Pregovaranje radnih uvjeta i socijalnih prava radnika migranata u zemljama srednje i istočne Europe (BARMIG)

Nacionalno izvješće za Hrvatsku

Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj

Hrvoje Butković, Višnja Samardžija, Ivana Rukavina

Recenzenti:

Dr. sc. Predrag Bejaković
Institut za javne financije (IJF) Zagreb

Dr. sc. Dragan Bagić, izvanredni profesor
Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu

Broj projekta: **VS/2020/0119**

IRMO
Institut za razvoj i međunarodne odnose
Institute for Development and International Relations

European Union

Sadržaj

Popis kratica 3
Sažetak 4
Uvod 9
1. Pregled migracija i industrijskih odnosa u Hrvatskoj 11
1.1. Opća gospodarski pokazatelji 11
1.2. Zakonodavstvo 12
1.3. Statistički podaci 17
1.4. Pregled sekundarne literature 23
1.5. Analiza medija 26
1.6. Industrijski odnosi 30
1.7. Glavne opaske 32
2. Razmatranja stručnjaka o migrantskom radu 33
2.1. Uzroci radnih migracija 33
2.2. Razmatranja zakonodavnog okvira 34
2.3. Integracija radnika migranata 35
3. Sektorske karakteristike: razmatranja socijalnih partnera 37
3.1. Graditeljstvo 37
3.2. Turizam i ugostiteljstvo 42
3.3. Metalna industrija 45
3.4. Javno zdravstvo 48
3.5. Rad putem internetskih platformi 52
Zaključci i preporuke 56
Zaključci 56
Preporuke 58
Literatura 60
Popis intervjua 64

Popis kratica

AMIF (eng.)	Fond za azil, migracije i integraciju
ARCI (hr.)	Aktivnosti Crvenog križa za integraciju preseljenih i premještenih izbjeglica
ARS	Anketa o radnoj snazi
CBRC (eng.)	China Road and Bridge Corporation (eng.)
CKD	Centar za kulturu dijaloga
DZS	Državni zavod za statistiku
EGP	Europski gospodarski prostor
EFFAT(eng.)	Europska federacija sindikata hrane, poljoprivrede i turizma
EIZ	Ekonomski institut Zagreb
EK	Europska komisija
FES (njem.)	Zaklada Friedrich Ebert
HGK	Hrvatska gospodarska komora
HKMS	Hrvatska komora medicinskih sestara
HLK	Hrvatska liječnička komora
HLS	Hrvatski liječnički sindikat
HSSMS-MT	Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara
HUP	Hrvatska udruga poslodavaca
HUP - UPG	Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga poslodavaca graditeljstva
HUP - UMI	Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga metalne industrije
HUP - UUT	Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga ugostiteljstva i turizma
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
IMIN	Institut za migracije i narodnosti
KU	Kolektivni ugovori
KUG	Kolektivni ugovor za graditeljstvo
LDA (eng.)	Latentna Dirichletova dodjela
MIPEX (eng.)	Indeks razvijenosti politika integracije migranata u Hrvatskoj
MUP	Ministarstvo unutarnjih poslova RH
MZ	Ministarstvo zdravstva RH
NN	Narodne novine
OPJ	Obrada prirodnog jezika
SDPH	Sindikat radnika digitalnih platformi Hrvatske
SGH	Sindikat graditeljstva Hrvatske
SMH	Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat
SSZSSH	Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske
STUH	Sindikat turizma i usluga Hrvatske
VFO	Višegodišnji financijski okvir EU-a

Sažetak

Hrvatska je posljednjih godina postala jako ovisna o radnicima migrantima zbog općeg nedostatka radne snage. Gospodarstvo zemlje nakon ulaska u EU suočeno je s ogromnim odljevom radne snage, posebice u javnom zdravstvu. Graditeljski sektor suočava se sa sve većim nedostatkom radne snage pa će za desetak godina većina radnika u tom sektoru vjerojatno biti stranci. Hrvatska je nedavno promijenila zakonodavni okvir za reguliranje rada državljana trećih zemalja koji je prethodno bio krut i restriktivan. Međutim, zemlji još uvijek nedostaje dosljedna migracijska politika usmjerena prema budućnosti koja bi imigraciju radne snage promatrala kao priliku za gospodarski i društveni razvoj. Usto, nedostaju politike koje bi olakšale integraciju radnika migranata i njihovih obitelji u hrvatsko društvo. Na forumima socijalnog dijaloga u zemlji tema migrantskog rada još nije dobila značaj koji zaslužuje. To je dijelom posljedica tradicionalno relativno malog broja radnika migranata u usporedbi sa zapadnoeuropskim zemljama. Posljednjih godina socijalni partneri postali su svjesniji važnosti državljana trećih zemalja za nesmetano funkcioniranje hrvatskog gospodarstva. Ipak, kao i poslodavcima, i sindikatima nedostaju strategije za postupanje s tom grupom radnika.

