

## Zaposlovanje Hrvatov v Sloveniji

*Sandra Antolović, Nikola Komes in Špela Kresnik*

*Hrvati v Sloveniji predstavljajo etnično manjšino, zaradi česar spadajo med ranljive skupine na trgu dela. Zanimalo nas je, kakšne so njihove priložnosti, težave in ovire v procesu iskanja zaposlitve, pri zaposlovanju in delu samem. S pomočjo polstrukturiranih intervjujev smo o določeni problematiki intervjuvali 14 Hrvatov, zaposlenih v Sloveniji. V vzorcu je bilo 5 moških in 9 žensk, starih med 24 in 37 let, vsi imajo visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo. Vse intervjuje smo analizirali oziroma obdelali s pomočjo kodiranja.*

*Rezultati so pokazali, da večina udeležencev vidi boljše zaposlitvene priložnosti v Sloveniji kot na Hrvaškem, predvsem zaradi razlike v plači in življenjskem standardu. Poročali so o tem, da delodajalci zahtevajo znanje slovenskega jezika, vendar to Hrvatom v Sloveniji ne predstavlja ovire pri zaposlovanju. Kot največjo oviro, s katero se srečujejo pri delu v Sloveniji, so navedli zakonodajo oziroma težave s pridobivanjem delovnih dovoljenj, z nezmožnostjo zaposlitve v javnem sektorju, dvojnimi obdavčenjem in nejasno birokracijo. Zaradi navedenega si večina intervjuvancev želi sprememb na tem področju. Izkazalo se je, da imajo nekateri slovenski delodajalci negativna stališča in predsodke o Hrvatih. Večina udeležencev pa je mnenja, da Hrvati niso enakopravni Slovencem na slovenskem trgu dela zaradi njihovih težav z zaposljivostjo, administrativnih težav, pomanjkanja poznanstev in nepoznavanja zakonodaje.*

*Rezultati naše raziskave so lahko uporabni tako za hrvaške državljane, ki iščejo oziroma imajo zaposlitev v Sloveniji, kot tudi za slovenske delodajalce, ki imajo zaposlene oziroma načrtujejo zaposlitev hrvaških delavcev.*

## Uvod

Ozemlje, na katerem danes leži Republika Slovenija, ni bilo nikoli etnično homogeno. V različnih zgodovinskih obdobjih se je v skladu s spreminjanjem političnih meja spreminjalo število etničnih manjšin, njihov obseg, gospodarska in politična moč. Komac (2007) pravi, da je zadnje spreminjanje državnih meja z letom 1991 na območju Slovenije pustilo kar pestro zbirko pripadnikov neslovenskih etničnih skupin. V pričujočem besedilu se ukvarjamo predvsem s pripadniki hrvaške etnične manjšine, saj so Hrvati glede na registrski popis leta 2002, poleg Srbov in Bošnjakov, ena največjih etničnih skupin v Sloveniji (1,85 % slovenskega prebivalstva). Medtem ko je Ustava Republike Slovenije s 64. členom poskrbela za posebne pravice avtohtone italijanske in madžarske skupnosti (Ustava, 64. člen), Hrvatom v Sloveniji še ni priznan status nacionalne manjšine, kar pomeni, da nimajo zakonskih nacionalnih pravic (Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske, 2016).

Hrvati kot etnična manjšina v Sloveniji predstavljajo prikrajsane delavce, ki spadajo v ranljive skupine na trgu dela, te pa so opredeljene v Zakonu o urejanju trga dela. V članku smo s pomočjo polstrukturiranih intervjujev, izvedenih s Hrvati, ki so zaposleni oziroma iščejo zaposlitev v Sloveniji, želeli raziskati, kakšen je položaj Hrvatov na trgu dela v Sloveniji. Bolj konkretno, zanimalo nas je, kakšne so njihove priložnosti, težave in ovire v procesu iskanja zaposlitve, pri zaposlovanju in delu samem.

## Zakonodaja zaposlovanja etničnih manjšin

Zaposlitev je temelj ekonomske varnosti in omogoča vzpostavljanje stikov med manjšinami in večinskim prebivalstvom (Bešter, 2007). R. Bešter (2007) pravi tudi, da se na začetku številni priseljenci zadovoljijo z zaposlitvijo v manj privlačnih sektorjih trga dela z manj konkurence. Med glavnimi ovirami pri konkuriranju za boljša delovna mesta avtorica navaja nezadostne kvalifikacije oziroma nepriznavanje teh s strani novega okolja, nezadostno znanje jezika, strukturne ovire in odkrite ali prikrite oblike diskriminacije. Poleg tega avtorica ugotavlja tudi, da priseljenci nimajo enakih možnosti za zaposlitev na bolj uglednih delovnih mestih kot preostali Slovenci. Omenjene ovire in težave pri zaposlovanju tujcev smo želeli raziskati v primeru zaposlovanja Hrvatov v Sloveniji in s tem tudi dopolniti prejšnje raziskave oziroma posodobiti podatke na tem področju. Predvidevali smo, da se Hrvati, zaposleni v Sloveniji, srečujejo z določeno mero predsodkov na nacionalni osnovi.

V Sloveniji je na področju zaposlovanja in delovnih razmerij diskriminacija na podlagi etnične, verske in kulturne pripadnosti prepovedana z Zakonom o delovnih razmerjih (3. točka 6. člena) in Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (4. člen). Zaposlovanje, samozaposlovanje in delo državljanov Hrvaške v Sloveniji pa ureja Zakon o podaljšanju prehodnega obdobja pri prostem gibanju hrvaških državljanov in njihovih družinskih članov. V prehodnem obdobju po vstopu Hrvaške v Evropsko unijo velja, da hrvaški državljani v prvih dveh letih zakonitega prebivanja v Sloveniji še naprej potrebujejo dovoljenje za zaposlitev, ki ga izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Dovoljenje za zaposlitev se izda za obdobje, krajše od enega leta, obstajajo pa tudi določeni pogoji za izdajo. Dovoljenje se izda, če v evidenci brezposelnih ni ustreznih kandidatov, če hrvaški državljan izpolnjuje pogoje, ki jih delodajalec zahteva, in če je priložena pogodba o zaposlitvi za obdobje, za katero se pridobiva dovoljenje. Poleg tega mora biti delodajalec v Sloveniji ustrezno registriran in vpisan v poslovni register oziroma register kmetijskih gospodarstev (ZPPOPGHR, 2. člen).

Prost dostop na slovenski trg dela imajo državljani Hrvaške, ki v Sloveniji neprekinjeno zakonito živijo že najmanj dve leti; so slovenskega rodu do drugega kolena v ravni vrsti; imajo dovoljenje za stalno prebivanje v RS; v Sloveniji prebivajo na podlagi združitve družine z državljanom Švice, Evropskega gospodarskega prostora (EGP) ali EU (razen Hrvaške); so v RS v zadnjih dveh letih pridobili najmanj visokošolsko izobrazbo ali zaključili program raziskovalnega dela ali so določeni za zastopanje pravne osebe ali samostojnega podjetnika. Ravno tako dovoljenja za zaposlitev ne potrebujejo hrvaški državljani in njihovi družinski člani, ki se samozaposlijo ali delajo v Sloveniji na podlagi pogodb civilnega prava (ZPPOPGHR, 2. člen).

