, palec		DESNA: kazalec, sredinec, prstanec, palec
Nezmožnost zajema prstnih odtisov TRAJNA ZAČASNA		

A - Prošnji za izdajo prvega enotnega dovoljenja na podlagi soglasja zavoda za zaposlitev (17. 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 ustreznem zdravstvenem zavarovanju, ki krije vsaj nujne zdravstvene storitve v Republiki Sloveniji, kadar tujec navede, da v Republiki Sloveniji ni obvezno zdravstveno zavarovan;
- dokazilo o zadostnih sredstvih za preživljanje;

Priloga 6: Intervju – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Anka Rode

INTERVJU – Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Anka Rode

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje je eden od ključnih členov v verigi pri zaposlovanju delavcev tujcev v Sloveniji. Intervju sem opravila z gospo Anko Rode, ki je zaposlena na Centralni službi Zavoda RS za zaposlovanje v Službi za pravne zadeve in deluje na delovnem področju zaposlovanja tujcev.

1. Kakšno je po vašem mnenju trenutno stanje na trgu dela tako za domače kot tuje delavce?

Gibanje brezposelnosti ostaja ugodno, saj se je tudi v juliju število brezposelnih oseb še naprej zniževalo. Ob koncu julija je bilo registriranih 70.655 brezposelnih, kar je 0,6 % manj kot junija in 21,0 % manj kot v lanskem juliju. Na novo se je julija pri Zavodu prijavilo 5.443 brezposelnih oseb, 54,1 % več kot junija in 33,8 % manj kot julija 2020. Zaposlilo se je 4.089 brezposelnih, 27,7 % manj kot junija in 37,0 % manj kot pred letom. V povprečju je bilo v prvih sedmih mesecih prijavljenih 79.767 brezposelnih oseb, kar je 5,8 % manj kot v primerljivem obdobju leta 2020.

Poglejte podrobnejše podatke v [Sporočilu za julij 2021](#),

https://www.ess.gov.si/files/14444/Trg_dela_julij_2021.pdf.

2. Koliko novih delavnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo v povprečju izdate na mesec?

V obdobju od 1. januarja 2021 do 31. julija 2021 je bilo izdanih 27.531 delovnih dovoljenj in soglasij k enotnim dovoljenjem. Negativnih odločitev je bilo 3.074 DD in SED.

Podatki, mesečni o DD in SED 2021-07

Oznake vrstic	Št. izdanih DD		Vsota DD	Št. soglasij		Vsota SED	Razveljav. DD	Umiki SED
	DD-DA	DD-NE		SED-DA	SED-NE		Razveljav. DD	Umiki SED
Januar 2021	848	90	938	1.575	337	1.912	114	197
Februar 2021	1.400	103	1.503	1.554	247	1.801	172	189

Marec								
2021	1.329	114	1.443	2.046	332	2.378	197	179
April 2021	2.536	146	2.682	1.403	249	1.652	292	144
Maj 2021	2.073	153	2.226	1.955	351	2.306	238	205
Junij 2021	1.868	159	2.027	1.872	373	2.245	208	143
Julij 2021	2.050	127	2.177	1.950	291	2.241	214	127
Skupaj								
2021	12.104	892	12.996	12.355	2.180	14.535	1.435	1.184

3. V kolikšni meri so Sporazumi pripomogli k pretočnosti in hitrejšemu poteku izdelave delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Mednarodni sporazumi z BiH in Republiko Srbijo so ugodni tako za delodajalce kot tudi za delavce, saj so delovna dovoljenja izdana za obdobje treh let. V prvemu letu je delavec vezan na delodajalca, ki je vložil vlogo, že po prvemu letu zaposlitve pa takšno dovoljenje pridobi status osebnega delovnega dovoljenja in delavec ima prost dostop do trga dela.

Delovno dovoljenje po mednarodnem sporazumu se v postopku pridobitve enotnega dovoljenja šteje kot soglasje k ED.

Sporazumi

- Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji in Protokol o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Svetom ministrov Bosne in Hercegovine o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine v Republiki Sloveniji (BBHZD, Uradni list RS, 92/2012 in 29/2017),
- Sporazum med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji in Protokol o izvajanju Sporazuma med Vlado Republike Slovenije in Vlado Republike Srbije o zaposlovanju državljanov Republike Srbije v Republiki Sloveniji (BRSZD, Uradni list RS, 38/2019).

4. Postopki znajo biti z vidika delodajalca precej zamudni – zanima me, kakšne predloge znotraj postopkov imate za skrajšanje pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Uvedba vlog v elektronski obliki je pomemben ukrep na področju digitalizacije in poudarja naslednje poenostavitve:

- poenostavitve procesov dela (pridobivanje prilog, izpolnitev vloge ipd.),

- razbremenitev dela delodajalcev (krajši čas od izpolnitve do oddaje vloge),
- prihranke v času in denarju pri opravljanju obveznosti (v elektronski obliki oddaje vloge ni nakupa vloge, ki znaša 4,50 € in prav tako ni osebne obiska na ZRSZ),
- izboljšano in kakovostnejšo izmenjavo podatkov med organi in delodajalci,
- odprav napak (elektronska vloga omogoča v določenih delih že predizpolnjene podatke iz uradnih evidenc),
- brezpapirno poslovanje (ni fotokopiranja prilog in izpolnjevanja papirnatih obrazcev);
- približanje storitev uporabnikom.

5. Kaj so vam predstavniki podjetij predlagali, da bi se lahko uvedlo v postopek?

Predstavniki podjetij oziroma delodajalskih združenj se s predlogi lahko obračajo na pristojni ministrstvu (MDDSZEM in MNZ), ki sta tudi pripravili oziroma sodelovali pri zakonodaji, ki ureja področje zaposlovanja, dela in bivanja tujcev ter sta pristojni za navedeno področje.

6. Nad čim se vlagatelji (podjetja) v postopku najbolj pritožujejo – kaj bi lahko spremenili?

Delodajalci največkrat opozarjajo na pomanjkanje ustrezne delovne sile.

7. S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu izdaje delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Delodajalci in vlagatelji za DD in ED glede na njihove gospodarske potrebe običajno potrebujejo čim krajše postopke in čimprejšnjo izdajo dovoljenj.

8. Kateri od postopkov se vam zdi bolj smiseln oziroma v praksi bolj praktičen (boljši)?

Vprašanje ni najbolj razumljivo, saj področje ureja zakonodaja.

9. Zakaj nista oba postopka, ne glede na to, ali gre za Sporazum ali ne, podobna oziroma enaka?

Mednarodna sporazuma sta sklenjena z BiH in Republiko Srbijo. Oba postopka pridobivanja ED in DD sta usklajena.