Negativan migracijski saldo vrlo je karakterističan za Hrvatsku. U devedesetim godinama 20. stoljeća zemlja je izgubila oko 300 000 ljudi zbog slabog prirodnog prirasta, visoke stope emigracije i niske stope useljavanja. U posljednjih deset godina izgubljeno je još 300 000 ljudi. Neto migracijski saldo stabilizirao se od 2018. naovamo pa su broj iseljenika i broj useljenika godišnje podjednaki (oko 40 000). Istraživanja o radnicima migrantima u Hrvatskoj oskudna su, ali općenito pokazuju da migranti popunjavaju radna mjesta koja zahtijevaju minimalno (nisko) obrazovanje te da većina radnika migranata potječe iz zemalja regije. Članci koji govore o migrantskom radu u hrvatskim medijima brojčano su se povećali u posljednjih pet godina. Međutim, velika većina tih članaka obrađuje temu migracije radne snage iz prilično tehničke perspektive, usredotočujući se na sezonski nedostatak radne snage u nekim sektorima, bez ulaska u rasprave o važnijim pitanjima kao što je integracija migranata.

Hrvatska je do 2021. godine regulirala rad državljana trećih zemalja prema tzv. sustavu kvota. Predlagale su se godišnje kvote za pojedine sektore i zanimanja, a prijedloge je izrađivalo Ministarstvo rada na temelju mišljenja nadležnih službi i socijalnih partnera. Nažalost, taj je sustav bio loše prilagođen naglim promjenama na tržištu rada uzrokovanima neočekivanim događajima kao što su gospodarska ili zdravstvena kriza. To jako dobro potvrđuje situacija iz 2020. kad je u uvjetima pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 većina kvota za tu godinu, utvrđena tijekom prethodne godine, ostala neiskorištena.

Otkako je od siječnja 2021. na snazi novi Zakon o strancima, sustav kvota za reguliranje rada državljana trećih zemalja zamijenjen je sustavom koji počiva na tzv. testu tržišta rada. To znači da su poslodavci koji žele zaposliti državljane trećih zemalja od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) dužni zatražiti testiranje tržišta rada prije nego li se Ministarstvu unutrašnjih poslova (MUP) podnese zahtjev za boravišnu i radnu dozvolu u Hrvatskoj. Test tržišta rada mora potvrditi da u zemlji nema nezaposlenih državljana Hrvatske ili EU-a koji ispunjavaju zahtjeve poslodavaca. Tijekom tog postupka HZZ također provjerava ispunjava li

poslodavac nekoliko dodatnih uvjeta. Novi Zakon o strancima također propisuje da za određenu skupinu zanimanja, za koja postoji trajna i velika nestašica u cijeloj zemlji, nije potrebno provesti test tržišta rada. Novi Zakon o strancima donesen je konsenzusom obaju socijalnih partnera koji su o njemu pregovarali dvije godine. Time je uveden fleksibilniji sustav okrenut budućnosti. Ipak, čini se da su tim novim sustavom sindikati zadovoljniji od poslodavaca koji teže još većoj fleksibilnosti i daljnjem smanjenju birokratizacije. Nadalje, taj novi sustav nije oslobođen uskih grla. Najčešći problem jest u tome što MUP ne može izdati radnu dozvolu, a da prethodno ne dobije potvrdu o nekažnjavanju iz zemlje podrijetla za određenog radnika. Međutim, kada su u pitanju neeuropske zemlje, taj postupak može potrajati i nekoliko mjeseci. U bliskoj budućnosti novi Zakon o strancima vjerojatno će se trebati nadopuniti i izmijeniti kako bi se bolje kodificirali određeni postupci.