Inštitut za narodnostna vprašanja je leta 2005 izdal obsežno poročilo z naslovom Percepcije slovenske integracijske politike (PSIP). Dokument nam daje samo okvirne rezultate, saj jih ne moremo z gotovostjo posplošiti na celotno populacijo iste etnične pripadnosti, ker je število odgovorov znotraj skupin premalo. Rezultati poročila kažejo, da večina zaposlenih Hrvatov v Sloveniji nima vodstvenega položaja (42,8 %), brezposelnih pa je 12,3 %. Skoraj tri četrtine Hrvatov se strinja s tem, da imajo enake možnosti za zaposlitev kot preostali Slovenci, 22,5 % Hrvatov pa meni, da so dobro plačana delovna mesta rezervirana samo za Slovence. V intervju smo vključili tudi vprašanja o percepciji enakopravnosti hrvaških in slovenskih delavcev v Sloveniji, tako da bi naše rezultate lahko primerjali tudi z morda že zastarelim poročilom Inštituta za narodnostna vprašanja. Glede na to, da je od raziskave PSIP minilo

že 11 let in da trenutna zakonodaja Hrvatom ne dovoljuje prostega dostopa do trga dela, smo pričakovali, da se bo odstotek Hrvatov, ki se na trgu dela počutijo enakopravne Slovincem, občutno znižal.

### **Pogledi nekaterih Slovencev na Hrvate**

V Sloveniji so hrvaški državljani pogosto objekt predsodkov. Tako tudi v slovenskih in hrvaških medijih lahko preberemo, kaj si nekateri Slovenci mislijo o Hrvatih, in sicer »Hrvati so hinavski naduti purgerji z večvrednostnim kompleksom, z izjemo Dalmatincev, ki so uživaški pevci in galebi« (Hrastar, 2013), »Slovenci mislijo, da so bolj kulturni in naprednejši od Hrvatov« (Dujmović, 2016), »Slovenci menijo, da so Hrvati spolitizirani, ljubosumni in leni, obenem pa cenijo njihovo gostoljubnost« (MMC RTV SLO, 2012). Nezaželenost Hrvatov kot sosedov je za SIOL komentiral tudi psiholog Marko Polič, ki je mnenja, da je to stališče Slovencev odraz trenutnega političnega dogajanja in odprtih vprašanj med Slovenijo in Hrvaško (Rupar, 2015). Veliko podatkov o odnosih Slovencev do priseljencev iz držav bivše Jugoslavije je bilo zbranih z raziskavami slovenskega javnega mnenja. Rezultati teh raziskav so pokazali, da več kot polovica udeležencev misli, da se zaradi priseljencev povečuje število kaznivih dejanj, 45 % pa jih meni, da priseljenci zasedajo delovna mesta ljudem, ki so rojeni v Sloveniji (Salihović, 2012). Raziskava, ki so jo poimenovali Medkulturni odnosi in jo je izvedla Fakulteta za uporabne družbene študije v Novi Gorici, se je ukvarjala tudi z vprašanjem, v kolikšni meri Slovenci zaupajo narodom s prostora bivše Jugoslavije. Rezultati so pokazali, da Slovenci najbolj zaupajo Makedoncem, najmanj pa Hrvatom (Salihović, 2012). Omenjeni predsodki so nam se zdeli precej aktualni, zato smo pričakovali, da jih bomo potrdili tudi z našo raziskavo.

### **Ekonomske razlike med Slovenijo in Hrvaško**

Minimalna bruto plača za delo s polnim delovnim časom v Sloveniji je leta 2016 znašala 791 EUR, na Hrvaškem pa 414 EUR oziroma 3.120 HRK. Povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji znaša 1.558 EUR, na Hrvaškem pa 1.014 EUR oziroma 7.644 HRK (Statistični urad Republike Slovenije, 2016, oktober; Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2016, september). Z vstopom Republike Hrvaške v Evropsko unijo se državljanom Hrvaške odpira trg dela v Sloveniji. Razlika v znesku minimalne in povprečne bruto plače v Sloveniji in na Hrvaškem bi lahko bila eden od najpomembnejših motivov za iskanje zaposlitve v Sloveniji.

## Izhodišča in cilji raziskave

Poleg ekonomskih razlogov za iskanje zaposlitve v Sloveniji so bila naša glavna izhodišča oziroma raziskovalna vprašanja stereotipi in predsodki, ki jih lahko imajo Slovenci do Hrvatov in kako se lahko izražajo na delovnem mestu ali pa pri iskanju dela in zaposlovanju. Dodatni dejavnik, ki lahko po našem mnenju pomembno vpliva na položaj Hrvatov na trgu dela v Sloveniji, je jezik oziroma njihovo neznanje slovenskega jezika.

Cilj naše raziskave je bil boljše razumevanje razlogov, zakaj Hrvati prihajajo živeti in delati v Slovenijo, razumevanje problematike Hrvatov na slovenskem trgu dela oziroma ovir, možnosti in priložnosti, s katerimi se srečujejo. Rezultati raziskave so uporabni tako za hrvaške delavce, ki iščejo oziroma že imajo zaposlitev v Sloveniji, kot za slovenske delodajalce, ki imajo zaposlene oziroma bodo kdaj zaposlili delavce s Hrvaške. Glede na zaključke pri pregledu dostopne literature so bile naše hipoteze naslednje:

- H1: Slovenska zakonodaja je največja ovira pri zaposlovanju Hrvatov v Sloveniji.
- H2: Razlika v plači oziroma življenjskem standardu med Slovenijo in Hrvaško je eden od pomembnejših motivov za iskanje zaposlitve v Sloveniji.
- H3: Za hrvaške državljane je neznanje slovenskega jezika ena od ključnih ovir pri iskanju zaposlitve v Sloveniji.
- H4: Pri slovenskih delodajalcih so prisotna negativna stališča in predsodki do hrvaških državljanov, ki iščejo zaposlitev oziroma so zaposleni v Sloveniji.
- H5: Hrvati se na slovenskem trgu dela ne počutijo enakopravne Slovincem.

## Metoda

### Udeleženci

Udeležence smo pridobili s pomočjo osebnih poznanstev in Društva hrvaških študentov v Sloveniji (DHŠŠ). Intervjuje smo opravili na tri načine: v živo, preko videopovezave in v pisni obliki na spletu.

V raziskavi je sodelovalo 14 udeležencev, njihove demografske značilnosti so prikazane v tabeli 1.