Področje je urejeno z več različnimi zakoni (ZZSDT, Z-tuj, ZUTD, mednarodni sporazumi ...) in v praksi poteka usklajeno.

https://www.ess.gov.si/delodajalci/zaposlovanje_in_delo_tujcev/zakonodaja-o-zaposlovanju-tujcev

10. Bi želeli še sami kaj dodati, kar vas nisem vprašala in bi vseeno želeli poudariti v zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev?

/

Priloga 7: Intervju – HRM REŠITVE, d. o. o., Romana Martinjak

INTERVJU – HRM REŠITVE, d. o. o., Romana Martinjak

HRM rešitve, d. o. o. je kadrovski servis, ki svojim strankam nudi različne storitve s področja kadrovske službe. Izvaja storitve iskanja in selekcije za domači in tuji trg ter pomaga pri pridobitvi delovnih dovoljenj ter dovoljenj za delo in bivanje. V intervjuju sem se pogovarjala z vodjo pisarne Romano Martinjak, ki je v podjetju zadolžena za izvajanje dejavnosti pri zaposlovanju delavcev tujcev.

1. Kakšno je po vašem mnenju trenutno stanje na trgu dela tako za domače kot tuje delavce?

V času Covida-19 je veliko zatišje glede kadra. Povpraševanja je veliko, ustreznih kandidatov, ki bi zadostili potrebam, pa ni. Na splošno opažamo, da se po večini prijavljajo starejši delavci, ki želijo menjati trenutno zaposlitev, ker so na trenutnih delovnih mestih preveč iztrošeni ali nezadovoljni. Delodajalci pa še vedno raje zaposlujejo mlajšo delovno silo.

Glede na aktualne razpise za delovna mesta kuhar, pomočnik kuharja, obrtniški poklici, ki jih imamo, ni nikakršnega odziva. Za delavce v proizvodnji se večinoma prijavljajo tujci (direktno tujec ali združitev družine). Pogosto se prijavljajo tudi trgovke, ki želijo menjati zaposlitev zaradi urnika dela ipd. V preteklih letih (2017, 2018, 2019) je bil odziv na različna prosta delovna mesta precej večji kot sedaj (predvsem proizvodnja, komerciala ipd.).

Prijave objavljamo in oddajamo na različnih portalih in na Zavodu. Odziv kandidatov, ki so bili napoteni s strani Zavoda, je zelo slab, saj na tovrstne razgovore hodijo zgolj, da ne bi izgubili nadomestila, poleg tega imajo številne »probleme« in izgovore. Že v začetku od večine kandidatov z Zavoda ni nobenega interesa.

Na Zavodu bi lahko izvajali določene dejavnosti, tako s prekvalifikacijo kandidatov kot dodatnimi usposabljanji ter stopili v kontakt z delodajalci in se pozanimali, kakšne delavce trg potrebuje in se usmerjali v to.

2. Katere profile delavcev je pri nas najtežje pridobiti?

Glede na trenutne razmere na trgu dela predvsem primanjkuje delavcev, kot so kuharji, pomočniki kuharjev, natakarji, sobarice oziroma na splošno delavci v gostinstvu in turizmu. Primanjkuje tudi delavcev za obrtniške poklice, predvsem monterjev, elektroinštalaterjev, električarjev, keramičarjev, vzdrževalcev, zidarjev ipd.

Primanjkuje tudi deficitarnih poklicev, kot so varilec, voznik težkih tovornjakov in vlačilcev, orodjar, tesar ter že omenjeni kuhar, elektroinštalater, elektromehanik in zidar. V zadnjem času primanjkuje tudi delavcev za proizvodnjo, predvsem ustreznih, z ustreznimi znanji, spretnostmi in vrednotami.

3. Koliko novih delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo v povprečju pridobite v enem letu?

Letos bomo glede na trenutno situacijo uredili in pridobili delovna dovoljenja za približno 30 kandidatov. V letu 2019 smo delovna dovoljenja uredili kar 64 kandidatom, leta 2020 pa zaradi situacije s Covid-19 le 20.

4. V kolikšni meri so Sporazumi pripomogli k pretočnosti in hitrejšemu poteku izdelave delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Po našem mnenju Sporazumi niso ravno pripomogli k hitrejši pretočnosti postopka, gre zgolj za drugačen postopek kot za pridobitev enotnega dovoljenja za prebivanje in delo za kandidate iz tretjih držav.

Pri postopku brez Sporazuma se vsebina vlaga in rešuje na upravni enoti. Pri Sporazumih vlagamo vlogo tako na Zavod kot tudi na upravno enoto. Če je referent na zavodu aktiven, je možno dobiti dovoljenje že v dveh do treh tednih. Če so znotraj vloženi vsi ustrezni dokumenti in ni ostalih zapletov in dopolnitev, je postopek lahko hitro zaključen. Največ časa v samih postopkih vzame pošta – čakanje na podpis na Zavodu, čakanje na odpremo, pošiljanje, prevzem pošte ipd. Pošta vse skupaj lahko vzame tudi do teden dni časa.

5. Kateri koraki v postopku se vam zdijo smiselni in katere bi bilo možno bolj poenostaviti in skrajšati?

Prednost Sporazuma je, da je delovno dovoljenje narejeno za tri leta, kar pomaga pri postopku pri podaljšanju dela pri istem ali novem delodajalcu, lahko pa se zatakne pri kasnejših podaljšanjih (po treh letih). – Za samo pridobitev delovnega dovoljenja je boljši postopek po Sporazumu, za kasnejša podaljšanja in urejanje pa po postopku za tretje države (brez Sporazuma).

V samem postopku je nekaj nesmiselnih korakov, predvsem to, zakaj se Zavodu lahko predložijo le kopije in jih preverjanje določenih vsebin/dokumentov zanima, upravni enoti pa oddajamo originalne dokumente, ki jih vsebinsko v samem postopku niti ne zanimajo in jih ne pregledujejo.

Sprememba, ki je pozitivna, je, da lahko delavec tujec enotno dovoljenje za prebivanje in delo prevzame na upravni enoti v Sloveniji in mu ni treba iti ponjo na slovensko ambasado v svojo matično državo (prihranek časa predvsem pri pošti).

Na splošno, če bi se pri teh postopkih institucije, ki so vezni člen, držale le zakonsko predpisanih rokov, bi po našem mnenju postopki tekli nemoteno in bi bili rešeni precej hitreje, kot so sedaj. Poleg tega bi njihova odzivnost še v času trajanja postopka celoten postopek nekoliko olajšala.

6. Kaj bi bilo po vašem mnenju pametno uvesti v postopek, kar trenutno še ni in iz prakse vidite, da bi bila smiselna poteza v celotnem postopku?