U 2019. postotak radnika migranata (državljana trećih zemalja) u Hrvatskoj iznosio je 2,17 % zaposlenog stanovništva. No u stvarnosti je njihov broj vjerojatno bio nešto veći jer dostupna statistika bilježi samo godišnje useljavanje bez predstavljanja kumulativnih brojeva. U studiji se istražuje stanje u vezi s radom migranata iz trećih zemalja u pet sektora hrvatskoga gospodarstva: graditeljstvu, turizmu i ugostiteljstvu, metalnoj industriji, javnom zdravstvu, digitalnim platformama koje pružaju fizičke usluge. U tim sektorima prisutnost rada migranata vidi se kroz godišnji postotak odobrenih radnih dozvola. U 2020. godini najveći udio imalo je građevinarstvo (59,4 %), na drugom mjestu turizam i ugostiteljstvo (16,4 %), dok su na trećem mjestu bile brodogradnja i industrija (10,7 %). Postotak odobrenih radnih dozvola u sektoru javnog zdravstva bio je manji od 1 %. Statistički se ne može utvrditi prisutnost radnika migranata u sektoru digitalnih platformi.

Statistički podaci o radnim dozvolama za sve sektore hrvatskoga gospodarstva vrlo su ograničene kvalitete jer ne daju podatke o dobi, spolu ili drugim društvenim značajkama radnika migranata. U turizmu i ugostiteljstvu većina radnika migranata radi tijekom ljetne sezone i vraća se u svoje zemlje podrijetla nakon završetka sezone. Cirkularna migracija prisutna je u svim sektorima. To znači da radnici migranti rade u Hrvatskoj godinu – dvije, nakon čega često odlaze u treće zemlje. To se može pratiti kroz manji broj dozvola za rad koje se produžuju.

Provedeni intervjui pokazuju da većina migranata u graditeljstvu te u turizmu i ugostiteljstvu radi poslove fizičkih radnika. U metalnoj industriji veliki dio radnika migranata također radi fizičke poslove, no većinu čine visokokvalificirani stručnjaci. Radnici migranti u javnom zdravstvenom sektoru uglavnom spadaju u dvije kategorije: liječnici i medicinske sestre. Konačno, čini se da u sektoru digitalnih platformi koje pružaju fizičke usluge većinu migranata čine nekvalificirani ili niskokvalificirani pojedinci. Kriza zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 različito je utjecala na sektore hrvatskoga gospodarstva. Graditeljski sektor brzo se oporavio od posljedica prvotnog šoka, ali su turizam i ugostiteljstvo pretrpjeli mnogo značajnije i trajnije gubitke. Većina radnika migranata radi na ugovore na određeno vrijeme koji se u pravilu sklapaju za vrijeme trajanja njihove radne dozvole.

Posljednja hrvatska migracijska strategija istekla je 2015. i državi je hitno potrebno donošenje novog dokumenta te vrste kojim bi se usmjeravala i potaknula njezina migracijska politika. Stoga i ne čudi nedostatak integracijske politike u Hrvatskoj. Da bi se nosio s administrativnim

zahtjevima regulacije svojeg statusa, radnik migrant mora poznavati hrvatski jezik, što predstavlja neposrednu prepreku na putu uspješne integracije. Državni programi za integraciju radnika pod međunarodnom zaštitom postoje i uključuju pomoć u povezivanju radnika i poslodavaca kao i tečajeve jezika pod pokroviteljstvom države. Međutim, takvi programi koje sponzorira država ne postoje za radnike migrante koji su imigrirali iz ekonomskih razloga i ne nalaze se pod međunarodnom zaštitom. Stoga sve troškove vezane uz učenje jezika, priznavanje diploma i daljnje obrazovanje radnika migranata trebaju snositi poslodavci, sami radnici ili se u nekim slučajevima oni namiruju iz periodičnih programa organizacija civilnog društva. Državljani trećih zemalja u Hrvatskoj imaju ograničen pristup socijalnim pravima koja su vezana uz status njihova zaposlenja ili stalnog boravka. To uključuje kompletnu zdravstvenu zaštitu, ali ne i druga socijalna prava poput naknade za nezaposlenost.