Tabela 1. Demografske značilnosti udeležencev

Šifra	Spol	Starost (leta)	Delovno mesto/poklic	Izobrazba	Delovna doba v SLO (leta)
1	moški	20–29	upravljavec skupnosti (angl. Community manager)	univerzitetna	1
2	moški	30–39	direktor	visokošolska	11
3	moški	20–29	teniški trener	univerzitetna	2
4	moški	30–39	razvijalec programske opreme	univerzitetna	5
5	moški	20–29	android inženir	univerzitetna	3
6	ženska	20–29	samostojna strokovna delavka v visokem šolstvu	univerzitetna	1
7	ženska	20–29	referent v nabavi	univerzitetna	4
8	ženska	20–29	učiteljica flavte	univerzitetna	2
9	ženska	20–29	delavka v proizvodnji	visokošolska	1
10	ženska	30–39	novinar, producent	univerzitetna	3,5
11	ženska	30–39	poslovna sekretarka	univerzitetna	2,5
12	ženska	30–39	mлади raziskovalec	univerzitetna	1
13	ženska	20–29	mobilna logopedinja	univerzitetna	1
14	ženska	20–29	dipl. med. sestra – babica	visokošolska	4

Za sodelovanje v raziskavi smo vzpostavili stik s 30 udeleženci, v končni vzorec pa smo jih uvrstili skoraj 50 % ( $N = 14$ ). V vzorcu je bilo 5 moških in 9 žensk, starih od 24 do 37 let ( $M = 28,3$ ;  $SD = 3,9$ ), vsi z visokošolsko ali univerzitetno izobrazbo. Povprečna delovna doba v Sloveniji pri udeležencih je znašala 4 leta in 2 meseca ( $SD = 2,7$ ).

### Pripomočki

Za pridobivanje podatkov smo uporabili polstrukturirani intervju. Oblikovali smo ga na osnovi pregledane literature in razdelili na šest sklopov: demografija (spol, starost, delovno mesto/poklic, izobrazba, delovna doba v Sloveniji), razlogi za iskanje zaposlitve in zaposlitvene priložnosti (*Kateri je glavni razlog za iskanje zaposlitve v Sloveniji? Glede na vaše*

*želje in izobrazbo, kakšne so zaposlitvene priložnosti za vas v Sloveniji?), slovenščina kot tuji jezik (znanje slovenščine, zahteve delodajalcev glede znanja slovenščine, ovire na jezikovnem področju), stališča, predsodki, stereotipi (Kakšna so stališča slovenskih delodajalcev do iskalcev zaposlitve, ki prihajajo iz Hrvaške? Ali imajo slovenski delodajalci predsodke ali stereotipe o Hrvatih? Če da, kakšne in kako se kažejo na delovnem mestu? Kakšno je mnenje iskalcev zaposlitve iz Hrvaške o slovenskih delodajalcih?), časovni okvir (Kdaj ste se prvič zaposlili v Sloveniji? Kako je zdaj v primerjavi s takrat, ko ste se prvič zaposlili v Sloveniji? Se je kaj spremenilo?), ovire in ostalo (Katere so največje ovire, s katerimi se srečujete na trgu dela v Sloveniji? Ali si želite sprememb na trgu dela v Sloveniji? Kakšne? Ali so iskalci zaposlitve iz Hrvaške v primerjavi s Slovenci v enakopravnem položaju na slovenskem trgu dela? Dodatni komentarji, pripombe, izkušnje ali situacija, ki bi jo delili z nami?).*

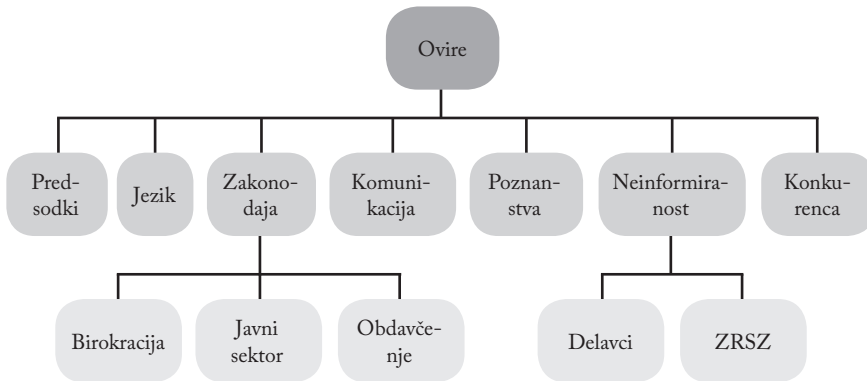
## **Postopek**

Intervjuje v živo smo opravili na različnih lokacijah v Ljubljani, pri tem sta bila vedno prisotna dva izvajalca raziskave, eden je intervjuval udeleženca, drugi pa je v računalnik sproti zapisoval odgovore. Za to metodo smo se odločili, ker smo bili mnenja, da bi lahko snemanje intervjuja povzročilo manj iskreno odgovarjanje udeležencev. Intervjuji so trajali med 30 minut in 1 uro. Pri spletnih intervjujih v tekstualni obliki smo udeležencem poslali dokument, ki je vseboval vsa vprašanja, udeleženci pa so na vprašanja odgovorili in nam vrnilo izpolnjen dokument.

Podatke smo potem s pomočjo kodiranja obdelali po sklopih. V besedilu smo označili in kategorizirali besede, pojme in izjave, ki ponazarjajo neko skupno idejo, in jih povezali s skupno kodo. Celotno besedilo je potem vsak od nas ponovno prebral, nato smo odstranili ponavljanja in podobne kode ter jih združili v nadredne pojme, kjer je bilo mogoče. V zadnjem koraku analize podatkov smo se osredotočili na iskanje najpomembnejših kod oziroma kod z najvišjo frekvenco, hierarhične strukture kod in povezav med kodami.

## Rezultati in razprava

### Ovire, s katerimi se hrvaški delavci srečujejo na trgu dela v Sloveniji



Slika 1. Shematski prikaz ovir, s katerimi se hrvaški delavci srečujejo pri delu v Sloveniji

Največja ovira, s katero se udeleženci srečujejo pri delu v Sloveniji (slika 1), je zakonodaja ( $N = 8$ ). V skladu s tem smo sprejeli našo prvo hipotezo, ki predvideva, da je zakonodaja največja ovira za Hrvate pri delu v Sloveniji, saj ta v posredni ali neposredni obliki povzroča težave večini udeležencev. Ovire z zakonodajo se v največji meri nanašajo na težave s pridobivanjem delovnih dovoljenj, nezmožnostjo zaposlitve v javnem sektorju, dvojnimi obdavčenjem in nejasno birokracijo: »*Birokracija. Zakoni in pravila, katere si vsak razlaga po svoje in je vse odvisno od referenta, kakšne papirje bomo potrebovali in ali bomo lahko delali. Davčni sistem na Hrvaškem in v Sloveniji – noben nam ne zna povedati, kaj vse moramo narediti in kako.*«; »*Delovna dovoljenja so kar nadležna in puščajo vtis ,nižje' obravnavanega delavca.*«