Dobro bi bilo nazaj uvesti, da delavec tujec ne potrebuje potrdila, da se njegova vloga obravnava za pridobitev dovoljenja, ampak da prstni odtis odda že takoj, ko mi prejmemo dokumente in jih vložimo naprej. Torej nazaj uvesti prejšnji postopek za oddajo prstnih odtisov, saj sedanji ponovno podaljša celotni postopek.

In na splošno upoštevanje zakonskih rokov pri reševanju in obravnavanju vlog. Če bi se upoštevali le roki, menim, da bi veliko časa prihranili in bi hitreje pridobili dovoljenja, ki jih delavci tujci pri nas potrebujejo za delo.

Podjetja bi lahko oddala popolno vlogo za kandidata, vendar zaradi časovnih elementov in ne dovolj hitre odzivnosti institucij lahko vloga z nekaterimi njegovimi elementi (časovna veljavnost zavarovanja, odločba o nekaznovanosti, časovna veljavnost prstnih odtisov) »propade« in je ne bodo obravnavali, tudi če je odgovornost na njih, da je niso obravnavali v zakonsko določenih rokih.

7. S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu iskanja in selekcije za tujino ter pri vodenju postopkov pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Podjetjem, s katerimi že dlje časa sodelujemo v postopkih zaposlovanja delavcev tujcev, zgolj obnovimo korake in jih sami posredujejo delavcem tujcem oziroma sami pridobijo ustrezno dokumentacijo. Podjetja, s katerimi na novo začnemo sodelovanje, potrebujejo nekoliko več navodil in usmeritev, prav tako delavci. Dokumente kandidati lahko pošljejo nam ali v podjetje, potem se lotimo nadaljnje obravnave. Nerodno je zgolj to, da ti tujci niso dovolj spretni s tehnologijo, kar nekoliko oteži postopek, vendar se znajdemo. Včasih jih je treba tudi večkrat opozoriti glede manjkajočih dokumentov ipd.

Na splošno je z njihove strani pritisk zgolj v tem, da si želijo čim hitreje rešeno vlogo, da pride do zasedbe delovnega mesta in se lahko normalno in nemoteno dela naprej.

Pritisk čutimo s strani naših institucij, vezanih na postopek, predvsem z njihovo neodzivnostjo. Imeli smo primere tudi tako dolge obravnave posameznega kandidata, da so nam zastarali dokumenti.

8. Kateri od postopkov se vam zdi bolj smiseln oziroma v praksi bolj praktičen (boljši)?

Kot že omenjeno, je odvisno od dela postopka oziroma časa, ko je kandidat v Sloveniji. Za pridobitev in veljavnost delovnega dovoljenja je boljši postopek po Sporazumu, za kasnejša podaljšanja in obravnavo kandidata pa je bolje po postopku za tretje države (ne po Sporazumu).

9. Kakšna je situacija z zaposlovanjem hrvaških državljanov v Sloveniji po preteku omejitev? Se je pritok povečal, zmanjšal oziroma je prišlo do kakšne spremembe?

Nekaj hrvaških državljanov smo obravnavali, vendar v primerjavi z ostalimi državami zelo malo. Trenutno smo zgolj za eno gospo uredili, da lahko dela v Sloveniji. Hrvaški državljani morajo pridobiti le slovensko EMŠO in davčno številko ter se lahko zaposlijo.

10. Bi želeli še sami kaj dodati, kar vas nisem vprašala in bi vseeno želeli poudariti v zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev v Sloveniji?

Pohvalno, da so zakonsko določili, da je obvezno znanje slovenskega jezika. Dobro bi bilo, da se to tudi skozi leta obnavlja, da bi bile tudi ustanove, ki bi to izvajale, da tujci tudi, ko so tu, redno obiskujejo tovrstne tečaje. Da se ta zadeva poostri, saj se moramo z delavci, ki so v Sloveniji že nekaj let, še vedno pogovarjati srbohrvaško in da nas ne razumejo, ko jim govorimo slovensko.

Zelo pomembno bi bilo tudi opolnomočiti slovenski trg dela (brezposelne), jim zmanjšati socialne transferje, kjer niso potrebni, da delovno sposobni ljudje začnejo delati.

Priloga 8: Intervju – ADECCO H.R. d. o. o., Tadej Japundža

INTERVJU – ADECCO H.R. d. o. o., Tadej Japundža

Adecco H.R. je del velike mednarodne skupine Adecco SA. Ukvarjajo se s kadrovskim svetovanjem. Za svoje naročnike izvajajo storitve iskanja in selekcije kadra, zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri. V intervjuju sem se pogovarjala z gospodom Tadejem Japundžo, ki je v podjetju Adecco H.R. koordinator za mednarodno mobilnost.

1. Kakšno je po vašem mnenju trenutno stanje na trgu dela tako za domače kot tuje delavce?

Situacija glede domačega kadra je precej zapletena. Ustreznega domačega kadra na slovenskem trgu dela skoraj ni več. Kar se tiče deficitarnih poklicev, jih tako ali tako primanjkuje že nekaj časa, ker so z namenom deficitarni. Kar se tiče proizvodnje ali podobnih poklicev, kandidatov, ki bi izkazali interes za delo, ki si želijo, ki iščejo delo, je vse manj. Razlogov za to je ogromno.

Zato smo se iz tega naslova v podjetju pred leti odločili, da gremo na trg južnega Balkana, poskusit najti ustrezen kader. Rezultat za to potezo se je izkazal za dobrega. S svojimi naročniki smo, kjer ni bilo več dovolj našega domačega kadra, da bi zapolnili svoje proizvodne kapacitete, morali iskati v tujini. Ta poteza se je izkazala za odlično. Trenutno stanje v Sloveniji je precej prazen bazen, to tudi govori nizko število brezposelnosti. Se strinjam, da je za nekatere še vedno visoko, ampak nekateri so tako ali tako z razlogom prijavljeni na zavod.

Medtem ko stanje na trgu dela na Balkanu (Bosna, Srbija, Makedonija), še se vedno da dobiti ustrezen kader, vendar je že iz meseca v mesec manj le-tega, predvsem pa z leti. Te migracije so vse pogostejše in številčnejše.

2. Katere profile delavcev je pri nas najtežje pridobiti?

Pomembna točka pri tem je, kaj določen naročnik lahko kandidatu nudi. Tudi deficitarne se lahko dobi, če so pogoji pri novem delodajalcu boljši kot pri obstoječem. Tudi, kar se tiče tujcev, je težko najti deficitarni poklic, ki je pri nas deficitaren, govorim o raznih varilcih, ki jih je na Balkanu kar težko dobiti, potem so tudi razni vozniki kamionov zelo iskani v Sloveniji. Kandidati gredo raje v konkurenčna podjetja, ki jim morda nudijo nekoliko višjo plačo, zato je dovolj pomembna točka tista, kaj določeno podjetje kandidatu lahko sploh nudi.