U Hrvatskoj agencije za privremeno zapošljavanje imaju važnu ulogu u zapošljavanju radnika migranata u sektoru graditeljstva i metalne industrije. Međutim, njihova uloga u turizmu i ugostiteljstvu te u javnom zdravstvu zasad nije toliko izražena. Uloga posrednika presudna je u sektoru rada putem digitalnih platformi koje pružaju fizičke usluge. U tom sektoru većina radnika (domaćih i stranih) zaposlena je kod tzv. agregatora koji djeluju kao posrednici između platformi i samih radnika. Rad putem digitalnih platformi u Hrvatskoj je općenito nedovoljno reguliran. Očekuje se da će to pitanje biti riješeno novim Zakonom o radu čiji je nacrt izrađen sredinom 2021. godine i trebao bi stupiti na snagu tijekom 2022. godine.

Kolektivno pregovaranje vjerojatno je najrazvijenije u sektorima graditeljstva i turizma i ugostiteljstva. U tim sektorima postoje brojni kolektivni ugovori s jednim poslodavcem, ali i prošireni sektorski kolektivni ugovori. Rad u sektoru javnog zdravstva reguliran je nacionalnim kolektivnim ugovorom za djelatnike javnog sektora kao i sektorskim kolektivnim ugovorom za javno zdravstvo. U metalnoj industriji ne postoji sektorski kolektivni ugovor, no oko 85 % radnika obuhvaćeno je s oko 100 kolektivnih ugovora koji su sklopljeni s jednim poslodavcem. Konačno, u sektoru digitalnih platformi ne postoje kolektivni ugovori. Nijedan od kolektivnih ugovora koji reguliraju navedene sektore ne sadržava posebne odredbe za radnike migrante. Štoviše, uz iznimku novog Zakona o strancima, nema znakova da se o temi migrantskog rada raspravljalo neovisno o drugim širim temama na forumima socijalnog dijaloga na bilo kojoj razini. Nedostatak odredbi i rasprava o radnicima migrantima pokazuje da hrvatski socijalni partneri nemaju dovoljno razvijenu svijest kao ni odgovarajuće kapacitete da bi se sustavno bavili tim pitanjem. U usporedbi s domaćom radnom snagom, radnici migranti objektivno nailaze na veće poteškoće zbog nepostojećih društvenih mreža, prepreka na putu ostvarivanja svih socijalnih prava i općenito veće izloženosti potencijalnoj diskriminaciji.

U pet sektora koji su u fokusu ove studije teško se mogu izdvojiti strategije socijalnih partnera usmjerene na radnike migrante koje bi imale za cilj poboljšati njihov radni status ili razinu društvene integracije. U najboljem slučaju, hrvatski socijalni partneri svjesni su činjenice da će u bliskoj budućnosti razvoj takvih strategija biti neizbježan. U sektoru graditeljstva poslodavci su prisiljeni razvijati specifičnu praksu za radnike migrante koja se odnosi na pomoć pri ishođenju radnih dozvola, organizaciju njihova smještaja, a u nekim slučajevima i prehrane. Ipak, ne postoje univerzalno prihvaćeni standardi ili forumi na kojima bi se mogla podijeliti iskustva. Najveći problem sektorskom sindikatu jest pristup gradilištima na kojima bi mogli

komunicirati s radnicima migrantima, što poslodavci kod kojih ne postoji sindikat često uskraćuju.

U turizmu i ugostiteljstvu, kao i u sektoru metalne industrije, situacija je slična onoj u građevinarstvu, iako pristup sindikata radnicima migrantima obično nije tako otežan. Socijalni partneri u javnom zdravstvu svjesni su da se postupci priznavanja inozemnih stručnih kvalifikacija moraju pojednostavniti te je dio njihovih napora usmjeren u tom smjeru. Trenutačno taj postupak može trajati od šest do dvanaest mjeseci ili čak i više, što je demotivirajuće za visokokvalificirane radnike migrante za kojima postoji velika potreba. Ti bi se postupci lako mogli pojednostavniti barem za građane susjednih zemalja regije koji govore hrvatski jezik i čiji obrazovni sustavi dosta sliče hrvatskom. U svih pet sektora članstvo radnika migranata u sindikatima ne postoji ili je u najboljem slučaju, kao u graditeljstvu, marginalno i ne prelazi 2 %.