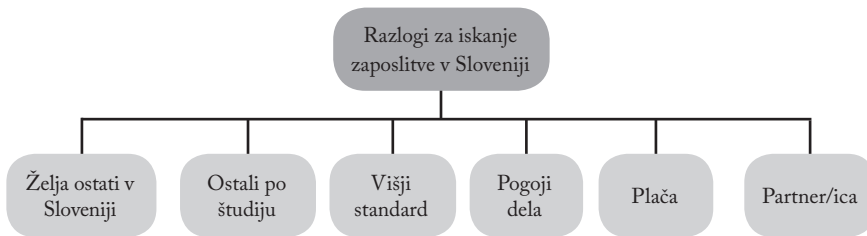
Za tri udeležence je bila največja ovira pri delu v Sloveniji neinformiranost delodajalcev in uslužbencev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Udeleženci pravijo, da so delodajalci izjemno slabo informirani glede zaposlovanja hrvaških delavcev in izjem v primeru daljšega bivanja v Sloveniji. Udeleženka je z nami delila izkušnjo z Zavoda za zaposlovanje: »*Imela sem izkušnjo, kjer mi uslužbenka Zavoda za zaposlovanje ni znala povedati, kaj točno potrebujem za zaposlitev v Sloveniji in ali sploh rabim delovno dovoljenje.*«

Ovire, ki jih udeleženci navajajo v manjši meri (po en udeleženec od štiri-najstih), so še ovire zaradi neznanja slovenščine, velika konkurenca na trgu dela, pomanjkanje poznanstev v Sloveniji in predsodki na nacionalni ravni, npr: »*Kot študentka sem imela zelo slabe izkušnje s delodajalci, ker so mi želeli*



*plačati manj ali me sploh niso hoteli zaposliti, ko sem rekla, da sem Hrvatica. Takrat sem nehala govoriti o svojem rojstnem mestu, občasno pa sem tudi rekla, da sem ‚Štajerka‘ (ker prihajam iz predela Hrvaške, kjer uporabljamo kajkavsko narečje, ki je zelo podobno štajerskemu).« Druga udeleženka je kot oviro navedla tudi način komunikacije v Sloveniji: »Način komunikacije. Moja kultura komuniciranja je precej direktna. Zdi se mi, da Slovenci ne govorijo direktno in jih grozno moti, ko nekaj povem direktno.«*

## Razlogi za iskanje zaposlitve v Sloveniji in zaposlitvene priložnosti

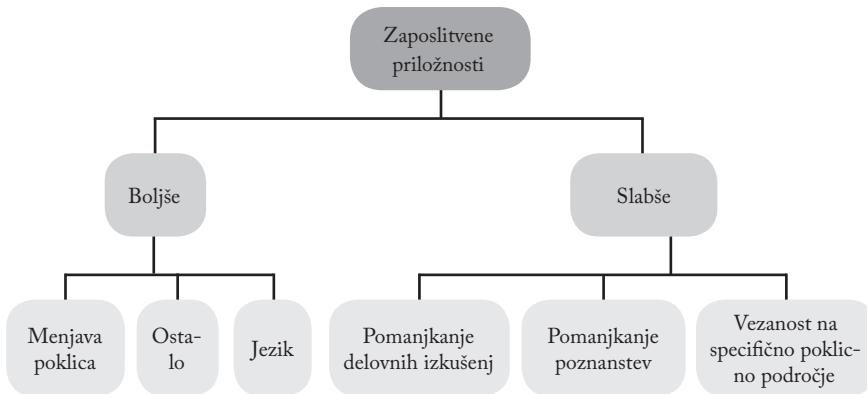


Slika 2. Shematski prikaz razlogov za iskanje zaposlitve v Sloveniji

Kot glavne razloge za iskanje zaposlitve v Sloveniji (slika 2) so udeleženci v glavnem navajali, da želijo ostati v Sloveniji bodisi zaradi tukaj končanega študija ( $N = 7$ ) bodisi zaradi tega, ker jim je življenje v Sloveniji všeč ( $N = 5$ ): »Želim živeti v Sloveniji.«; »Dokončal sem študij v Sloveniji in zaradi tega ostal.«

Tri udeleženke so za glavni vzrok navedle v Sloveniji živečega partnerja; dva udeleženca sta kot razlog iskanja zaposlitve v Sloveniji navedla boljši standard; pet udeležencev je poročalo o boljši plači v Sloveniji v primerjavi s Hrvaško in dva sta med drugim navedla boljše pogoje dela, npr: »Boljša kvaliteta oziroma standard življenja, boljši delovni pogoji za enak poklic (višja urna postavka, plačana malica, regres in potni stroški) ter višje plačilo.«

Udeleženci v večji meri ( $N = 10$ ) na Slovenskem vidijo boljše zaposlitvene priložnosti kot na Hrvaškem (slika 3), npr: »Boljše kot na Hrvaškem, čeprav trenutno ne delam v stroki. Sem pa vsaj redno zaposlena (za določen čas) z dokaj dobrimi delovnimi pogoji in relativno blizu mojem strokovnem področju.« Nekateri od teh navajajo na splošno in govorijo o dobrih, celo odličnih zaposlitvenih možnostih, medtem ko drugi navajajo, da so sicer boljše, vendar šele po zamenjavi poklica. Eden od udeležencev v svojem poklicu vidi boljše zaposlitvene priložnosti, vendar kot težavo izpostavlja nestabilnost delovnih mest.



Slika 3. Shematski prikaz mnenja udeležencev o zaposlitvenih priložnostih v Sloveniji

Štirje udeleženci govorijo o slabših možnostih zaposlitve v Sloveniji v primerjavi s Hrvaško. Udeleženka, ki sicer nima veliko izkušenj z iskanjem službe, meni, da bi ji neznanje slovenskega jezika pri tem lahko povzročalo težave: »Nimam veliko izkušenj z iskanjem službe, ampak mislim, da bi imela probleme, posebej zato, ker moraš za delo v medijih slovenščino obvladati v nullo (novinarstvo, PR).« Druga udeleženka govori o tem, da za njen poklic delodajalci zahtevajo ogromno delovnih izkušenj. Tretja udeleženka meni, da so zaposlitvene možnosti slabše, če nimaš potrebnih vez in poznanstev, četrta pa težko dobi priložnost za delo, saj meni, da je vezana samo na eno področje.

Našo drugo hipotezo, ki pravi, da je razlika v plači oziroma v standardu eden od najbolj pomembnih motivov za iskanje zaposlitve v Sloveniji, smo na podlagi analize pridobljenih podatkov sprejeli. Glede na to, da je po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije in podatkih Državnega zavoda za statistiko Republike Hrvaške minimalna bruto plača na Slovenskem 377 EUR višja od plače na hrvaškem in da je razlika v povprečni mesečni bruto plači 544 EUR (Statistični urad Republike Slovenije, 2016, oktober; Državni zavod za statistiko Republike Hrvatske, 2016, september), naši rezultati niso presenetljivi.