Ko pa govorimo o kadru, ki ni deficitaren in ga je težko dobiti, so to zagotovo težja fizična proizvodna dela, npr. livarne, kjer so pogoji dela zares malenkost težji oziroma kandidatom nekoliko manj privlačni, s povprečno ali celo podpovprečno plačo – v tem primeru se

kandidat raje odloči ostati v matični državi ali poskuša s srečo kje drugje, pri katerem drugem delodajalcu ipd.

Na splošno je za neugodne delavne pozicije težko pridobiti ustrezen kader, pa da to ni deficitaren poklic. Deficitarne pa je tudi na Balkanu težje najti ob predpostavki, da so pogoji slabi. Za dobre pogoje menim, da se tudi v Sloveniji da najti kandidate, ki bi šli iz podjetja A v podjetje B. Zato v ozadju plača igra številko ena in potem še vsi ostali pogoji.

3. Koliko novih delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo v povprečju pridobite v enem letu?

Številke so vsako leto različne glede pridobljenih delovnih dovoljenj in dovoljenj za delo in bivanje, predvsem so odvisne od naših naročnikov, kakšne potrebe imajo oni, kakšni so njihovi plani za naprej. Neko čisto povprečje je nekje med 300 do 500 urejenih dovoljenj na leto. Predvsem govorimo o kandidatih, ki prihajajo iz Bosne in Hercegovine ter Srbije, tudi Makedonije, nekaj pa je tudi kandidatov iz Maroka, Irana.

Sama situacija s Covidom-19 je morda na začetku nekoliko ustavila, saj so nekatera podjetja zapirala svoja vrata in odpuščala ljudi, takrat se je za dva do tri mesece zaposlovanje tujcev ustavilo. Ko se je situacija umirila in se je nazaj vzpostavljala sistem, pa so te številke spet rastle in rastle. Tudi primer avtomobilske industrije, ki se je morala ekspresno pobrati, da so z obratom prišli nazaj na stanje pred to situacijo, so morali številke v proizvodnih obratih tudi potrojiti. Domač kader je bilo takrat lahko dobiti, saj je veliko ljudi dobilo odpovedi in so iskali neke nove rešitve, medtem ko je kasneje bil tudi trg v Sloveniji precej prazen. Zato smo imeli po prvem valu Covida-19 precej velik naval zaposlovanja delavcev tujcev, ker so se podjetja začela pobirati in postavljati nazaj in so na neki način morala zapolniti svoje proizvodne kapacitete.

4. V kolikšni meri so Sporazumi pripomogli k pretočnosti in hitrejšemu poteku izdelave delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Sem bolj mnenja, da Sporazumi niso pripomogli k pretočnosti postopka. Da so bolj narejeni z namenom, ker se pretežno največ migracij zgodi ravno iz Bosne in Hercegovine ter Srbije v Slovenijo. Jaz menim, da je bilo to narejeno namensko, da omejijo odhod kandidatov iz matičnih držav. Jaz ne vidim prednosti Sporazumov.

Enostavno vidim več minusov kot plusov v teh sporazumih. Morda to, da je večja sledljivost samega poteka postopka, ker točno vemo, kdaj je bil storjen določen korak v postopku. Z vidika kandidatov pa je ta postopek precej neprijazen. Že z razlogom, da morajo dati odpoved in biti prijavljeni na zavodu za zaposlovanje v matični državi, biti dva do tri mesece brezposelni, kdaj se uspe postopek tudi zavleči. Kandidata pripraviti, da bo dva do tri mesece brez prejemanja kakršnega koli prihodka, vseeno pa ima zadaj družino, otroke, ki jih mora preživljati. Moje videnje je, da so s tem želeli omejiti odhod takih delavcev, da naj še enkrat dobro premislijo, preden gredo od doma, in da je postopek neki riziko. Da so pripravljeni

dati odpoved, delati na črno oziroma sploh delati ta čas, preden ne prejmejo vseh dokumentov.

Jaz ne bom rekel, da vidim kakršno koli prednost teh Sporazumov s tema dvema državama, razen tega, da je sledljivost z naše strani skozi celoten potek postopka boljša, bolj pregledna. Točno vemo, kdaj smo oddajali določene dokumente za koga in kam.

5. Kateri koraki v postopku se vam zdijo smiselni in katere bi bilo možno bolj poenostaviti in skrajšati?

Mi skozi postopek želimo pomagati ljudem, jim omogočiti boljšo prihodnost, jim pomagati v novo smer, s tema Sporazumoma jim je to oteženo. Z našega gledišča bi naredili tako, kot je postopek zapeljan za zaposlovanje delavcev tujcev za tretje države (brez Sporazuma), kjer je delavec lahko zaposlen do skoraj samega konca postopka pridobitve dovoljenja za delo in bivanje. Ko je dovoljenje za delo in bivanje izdano, lahko da odpoved oziroma glede na odpovedni rok lahko približno izračunajo, kdaj lahko dajo odpoved. Dokler jih ne pošljemo na oddajo prstnih odtisov, imajo še nekaj časa in v vmesnem času lahko še delajo, v tistem času približno že vedo, kdaj bo okvirno časovno zaključen postopek in lahko dajo odpoved.

Po mojem mnenju bi bilo smiselno spremeniti, če gledamo za dobrobit kandidata, da mu ni treba biti prijavljen na zavodu oziroma, da se lahko tja prijavi kasneje, ko je že v postopku, da mu pomagamo na ta način. Najbolj smiselna vsebina pri postopkih so postopki za tretje države, kjer oddamo celotno vlogo na upravno enoto ter upravna enota sodeluje z zavodom za zaposlovanje. Je manj zahtevno, ker lahko oddaš vse na enkrat. V primerih s sporazumom pa različne dokumente pošiljaš različnim ustanovam.

Ni tako, kot smo mislili na začetku, da bo podpis Sporazumov pripomogel k pretočnosti, da bo celoten postopek tekel hitreje.

6. Kaj bi bilo po vašem mnenju pametno uvesti v postopek, kar trenutno še ni in iz prakse vidite, da bi bila smiselna poteza v celotnem postopku?

Pri postopkih ne bi želeli spremeniti nič. Po našem mnenju bi lahko še ta dva Sporazuma dali nazaj oziroma ponovno spremenili v postopek, kot je za vse ostale tretje države. Sami postopki po našem mnenju niso prijazni kandidatom, če že, bi bilo dobro, da jih naredimo prijaznejše kandidatom.

Nimam posebnih predlogov glede samih postopkov. Se mi pa zdi, da se nekatere stvari že spreminjajo in izboljšujejo, predvsem sprememba, da delavec tujec lahko tudi v Sloveniji na upravni enoti prevzame enotno dovoljenje, da se mu za ta dokument ni treba vračati domov in ponovno v Slovenijo. S tem so tudi nekoliko pospešili zadeve. Delavec tako lahko pride v Slovenijo že pred samo izdajo, tu legalno biva, pred samo zaposlitvijo uredi vse potrebne zadeve, kot so zdravniški pregled, varstvo pri delu ipd., in ko je enotno dovoljenje končano, ga gre osebno prevzeti na upravno enoto. Se nato zaposli, prijavi bivanje in nemoteno dela,

kot sta z delodajalcem dogovorjena. Pred tem je trajalo že to, da so kartice pošiljali na veleposlaništvo in so jih kandidati morali osebno prevzeti (tudi, če so bili v vmesnem času že v Sloveniji).

Za določene stvari še vedno upamo, da se bodo v prihodnje izboljšale, saj se skozi čas odkrivajo dobre in slabe lastnosti postopka po Sporazumu.

7. S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu iskanja in selekcije za tujino ter pri vodenju postopkov pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Pritisk s strani naročnikov je precejšen, predvsem ker sami niso uspeli najti ustreznega kadra, proizvodnja jim stoji, naročila rastejo in se jim mudi. Če bi jim pripeljali kandidata naslednji dan, bi bilo »prepozno«, medtem ko postopki žal trajajo. Da naročnika pripravimo, da bo postopek trajal, lahko tudi do tri mesece, je zelo težko, potem se sam postopek lahko zaradi XY-razlogov tudi zavleče (administrativne zadeve, napake v postopku ...). Že samo s strani naročnikov je neki pritisk.

Poleg tega tudi s strani kandidatov. Kandidati BiH in Srbije so v času postopka brezposelni in pritiskajo – brez službe sem, preživljati moram družino, rad bi čim prej začel z delom. Že sama komunikacija z ene in druge strani zna biti stresna.

Spopadamo se tudi z drugimi pritiski, kot so upravne enote, v primeru dopolnitev, kjer nas omejijo časovno, da imamo osem dni za dopolnitev, kandidat pa v tem času ne more pridobiti ustreznega dokumenta (npr.: kandidat v tem času ne more pridobiti potrdila o nekaznovanju, ker bi ga moral čakati določeno število dni).

Je kar nekaj pritiska, s katerim se srečujemo pri tem delu. Vseeno pa je še vedno največji del pritiska s strani kandidatov in naročnikov, z njimi sta potrebna sprotne komunikacije in pojasnjevanje, da tudi oni lažje razumejo. Kandidatu razložiš, da lahko postopek traja od dva do tri mesece, potem se zadeva zavleče in lahko traja dlje, v vmesnem času kandidata poskušaš obveščati o tem, kaj se dogaja, kar je težko in ni pošteno tako do njega kot do nas. Znotraj tega pa smo večinoma nemočni. Moraš biti ves čas na tekočem, obveščati obe strani, če se stvari zavlečejo ali morda rešijo predčasno, da so vsi vpleteni pripravljeni na določeno situacijo.

8. Kateri od postopkov se vam zdi bolj smiseln oziroma v praksi bolj praktičen (boljši)?

Kot že omenjeno, se mi zdi bolj smiseln postopek za zaposlovanje delavcev tujcev iz tretjih držav in ne po Sporazumu, predvsem, ker je prijaznejši do kandidatov. Dobra stvar postopka po Sporazumu je zgolj večja preglednost.

9. Kakšna je situacija z zaposlovanjem hrvaških državljanov v Sloveniji po preteku omejitev? Se je pritok povečal, zmanjšal oziroma je prišlo do kakšne spremembe?

Prihod hrvaških kandidatov na slovenski trg dela se je s prehodom Hrvaške v EU precej zmanjšal, sploh s potekom omejitev za hrvaške državljane. Večina se odloča za vstop na tuje trge EU, saj v primerjavi hrvaških in slovenskih plača več ni tako velika in zato se delavci raje odločajo za ostale države EU (Avstrija, Nemčija, Švedska ...), kjer je standard še nekoliko ali precej višji in plače višje. Imamo tudi nekatere hrvaške kandidate, ki delajo v Sloveniji, saj jim ustreza bližina in so tudi dnevni migranti. Število hrvaških kandidatov se je s potekom omejitev za vstop na trg dela v naši bazi v primerjavi s preteklostjo zmanjšal.

10. Bi želeli še sami kaj dodati, kar vas nisem vprašala in bi vseeno želeli poudariti v zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev v Sloveniji?

Imel bi željo, da se institucije, kot so upravne enote in zavod za zaposlovanje, začnejo zavedati, da oni v tem postopku niso glavna oseba, da vseeno gre na eni strani za naročnika, ki potrebuje kader, in na drugi strani za kandidata, ki potrebuje delo. Prosil bi jih, naj bodo potrpežljivi in da naj bodo oni tisti vezni člen, ki na eni strani zadovolji podjetje in na drugi strani pomaga kandidatom brez nekih nepotrebnih komplikacij. Ne bom rekel, da so vsi isti, imamo tako na strani upravnih enot kot zavoda svetovalce, s katerimi odlično sodelujemo, vendar bi bilo lepo, če bi tudi s strani ostalih dobili tako pozitiven odziv.

Priloga 9: Intervju - ESPADA, d. o. o., Edvin Vatovec

INTERVJU – ESPADA, d. o. o., Edvin Vatovec

Espada, d. o. o. je kadrovska agencija, ki se ukvarja z iskanjem in zagotavljanjem kadra za svoje naročnike iz različnih dejavnosti gospodarstva. Iskanje in selekcijo kadra izvajajo tako na slovenskem kot tudi na tujem trgu. V intervjuju sem se pogovarjala z direktorjem gospodom Edvinom Vatovcem.

1. Kakšno je po vašem mnenju trenutno stanje na trgu dela tako za domače kot tuje delavce?

Po našem mnenju je stanje na trgu dela katastrofalno. Karte so se s pojavom Covid-19 precej premešale, delavcev se na trgu ne dobi. Menimo, da so za trenutno stanje na trgu dela krivi tudi transferji s strani države, ki so preveliki, zato večina ljudi raje živi od državne pomoči, kot da bi delala. S tem izgubljam delovno silo na domačem trgu in uporabljamo postopke za pridobitev delavcev tujcev.