### Slovenski jezik kot ovira pri iskanju zaposlitve, zaposlovanju in delu Hrvatov v Sloveniji

Udeleženci so na 5-stopenjski lestvici ocenjevali svoje znanje slovenskega jezika. Povprečna ocena vseh udeležencev je 4,1, in sicer se razpon ocen

giblje med 2,5 in 5. Dva udeleženca sta svoje znanje ocenila z najvišjo možno oceno.

Udeleženci v večini ( $N = 8$ ) poročajo, da delodajalci zahtevajo znanje slovenskega jezika. V večini so te zahteve povezane s vrsto poklica, ki ga opravljajo, oziroma funkcije, ki jo v poklicu zasedajo. Udeleženec pravi, da pri njegovem delu znanje slovenščine ni pomembno, je pa zaželeno. Dve od udeleženk glede na svoj poklic poročata o prednosti dvojezičnosti na njenem delovnem mestu: »*Dvojezičnost na mojem delovnem mestu je prednost. Veliko dvojezičnih otrok potrebuje logopedsko obravnavo.*«

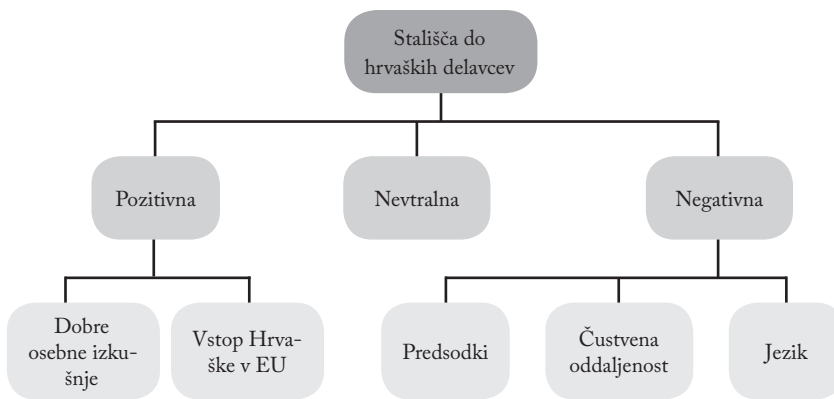
Večino udeležencev ( $N = 9$ ) njihovo znanje slovenskega jezika na delovnem mestu ni oviralo oziroma jim ni predstavljalo težav. Udeleženka poroča, da je njen delodajalec dokaj zahteven glede znanja jezika, vendar so glede tega tudi zelo fleksibilni in ji na tem področju radi pomagajo s preverjanjem besedil itd. Pet udeležencev poroča o občasnih težavah na delovnem mestu, zaradi političnih ali ksenofobnih predsodkov svojih sodelavcev, zmerjanj sodelavcev zaradi naglasa in splošne neprijetnosti pri izražanju v slovenskem jeziku, npr: »*Sem imela slabo izkušnjo, ko me je sodelavka zmerjala zaradi naglasa.*«; »*Večjih težav ni bilo, je pa kljub temu jezik manjša ovira. Zavedam se, da kdaj povem ali napišem kaj, kar ni prav v duhu slovenskega jezika, uporabim napačno besedo, narobe naglasim ali ne najdem prave besede.*«

Tretje hipoteze, ki predvideva, da je za hrvaške državljane neznanje slovenskega jezika ena od največjih ovir pri iskanju zaposlitve v Sloveniji, nismo sprejeli, saj se večina udeležencev ni srečala z ovirami na tem področju. Tako se naši rezultati razlikujejo od rezultatov R. Bešter (2007), ki je znanje jezika uvrstila med največje ovire, s katerimi se Hrvati srečujejo pri nas. Do neskladja rezultatov bi lahko prišlo zaradi premajhnega vzorca, saj odgovori štirinajstih udeležencev ne morejo tako kakovostno predstaviti omenjene problematike kot številčnejši vzorec, ki ga je pri svoji raziskavi uporabila R. Bešter (2007). Prav tako moramo upoštevati, da je znanje slovenščine naših udeležencev nadpovprečno in da bi bili sicer odgovori lahko drugačni.

### **Stališča in predsodki slovenskih delodajalcev o hrvaških delavcih**

Mnenja Hrvatov o stališčih, ki jih imajo slovenski delodajalci do njih (slika 4), so enakomerno porazdeljena med tistimi, ki menijo, da so ta stališča pozitivna ( $N = 6$ ), in tistimi, ki menijo, da so negativna ( $N = 6$ ). Eden izmed udeležencev je podal nevtralen odgovor oziroma meni, da so stališča odvisna

od posameznika in da svojega odgovora ne more posplošiti. Ena udeleženka odgovora ni podala. Večina udeležencev, ki poroča o pozitivnih stališčih slovenskih delodajalcev, izhaja iz lastnih izkušenj in poroča o tem, kako ne zaznavajo razlik med Hrvati in Slovenci pri delu in kako se počutijo dobrodošli. Eden od udeležencev je izpostavil, da so se stališča slovenskih delodajalcev izboljšala z vstopom Hrvaške v EU. Tisti, ki so mnenja, da imajo slovenski delodajalci negativna stališča do hrvaških delavcev, izpostavljajo predsodke, ki narekujejo taka stališča. Trije od teh so kot glavni razlog za taka stališča izpostavili neznanje slovenskega jezika, npr: »Nekateri delodajalci imajo predsodke zaradi jezika, posledično pa so Hrvati na slabšem položaju, ker so ‚manj sposobni‘.«

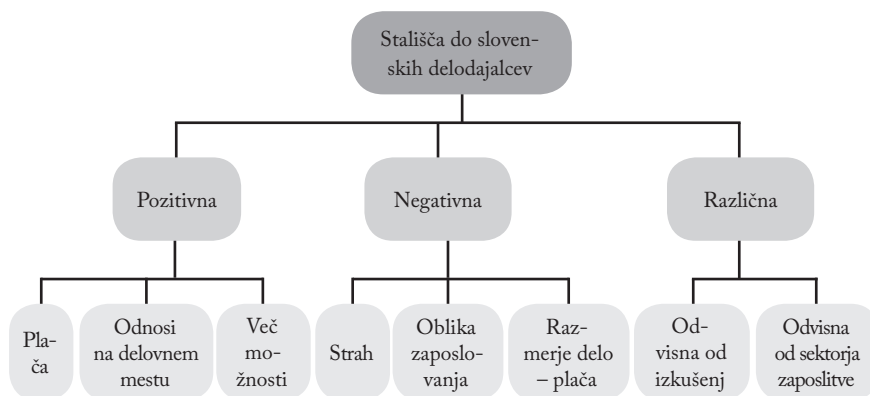


Slika 4. Shematski prikaz stališč slovenskih delodajalcev do hrvaških delavcev

Dva udeleženca poročata o zaznani čustveni oddaljenosti od Hrvatov oziroma o distanci in zadržanosti, ki jo včasih čutita s strani slovenskih delodajalcev. Izkazalo se je, da več kot polovica udeležencev ( $N = 7$ ) meni, da slovenski delodajalci nimajo predsodkov do hrvaških delavcev, medtem ko šest udeležencev meni, da ti obstajajo. Ena od udeleženk ni hotela odgovoriti na vprašanje zaradi nezadostnih izkušenj. Posledično smo našo četrto hipotezo, da so pri slovenskih delodajalcih prisotna negativna stališča in predsodki o Hrvatih, lahko le delno potrdili. Pet od sedmih udeležencev, ki mislijo, da slovenski delodajalci nimajo predsodkov o Hrvatih, je tudi mnenja, da pri njih prevladujejo pozitivna stališča, kar je verjetno povezano z dobrimi osebnimi izkušnjami. Mnenje, da imajo slovenski delodajalci negativna stališča in predsodke o Hrvatih, bi bilo torej lahko odvisno od samega delovnega mesta oziroma določenega delodajalca in tudi osebnih izkušenj udeležencev, ki so zelo različne.