Poleg tega opažamo, da delavci, ki želijo delati, vedno želijo boljše in boljše pogoje za delo, zato radi menjavajo svoje zaposlitve za boljše pogoje in boljše plačilo. Celotna situacija s Covidom-19 pa nekatere panoge, predvsem delavce v gostinstvu in turizmu, nekako sili, da se prekvalificirajo, saj je ta panoga precej nestabilna, saj se ukrepi hitro lahko spremenijo.

Naše podjetje prednostno obravnava predvsem študente, saj je postopek pridobitve dovoljenja za delo in bivanje krajši v primerjavi s »klasičnimi« postopki. Postopki so vseeno zamudni, vendar je v primeru študentov nekoliko hitreje.

2. Katere profile delavcev je pri nas najtežje pridobiti?

Na splošno je v trenutni situaciji večje povpraševanje podjetij po novih sodelavcih, kot jih lahko ponudimo svojim naročnikom. Na splošno se čuti veliko pomanjkanje delovne sile. Veliko pomanjkanje je na področju gostinstva in turizma, saj primanjkuje kuharjev, pomočnikov kuharjev, natakarjev, sobaric ipd. Veliko pomanjkanje je predvsem na slovenskem trgu dela s tehničnimi in strokovnimi poklici, od operaterjev, vodoinštalaterjev, skladiščnikov, mesarjev, voznikov ter tudi do proizvodnih delavcev. Rekli bi, da ni problem v plačah, ampak se delavcev enostavno ne dobi.

Zato se za večino teh poklicev in pridobitev delovne sile obračamo na tujino, predvsem na Bosno in Hercegovino in Srbijo, vendar sta že ta dva »bazena« precej prazna. Za določena dela k nam prihajajo delavci tudi iz Indije.

3. Koliko novih delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo v povprečju pridobite v enem letu?

V povprečju na leto uredimo približno 30 delovnih dovoljenj za partnersko podjetje, saj jih mi kot kadrovska agencija ne smemo zaposlovati in jih nato dajati v najem drugim podjetjem. Delovna dovoljenja urejamo tudi direktno za svoje naročnike.

4. V kolikšni meri so Sporazumi pripomogli k pretočnosti in hitrejšemu poteku izdelave delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Nam osebno se ne zdi, da bi podpis Sporazumov drastično vplival in pohitril postopek. Morda v nekaterih korakih, vendar z ostalimi državami nimamo dovolj izkušenj, saj smo do sedaj delovna dovoljenja urejali zgolj za delavce iz Bosne in Hercegovine ter Srbije.

5. Kateri koraki v postopku se vam zdijo smiselni in katere bi bilo možno bolj poenostaviti in skrajšati?

Menimo, da spreminjanje samih korakov v postopku ne bi bilo potrebno, koraki so po našem mnenju pravilni. Želimo si le, da bi se celotni postopek pohitril in da ne bi bilo vmesnega nepotrebnega čakanja. Želeli bi si hitrejšo obdelavo podatkov in ažurnost pristojnih služb v postopku. Sam postopek se nam ne zdi tako zahteven in poskušamo razumeti, kaj tako dolgo traja. Zaradi tako dolgega postopka trpi celotno gospodarstvo. Koliko ljudje trpijo, ko čakajo posamezne odgovore in dokumente ter začetek dela.

6. Kaj bi bilo po vašem mnenju pametno uvesti v postopek, kar trenutno še ni in iz prakse vidite, da bi bila smiselna poteza v celotnem postopku?

Sam postopek je zapeljan v redu, dokumentacija, ki jo potrebujejo delavci za prihod in delo v Sloveniji, je tudi v redu, ne bi želeli ničesar dodajati, saj bi verjetno to le še podaljšalo postopek. Kot sem že omenil, bi želeli, da se skrajša časovna bariera, da se zadeva pohitri, se morda uvede norma na upravnih enotah in zavodu za zaposlovanje za število obravnavanih vlog na časovno enoto ali, da je na voljo dovolj pravilno usposobljenih uslužbencev za obravnavo teh vlog. Moram poudariti, da se časovna zamuda znotraj postopka pojavi pri naših institucijah, tuje so pri postopku hitro odzivne.

7. S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu iskanja in selekcije za tujino ter pri vodenju postopkov pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Pritisk s strani delavcev je ogromen, ker so nestrpni, pogosto sprašujejo, kdaj bo zadeva zaključena. »Nonstop« jim ponavljamo, da zadeva ni odvisna od nas in da jih bomo obvestili, ko bodo zadeve zaključene in so na vrsti naslednji koraki. S strani ustanov ni posebnih pritiskov, razen v primeru dopolnitev vlog, vendar niso pritiski, zgolj koraki v postopku.

8. Kateri od postopkov se vam zdi bolj smiseln oziroma v praksi bolj praktičen (boljši)?

Glede na to, da v večini pridobivamo delovna dovoljenja le za delavce iz Srbije ter Bosne in Hercegovine, nimamo konkretnih in pogostih izkušenj s postopkom, ki ni po Sporazumu, in

tega ne moremo komentirati. Vemo, da so določene razlike, vendar se nismo pogosto srečevali s tem postopkom (zaposlovanje delavcev tujcev s tretjih držav, brez Sporazuma, op. spraševalca).

9. Kakšna je situacija z zaposlovanjem hrvaških državljanov v Sloveniji po preteku omejitev? Se je pritok povečal, zmanjšal oziroma je prišlo do kakšne spremembe?

Nekaj hrvaških državljanov smo obravnavali in jih napotili naprej, ni pa bilo večjega vala novih delavcev tujcev iz Hrvaške, kot bi morda pričakovali, vsaj pri nas tega nismo opazili.

10. Bi želeli še sami kaj dodati, kar vas nisem vprašala in bi vseeno želeli poudariti v zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev v Sloveniji?

Moram poudariti, da smo imeli v preteklosti kar precej negativnih izkušenj, predvsem z zavodom za zaposlovanje, saj smo z njihove strani naleteli na veliko »nagajanja« v samih postopkih pridobitve delovnih dovoljenj. Nekateri »strokovni delavci« so bili neprimerno usposobljeni in zato je prihajalo do nesprejemljivih napak, na katere smo morali opozoriti tudi s pomočjo svoje odvetniške službe, ki ji je situacijo nekako uspelo normalizirati in pravno-formalno urediti.