Udeleženci menijo, da ti predsodki obstajajo, ne navajajo pa predsodkov iste vrste. Edini predsodek, ki se ponavlja, je jezik, in sicer dva udeleženca poročata o splošnem predsodku, da Hrvati ne znajo slovenskega jezika, poleg tega udeleženci poročajo še o tem, da so Hrvati arogantni, da so tatovi in da so navajeni na urejanje stvari preko vez in poznanstev, npr: »*Včasih se sliši ‚tat Hrvat‘ in podobno. Predvsem v času težav s Piranskim zalivom se je slišalo ‚kradete nam morje‘ in podobno.*«

## Stališča hrvaških delavcev do slovenskih delodajalcev



Slika 5. Shematski prikaz stališč hrvaških delavcev do slovenskih delodajalcev

Rezultati so pokazali (slika 5), da je več hrvaških delavcev, ki imajo pozitivna stališča do slovenskih delodajalcev ( $N = 5$ ), kot tistih, ki imajo negativna ( $N = 4$ ). Trije udeleženci mislijo, da so pri slovenskih delodajalcih višje plače kot na Hrvaškem, eden od njih izpostavlja tudi, da te bolj redno izplačujejo. Dva udeleženca sta izpostavila, da imajo delodajalci v Sloveniji boljše odnose s svojimi zaposlenimi kot na Hrvaškem. Dvakrat se je tudi pojavil odgovor, da v Sloveniji obstaja več možnosti za dobro zaposlitev. Med drugim so omenjali tudi poštenost delodajalcev in dejstvo, da cenijo delavce. Med udeleženci, ki imajo negativna stališča do slovenskih delodajalcev, je ena udeleženka izpostavila strah, ki ga je čutila med delom. Poročala je namreč o tem, da včasih pri njej prevladuje občutek, da se mora več truditi pri delu kot ostali, da bi dosegla isti cilj. Dva udeleženca sta nezadovoljna z razmerjem med delom in plačo, mislita namreč, da zaslužita manj, kot bi morala glede na vloženo delo. Eden izmed udeležencev je izpostavil, da ga

moti oblika zaposlovanja v Sloveniji: »Pogosto je zaposlovanje delavcev preko samostojnega podjetništva in podobne oblike, ki nam ne zagotavljajo veliko varnosti.«

Pomembno je omeniti, da imata dva od štirih udeležencev, ki imajo negativna stališča do slovenskih delodajalcev, enaka stališča tudi do hrvaških delodajalcev. Ne menita, da so določeni problemi (npr. prenizka plača glede na vloženo delo) vezani specifično na Slovenijo, kar najverjetneje izraža splošno nezadovoljstvo, ne pa nezadovoljstvo s slovenskimi delodajalci.

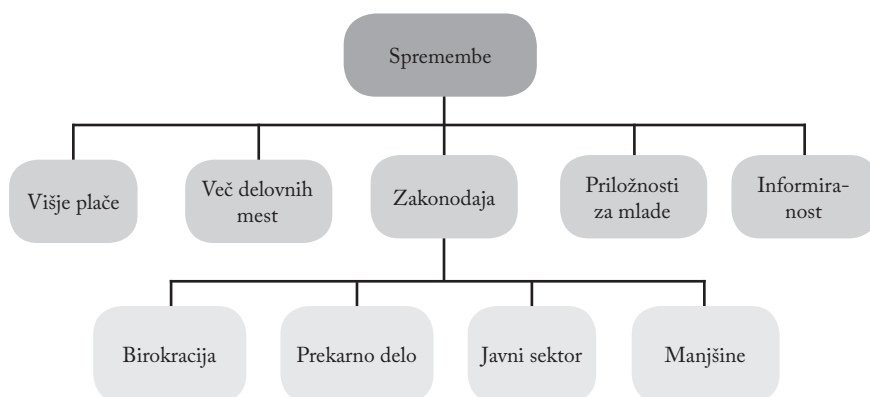
Štirje udeleženci so izpostavili, da so stališča, ki jih lahko imajo hrvaški delavci do slovenskih delodajalcev, zelo različna. Ena udeleženka je izpostavila, da je mnenje lahko zelo odvisno od sektorja (javnega/zasebnega), v katerem je posameznik zaposlen: »Mislim, da v državnih podjetjih ni pomembno, od kod prihajaš, vendar tvoje znanje. V zasebnem sektorju se je težje zaposliti, ker se gledajo druge stvari (pomembno je, kje živiš, zaradi potnih stroškov ipd.). Mislim, da lastniki oziroma direktorji različnih podjetij občasno izkoriščajo Hrvate, ker mislijo, da ,manj razumejo‘ – posledično pa jim lahko manj plačajo.«

Ostali trdijo, da so ta stališča zelo odvisna od lastnih izkušenj, želja in pričakovanj. Tako je npr. udeleženec izpostavil različne izkušnje – na enem delovnem mestu zelo negativne (zamuda plačila, psihični pritiski, preobremenitev), medtem ko so na drugem zelo pozitivne (prijetno vzdušje, točno določene naloge, veliko komunikacije v podjetju, redno plačilo, občutek varnosti). Odgovori, ki so jih udeleženci podajali glede stališč in predsodkov slovenskih delodajalcev o Hrvatih in stališč hrvaških delavcev do slovenskih delodajalcev, so zelo različni in so verjetno v večji meri odvisni od osebnih izkušenj udeležencev.

### **Časovni okvir zaposlovanja hrvaških delavcev in zaznane spremembe v tem času**

Vsi udeleženci so se v Sloveniji zaposlili med letoma 2005 in 2016. Sedem od štirinajstih udeležencev pravi, da ni bilo sprememb na slovenskem trgu dela od takrat, ko so se prvič zaposlili v Sloveniji, pet udeležencev je zaznalo pozitivne spremembe, dva udeleženca pa sta brez odgovora. Udeleženci, ki so zaznali pozitivne spremembe, navajajo boljše pogoje dela v javnem sektorju, izboljšanje razmer po finančni krizi leta 2008 in lažji dostop do trga dela zaradi vstopa v EU: »Zdaj ko je Hrvaška u EU, se mi zdi, da imamo lažji dostop do delovnih mest.«

## Spremembe, ki si jih hrvaški delavci želijo na trgu dela v Sloveniji



Slika 6. Shematski prikaz sprememb, ki si jih hrvaški delavci želijo na slovenskem trgu dela.

Večina udeležencev ( $N = 11$ ) si želi sprememb na trgu dela, dva udeleženca sta brez odgovora, en udeleženec pa ne želi sprememb na slovenskem trgu dela (slika 6). Sprememb si večinoma želijo na področju zakonodaje ( $N = 8$ ), kjer je največja ovira odvečna in pogosto nejasna birokracija, npr: »*Želel bi manj dokumentacije za vse.*«; »*Zdaj ni možno enostavno prehajati iz ene države v drugo zaradi zdravstva in pokojninskega zavarovanja.*«

Poleg tega si udeleženci na področju zakonodaje želijo lažje zaposlovanje manjšin in možnost zaposlitve v javnem sektorju ter urejen status prekar-nih delavcev: »*Želim si sprememb, ki niso posebej vezane na status oziroma državljanstvo. Oziroma, drugače povedano, želim si, da bi se uredil predvsem status prekar-nih delavcev.*« Na slovenskem trgu dela si udeleženci želijo višje plače in višjo minimalno plačo, več delovnih mest, boljše informiranost delodajalcev in več priložnosti za mlade: »*Želim si več priložnosti za mlade ljudi brez izkušenj.*«

### Enakopravnost hrvaških delavcev s slovenskimi

Večina udeležencev ( $N = 9$ ) je mnenja, da Hrvati niso enakopravni Sloven-cem na slovenskem trgu dela. Za to navajajo naslednje razloge: težja zapoljivost Hrvatov, administrativne težave, Slovenci so v prednosti zaradi vez in poznanstev, nepoznavanje zakonodaje. Ena od udeleženk je povedala:

»Zavrnejo nas zaradi že omenjene birokracije. Delodajalci tako kot iskalci zaposlitve ne poznajo zakonov in pravil za zaposlitev tujih državljanov.«; druga je dodala: »Če si tujec, te enostavno nima kdo priporočiti.«

Dva udeleženca poročata tudi o tem, da se jima zdi, da morata v primerjavi s Slovenci delati več za enako plačilo ali pohvalo: »Hrvati morajo več delati, da bi se delodajalcu dokazali in npr. dobili isto pohvalo, kot jo dobi Slovenec.« Drugi udeleženec razloge za neenakopravnost vidi v tem, da slovenski delodajalci slabo poznajo hrvaške univerze: »Niso enakopravni, ampak to je razumljivo. So pa v prednosti, če so študirali v Sloveniji, saj slovenski delodajalci bolj poznajo slovenske univerze kot hrvaške in jim posledično tudi bolj zaupajo.«

V skladu z rezultati smo sprejeli peto hipotezo, da se hrvaški državljani na slovenskem trgu dela ne počutijo enakopravne slovenskim državljanom. To je povezano tudi z našo drugo hipotezo, saj so predsodki lahko eden izmed glavnih razlogov za to, da Hrvate v Sloveniji na delovnem mestu ne obravnavajo enako kot Slovence.

Ker je bilo v raziskavo je vključeno relativno majhno število udeležencev, smo morali biti pri posploševanju zaključkov raziskave na celotno populacijo Hrvatov v Sloveniji posebej pazljivi. Poleg tega je bil vzorec dokaj homogen, saj razpon starosti udeležencev znaša le 13 let, vsi udeleženci pa imajo zaključeno visokošolsko oziroma univerzitetno izobrazbo. Raziskava je kljub temu pomembno izhodišče za obravnavano temo, saj je za zdaj edina, ki se ukvarja s tovrstno tematiko in nudi relativno podroben vpogled v problematiko zaposlovanja Hrvatov v Sloveniji. Z raziskavo smo odgovorili na vsa zastavljena raziskovalna vprašanja, vendar bi bilo v prihodnosti v namene večje veljavnosti potrebno raziskavo razširiti z večjim vzorcem. V ta vzorec bi morali vključiti udeležence vseh stopenj izobrazbe, večjega starostnega razpona, z različno delovno dobo in z zaposlitvijo v različnih sektorjih.

## Zaključek in priporočila delodajalcem

Pri obravnavi Hrvatov kot ranljivi skupini na slovenskem trgu dela smo ugotovili, da so glavni razlogi za iskanje zaposlitve v Sloveniji s strani Hrvatov želja živeti v Sloveniji, bodisi zaradi tukaj končanega študija bodisi ker jim življenje tukaj zaradi boljšega standarda oziroma plače, pogojev dela ali tukaj živečega partnerja bolj odgovarja. Na slovenskem Hrvati v večini vidijo boljše zaposlitvene možnosti, pri čemer jim ovire predstavljajo neznanje jezika, pomanjkanje delovnih izkušenj in poznanstev. Kadar so predsodki do Hrvatov s strani slovenskih delodajalcev prisotni, se nanašajo predvsem



na neznanje slovenskega jezika. Hrvaški delavci imajo pretežno pozitivna stališča do slovenskih delodajalcev, in sicer poročajo o redni in boljši plači, boljšem odnosu slovenskih delodajalcev z zaposlenimi, njihovi poštenosti in večjih možnostih za zaposlitev. V kolikor se negativna stališča pojavijo, so ta odvisna od izkušenj, sektorja zaposlitve, razmerja med vloženim delom in izplačilom, obliko zaposlovanja in strahom, ki ga čutijo med delom. Hrvaškemu delavcu pri zaposlovanju na Slovenskem največjo oviro poleg jezika predstavlja zakonodaja, in sicer imajo težave s pridobivanjem dovoljenja, nezmožnostjo zaposlitve v javnem sektorju, dvojnimi obdavčenjem in birokracijo. Prav tako jim pri iskanju zaposlitve ovire predstavljajo slaba informiranost delodajalcev glede zaposlovanja hrvaških delavcev, konkurenca na trgu dela in predsodki. Posledično se Hrvati na slovenskem trgu ne počutijo enakopravni s Slovenci in si želijo sprememb predvsem na področju zakonodaje in informiranosti delodajalcev. Želijo več delovnih mest, boljše plače in več priložnosti za mlade.

Z izsledki raziskave želimo opozoriti na pomanjkljivosti v zakonodaji, ki so povezane z zaposlovanjem Hrvatov. Prav tako so naše ugotovitve pomembne za tiste, ki se na delovnem mestu srečujejo s hrvaško populacijo, bodisi kot delodajalci bodisi kot posamezniki.