Priloga 10: Intervju – PROEVENT, d. o. o., Matej Bergant

INTERVJU – PROEVENT, d. o. o., Matej Bergant

Proevent, d. o. o. je podjetje, ki ponuja celovito sejensko vizijo od ideje do izvedbe. V preteklosti so prepoznali priložnost in se uveljavili kot računovodski servis, poleg tega ponujajo tudi prvo pomoč pri ustanovitvi podjetij in storitev za tujce – pridobitev enotnih dovoljenj za prebivanje in delo, modre karte ter dovoljenja za začasno prebivanje zaradi združitve družine in študija. V intervjuju sem se pogovarjala z vodjo mednarodnih projektov gospodom Matejem Bergantom.

1. Kakšno je po vašem mnenju trenutno stanje na trgu dela tako za domače kot tuje delavce?

Trenutno stanje na domačem trgu dela je tako, da je veliko število ljudi, ki so prijavljeni na Zavodu kot brezposelni, delovno sposobnih, ampak dobiš občutek, da ne želijo poprijeti za delo. Referenti jih napotujejo na razgovore za različna delovna mesta, vendar ni posebnega učinka od tega.

Pri nas v računovodstvu podjetja iščejo delavce predvsem s področja gradbeništva in storitvene dejavnosti, vendar se le-ti pogosto tudi odločajo za tuje delavce (predvsem Balkan). V Sloveniji nam je očitno pod častjo delati fizična dela. Zato moramo izkoriščati to, da ljudje iz tujine, predvsem juga, delajo pri nas. Ne, da se na Zavodu ne najde kadra, vendar le redki želijo delati v tem sektorju. To se kaže tudi s tem, da je treba pred začetkom postopka za prihod delavca tujca izvesti kontrolo trga dela in tam se velikokrat najdejo kandidati z Zavoda, ki naj bi ustrezali razpisanemu delovnemu mestu. Za pomožne delavce, gradbenike je kontrola trga dela vedno negativna, saj imamo na Zavodu ustrezne brezposelne kandidate.

Trg dela je v Sloveniji tak, da iz tujine »uvažamo« delavce za dela, ki jih ljudje v Sloveniji nočejo delati. Menim, da je dela v Sloveniji veliko, veliko se tudi zaposluje, kljub trenutni situaciji s Covidom-19. Na trgu dela ni rožnato, da bi delodajalci imeli veliko izbiro domačega kadra in zato uporabljajo iskanje kadra tudi v tujini.

2. Katere profile delavcev je pri nas najtežje pridobiti?

V Sloveniji na splošno manjka varilcev, delavcev v gradbeništvu, manjka ljudi za delo v gostinstvu, kuharjev, natakarjev ipd. Deficitarni poklici so znotraj navedb dobro opredeljeni. Poleg tega manjka tudi programerjev, električarjev, takšnih poklicev, ki so vezani na slovenski šolski sistem – ljudje delajo v tujini, že imajo službe ali jih je na splošno premalo glede na povpraševanje. Želeli bi, da bi se skozi šolstvo bolj usmerjalo mladino za zaposlitev na teh in primerljivih delovnih mestih.

3. Koliko novih delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo v povprečju pridobite v enem letu?

Odvisno je od leta. V povprečju smo jih pred Covidom-19 uredili med 350 do 400 na leto. Sedaj se situacija popravlja in mislim, da bomo spet dosegli te številke. Delovna dovoljenja in enotna dovoljenja za prebivanje in delo urejamo za vse države, največ je še vedno kandidatov z Balkana, predvsem zaradi podobnosti jezika, kulture in bližine. Zato se delodajalci radi odločajo za kader iz držav bivše Jugoslavije.

4. V kolikšni meri so Sporazumi pripomogli k pretočnosti in hitrejšemu poteku izdelave delovnih dovoljenj in enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Slovenski zavod, s katerim v postopku sodelujemo, dela zelo dobro, hitro. Potem je odvisno od države s Sporazumom, bosanski zavod je tudi hiter, dobro odziven. Slabe izkušnje imamo s srbskim zavodom, dolgo časa so se »lovili«, zelo so počasni, svojih evidenc brezposelnih nimajo urejenih in prihaja do napak. Srbi so na tem področju zelo neorganizirani. Ampak upam, da se bodo kmalu privadili mednarodnega sodelovanja. Bosanski zavod je s tega vidika mnogo bolj organiziran, sicer je z njimi Sporazum sklenjen že dalj časa, a vseeno velja pohvaliti sodelovanje. Srbi zelo komplicirajo, glede na podpisani Sporazum mora delavec osebno priti na njihov zavod podpisati pogodbo. Bosanci imajo to bolj urejeno. V vsakem primeru sta pogodbo oziroma sodelovanje delavec tujec in delodajalec podpisala, če delavec tujec ne dobi dovoljenja, je pogodba nična.

Postopek se mi zdi enostaven in logičen, vendar so ga malo zakomplicirali, ker se je pred tem postopek vodil kot za tretje države in si vse potrebne dokumente vlagal na upravno enoto, ki je sama komunicirala naprej z Zavodom, skorajda, če rečem interno. Če bi bilo poenoteno za vse enako, bi bilo najbolj enostavno za stranke v postopku.

Problem so tudi ponarejene tuje diplome, naš Zavod jih preverja, kar je prav. Včasih delodajalci ne vedo, ali je to prava izobrazba za določeno delovno mesto, iz izkušenj sedaj znam tudi prepoznati, ali se bo določena stvar lahko izpeljala do konca ali ne, bolje, da se kakšna stvar ne vloga, če res ni potrebe ali niso sigurni glede ustreznosti izobrazbe.

5. Kateri koraki v postopku se vam zdijo smiselni in katere bi bilo možno bolj poenostaviti in skrajšati?

Smiselno bi bilo, da se glede srbskega zavoda po Sporazumu uredi to, da kandidatu ni treba osebno priti podpisati pogodbe na njihov zavod, saj živimo v dobi tehnologije in podpis velja tudi, če je podpisan in skeniran.

Kar se tiče bosanskega Zavoda, nimam nobenih pripomb. So hitri. Kar se tiče slovenskega Zavoda, nimam nobenih pripomb. Razumem, da imajo veliko dela in da so vsi za vse. Morda bi morali imeti za področje tujcev zaposlenih nekoliko več ljudi, da bi te zadeve tekale hitreje.

in bolje. Stvar organizacije javne uprave, pa tudi stvar informacijskega sistema javne uprave, ki še vedno ni na nivoju.

6. Kaj bi bilo po vašem mnenju pametno uvesti v postopek, kar trenutno še ni in iz prakse vidite, da bi bila smiselna poteza v celotnem postopku?

Poenostavitev, predvsem s skrajšanjem rokov v postopku. Posodobitve informacijskega sistema, ki bi olajšal delo javne uprave. Zaposliti večje število ljudi na tem področju, predvsem, če želimo skrajšati roke. Med seboj se morajo upravne enote in Zavod bolje zorganizirati, na splošno bolj komunicirati. Nadgradnja informacijskega sistema javne uprave je ključna, to je moje osebno mnenje.