S številnimi ukrepi lahko pomagamo ali vsaj omejimo ovire, s katerimi se srečujejo hrvaški iskalci zaposlitve na Slovenskem. Med te ukrepe bi lahko uvrstili:

- **Sprejetje zakonodaje o preprečevanju diskriminacije.** Čeprav je diskriminacija glede etnične, verske in kulturne pripadnosti prepovedana z Zakonom o delovnih razmerjih (3. točka 6. člena) in z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (4. člen), je ta še vedno prisotna. Zato bi morali uvesti nadzor nad izvajanjem te zakonodaje, pri čemer bi bile kršitve zakona ustrezno kaznovane.
- **Vzpostavitev učinkovitega mehanizma pritožb,** s pomočjo katerega bi na slovenskem živeči Hrvati opozorili na krivice, ki se jim dogajajo, in bi jih bilo lažje spremeniti/odpraviti.
- **Vzpostavitev pravičnega sistema ocenjevanja in priznavanja kvalifikacij,** ki so jih Hrvati pridobili zunaj države, v kateri zdaj živijo. Mnogo priseljencev, med katerimi so tudi Hrvati, kvalifikacije pridobi zunaj slovenskih meja. Ker so sistemi izobraževanja, ocenjevanja in pridobivanja kvalifikacij na Slovenskem in v tujini različni, se mnogokrat zgodi, da Hrvatom pri nas ne priznajo določenih kvalifikacij. Posledično

bi morali uvesti sistem, ki bi kvalifikacije, pridobljene zunaj Slovenije, ustrezno pretvoril v skladu s slovenskimi standardi.

- **Vzpostavitev posebnih programov za utrjevanje dejanske enakopravnosti** priseljencev v izobraževalnem sistemu, na trgu dela itd.

Pripravili smo tudi priporočila, ki so neposredno namenjena delodajalcem, ki želijo posameznike s Hrvaške zaposliti, oziroma na katere vidike naj bodo pozorni v primeru, da imajo že zaposlenega posameznika hrvaške etničnosti:

- Delodajalci naj se zavedajo, da je brisanje državnih meja v okviru trga dela vse bolj pogosto. Ogromno podjetij hkrati posluje tako na slovenskem kot na hrvaškem trgu (Mercator, Petrol, Lesnina, Krka, Gorenje, Sportina, Pikapolonica, Perutnina Ptuj ...). Posledično je posameznik hrvaške etničnosti lahko bolj primeren za določena delovna mesta od posameznika slovenskega porekla.
- Delodajalci naj bodo pozorni na vse morebitne oblike diskriminacije. Z namenom preprečevanja diskriminacije naj organizirajo delavnice, na katerih delavce poučijo o diskriminaciji, stereotipih in predsodkih ter jim predstavijo posledice, ki jih ti lahko imajo.
- Za večjo povezanost zaposlenih ne glede na etnično pripadnost naj delodajalci organizirajo razne *team buildinge*, izlete, piknike, druženja, s pomočjo katerih se zaposleni bolje spoznajo, so bolj povezani in na delovnem mestu delujejo kot celota.

Hrvatom, ki se želijo zaposliti v Sloveniji oziroma so že zaposleni v Sloveniji, pa priporočamo:

- Ob preselitvi v Slovenijo naj se pridružijo raznim društvom, ki povezuje Hrvate, živeče v Sloveniji. Na ta način si lahko ustvarijo socialno mrežo in poznanstva, saj jih pri nas živeči Hrvati najlažje seznanijo z informacijami in lastnimi izkušnjami glede zaposlitve.
- Bodoči zaposleni oziroma že zaposleni naj v primeru slabega znanja slovenščine obiščejo tečaj slovenskega jezika oziroma naj se ti posamezniki priključijo različnim aktivnostim (šport, kultura ...) s pomočjo katerih bi utrjevali znanje slovenskega jezika.
- Zaposleni naj se informirajo o zaposlovanju Hrvatov na Slovenskem in na ta način bodočemu delodajalcu olajšajo breme, ki ga s sabo prinese birokracija.
- Posamezniki, ki želijo delati v Sloveniji, naj preverijo svoje kompetence, pridobljene v tujini, in jih na ustrezen in prepričljiv način predstavijo v svojem življenjepis.

## Literatura

- Bešter, R. (2007). Socioekonomska integracija priseljencev iz prostora nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev v Sloveniji. V: M. Komac (ur.), *Priseljenci: Študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo* (str. 219–255). Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Državni zavod za statistiko Republike Hrvatske (2016). *Prvi rezultati*. Pridobljeno s <http://www.dzs.hr/>
- Dujmović, K. (2015). *Zašto se Slovenci smatraju kulturnijima i naprednijima od Hrvata?* Pridobljeno s <http://m.tportal.hr/vijesti/385498/Zasto-se-Slovenci-smatraju-kulturnijim-i-naprednijim-od-Hrvata.html>
- Hrastar, M. A. (2013). *Črnci imajo dolge, Slovenke pa rade dajo*. Pridobljeno s <http://siol.net/novice/svet/crnci-imajo-dolge-slovenke-pa-rade-dajo-292765>
- Komac, M. (ur.). (2007). *Priseljenci: študije o priseljevanju in vključevanju v slovensko družbo*. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Komac, M. in Medvešek, M. (ur.). (2005). *Percepcije slovenske integracijske politike*. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- MMC RTV SLO (2012). *Hrvati leni in gostoljubni, Slovenci delavni in zadržani*. Pridobljeno s <http://www.rtvsl.si/tureavanture/novice/hrvati-leni-in-gostoljubni-slovinci-delavni-in-zadržani/285751>
- Rupar, A. (2015). *Zakaj si Slovenci domišljamo, da smo bolj podobni Nemcem kot Hrvatom*. Pridobljeno s <http://siol.net/novice/slovenija/zakaj-si-slovinci-domisljamo-da-smo-bolj-podobni-nemcem-kot-hrvatom-2926>
- Salihović, S. (2012). *Odnos Slovencev do pripadnikov nekdanje Jugoslavije* (Diplomsko delo). Fakulteta za uporabne družbene študije, Nova Gorica.
- Središnji državni ured za Hrvate izvan Republike Hrvatske (2016). *Hrvatska manjina u Republici Sloveniji*. Pridobljeno s <http://www.hrvatiizvanrh.hr/hr/hmiu/hrvatska-manjina-u-republici-sloveniji/13>
- Statistični urad Republike Slovenije (2016). *Plače*. Pridobljeno s <http://www.stat.si/StatWeb/pregled-podrocja?idp=74&headerbar=13>
- Ustava republike Slovenije (1991). Uradni list RS, št. 33/91 (28. 12. 1991). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1>
- Zakon o delovnih razmerjih (2013). Uradni list RS, št. 21/13 (13. 3. 2013). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>
- Zakon o podaljšanju prehodnega obdobja pri prostem gibanju hrvaških državljanov in njihovih družinskih članov (2015). Uradni list RS, št. 46/15 (26. 6. 2015). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7220>
- Zakon o uredničevanju načela enakega obravnavanja (2007). Uradni list RS, št. 93/07 (6. 5. 2004). Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3908>