Dejstvo je, da delodajalec, ki želi delavca, ga želi takoj, ne čez pol leta, kot tudi lahko traja cel postopek. Sedanje trajanje v povprečju od meseca in pol do treh mesecev se precej vleče in delodajalci, pa tudi tujci ne razumejo.

Poenostavili bi lahko tudi to, predvsem za Balkan, da delavec lahko pride v Slovenijo, da se naredi neko »prehodno« dovoljenje, na primer dovoljenje za preizkusno delo. V postopku izgubimo tri mesece, ko je delavec v procesu, v vmesnem času ga delodajalec ne more preizkusiti, če ustreza delovnemu mestu in če je ustrezen, potem prihaja do prekinitev pogodb, ker eden in drugi nista bila zadovoljna že na začetku. Po enem mesecu gre nazaj domov, poleg tega pa smo izgubili tri mesece časa, ko smo zanj pripravljali in pridobivali dovoljenje.

Če bi uvedli dovoljenje, da delavec tujec lahko pride na poskusno delo za npr. 14 dni, da se na podlagi preizkusa odločiš, ali je ustrezen ali ni, oziroma da se ve, kakšnega delavca delodajalec dobi v podjetje in obratno. V trenutni situaciji ne veš točno, kakšnega delavca dobiš, je delaven, marljiv, ima ustrezne vrednote za delo v podjetju ipd. Delavec pa tudi ne ve, v kakšno okolje prihaja in kako se bo znašel.

Poleg tega bi lahko uvedli tudi to, da če je bil uspešen pri poskusnem delu, da lahko v tem času dela naprej in se mu v vmesnem času ureja delovno dovoljenje. Drugače mora zapustiti državo in veljajo zanj pravila kot za vse ostale tujce. Za delavca tujca bi se tako v Sloveniji oddala celotna vloga, delavec bi oddal prstne odtise, si prijavil začasno prebivališče in takoj sklenil delovno razmerje, v tem času pa bi se urejala vsa potrebna dokumentacija in dopolnitve, ki so potrebne. Če bi se v vmesnem postopku izkazalo, da je kandidat kaj naredil narobe (dokument o nekaznovanju, da je bil kaznovan itd.), bi sledili ustrezni ukrepi, da mora zapustiti državo. V teoriji zveni super, a verjamem, predvsem zaradi slabega informacijskega sistema javne uprave, da to še ni mogoče.

7. S kakšnimi pritiski se srečujete pri delu iskanja in selekcije za tujino ter pri vodenju postopkov pridobitve delovnih dovoljenj/enotnih dovoljenj za prebivanje in delo?

Pritiski so predvsem s strani delodajalcev, ki želijo, da se zadeve čim prej uredijo in da dobijo čim prej delavca. Mi smo zgolj zadolženi za postopek, edina stvar, ki jo lahko naredim, je, da vsak dan kličem na Zavod ali upravno enoto in prosim, da naj zadevo čim prej uredijo. Enostavno moram »težiti« vsem institucijam, da naj hitreje opravljajo svoje delo.

Ostalih pritiskov ne čutimo oziroma jih ni.

Vem, da so upravne enote, veleposlaništva, slovenski, srbski in bosanski zavodi pod pritiskom, ker delodajalci pritiskajo na njih, ne toliko kot delavci.

S strani delavcev se po navadi pojavljajo le vprašanja ali nejasnosti glede postopkov, sploh v primeru podaljšanj, predvsem, zakaj je za podaljšanje dovoljenja treba čakati tudi do štiri mesece, vendar v vmesnem času ne smeš zapustiti države, vsi bi radi šli na dopust, tudi oni. Čisto človeška vprašanja.

8. Kateri od postopkov se vam zdi bolj smiseln oziroma v praksi bolj praktičen (boljši)?

Bolje po postopku za tretje države, ker vlagaš na eni točki in naj se potem notri javna uprava sama dogovarja in koordinira, ne da mi koordiniramo ljudi znotraj javne uprave in jih priganjamo. Po Sporazumu sem mnenja, da z Bosno deluje dobro, smo utečeni, s Srbijo pa ni velike odzivnosti. Zavod BiH odgovori v nekem doglednem času, za srbskega pa, kot kaže, roki ne veljajo.

Najbolje bi bilo, da bi vse poenotili, ne da so sporazumi drugačni. Je pa res, da je po Sporazumu neke oblike sužnje-lastništva, ker je delavec tujec zavezan eno leto pri istem delodajalcu, nekateri delodajalci delavce maltretirajo, tujec nima nobene pravice, takoj ko bo prekinil pogodbo ali ga bo delodajalec odpustil, mora domov. Ker šele po enem letu lahko delavec zamenja delodajalca. To se mi zdi pokvarjeno. Če bi imeli delavci več pravic, bi bilo lažje predvsem pri menjavi delodajalca. Zadeve bi bile bolj urejene.

9. Kakšna je situacija z zaposlovanjem hrvaških državljanov v Sloveniji po preteku omejitev? Se je pritok povečal, zmanjšal oziroma je prišlo do kakšne spremembe?

Hrvati so v večini vsi šli v Nemčijo oziroma drugje po Evropi, kjer imajo boljše pogoje kot v Sloveniji. V plačah in standardu ni več takšne razlike, kot je bila včasih. Nismo več tako atraktivni.

10. Bi želeli še sami kaj dodati, kar vas nisem vprašala in bi vseeno želeli poudariti v zvezi z zaposlovanjem delavcev tujcev v Sloveniji?

Razen že omenjenih predlogov za spremembe nimam posebnih komentarjev. Organiziranje in zaposlovanje delavcev tujcev, pridobivanje ustreznih dovoljenj ni tako enostavno, kot izgleda, še odvetniki, ki so načeloma podkovani s pravnim znanjem, z veseljem to delo in

organizacijo prepustijo nam, ki se s tem ukvarjamo na dnevni bazi. Zadeve bi morali poenostaviti in pohitriti.

Poleg tega moram poudariti, da sem v preteklosti že poskušal s predlogi za spremembe v zakonodaji glede zaposlovanja delavcev tujcev pri nas na pristojnih ministrstvih, vendar se stvari niso nič spremenile in sem obupal. Dejstvo pa je, da delovne sile v Sloveniji primanjkuje in bo treba storiti kaj na tem področju. Na koncu delaš z ljudmi in niso krivi postopki, ampak ljudje in predvsem odgovorni ljudje, da ne uredijo predvsem boljšega informacijskega sistema znotraj javne uprave. Odzivnost bi bila boljša.