Kad je riječ o najboljim praksama, treba napomenuti da su u graditeljstvu i u metalnoj industriji sektorska udruženja poslodavaca uputila peticije Vladi u kojima se traži mogućnost sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme za određene profile radnika migranata koji su vrlo traženi. Za sektor graditeljstva taj je zahtjev odbijen, no u sektoru metalne industrije inicijativa poslodavaca bila je uspješna. Ministarstvo unutarnjih poslova dopustilo je sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme za radnike migrante kada imaju radnu dozvolu na najmanje godinu dana i kada poslodavac izrazi svoju želju i očekivanje zadržati radnika i nakon isteka radne dozvole. To pokazuje da je udruga poslodavaca jako zainteresirana za poboljšanje uvjeta rada radnika migranata te da u tom pogledu ponekad čak i prednjači u odnosu na sindikate.

Primjer najbolje prakse bilo je sklapanje kućnog kolektivnog ugovora između Sindikata graditeljstva Hrvatske i kineske korporacije China Road and Bridge Corporation (CRBC) 2019. godine. S korporacijom CRBC hrvatska Vlada prethodno je ugovorila izgradnju Pelješkog mosta koji je jedan od najvećih mostova na svijetu. Kolektivnim ugovorom ugovorena su određena prava koja su bila veća od prava zagarantiranih sektorskim kolektivnim ugovorom. Treba naglasiti da su većina radnika na Pelješkom mostu bili kineski državljani. Konačno, osnivanje Sindikata radnika digitalnih platformi Hrvatske u rujnu 2021. također predstavlja primjer koji se može izdvojiti kao najbolja praksa utoliko što je sindikat svjestan problematike migrantskog rada i planira aktivnosti za rješavanje tih pitanja. Sindikat je organiziran uz potporu Saveza samostalnih sindikata Hrvatske koji je jedan od najvećih sindikalnih saveza u zemlji. Sindikat je za početak dobio besplatne prostorije u zgradi Saveza i besplatnu pomoć njegovih pravnih i drugih stručnjaka.

Glavne su preporuke istraživanja:

• Hrvatska treba razviti novu migracijsku strategiju koja će poslužiti kao osnova za njezinu buduću migracijsku i integracijsku politiku. Te politike trebale bi se odmaknuti od percepcije migracija kao sigurnosnih prijetnji. Umjesto toga, u migracijama bi trebalo prepoznati priliku za gospodarski i društveni razvoj. Takav pristup išao bi u korist radnika migranata, ali i hrvatskog društva u cjelini.

• Država bi trebala razviti odgovarajuće integracijske politike i mjere koje će omogućiti bržu integraciju migranata. To se prije svega odnosi na besplatne tečajeve jezika za radnike

migrante i članove njihovih obitelji, ali i na lakši pristup raznim uslugama iz područja socijalnog osiguranja.

• Socijalni partneri bi trebali razviti vlastite strategije i politike prema radnicima migrantima. U sklopu svih foruma socijalnog dijaloga oni moraju započeti raspravu o migrantskom radu kao neovisnoj temi. Potrebno je povremeno raspravljati o toj temi da bi se spriječila diskriminacija radnika migranata i pospješila njihova integracija.

• Potrebno je ojačati rad inspekcije rada i educirati njezine zaposlenike o specifičnim ranjivostima migrantskog rada. To se posebno odnosi na rad internetskih platformi koje pružaju fizičke usluge čije aktivnosti uglavnom prolaze ispod radara državne inspekcije rada.

Uvod

U ovom se izvješću tvrdi da Hrvatska postaje sve ovisnija o radnicima migrantima koji su potrebni da bi njezino gospodarstvo nesmetano funkcioniralo. Ključni su razlozi za to velik odljev radne snage iz Hrvatske u druge zemlje (uglavnom članice EU-a), niske plaće u većini sektora, praksa prijevremenog umirovljenja i starenje društva. Nedostatak radne snage posebno je izražen u radno intenzivnim sektorima s izraženim sezonskim karakterom kao što su turizam i graditeljstvo. Međutim, zemlji nedostaju konkretne politike kojima bi se spriječila kružna migracija i omogućila pravilna integracija stranaca. Socijalni partneri dosad nisu obraćali dovoljno pažnje na specifičnosti i ranjivosti migrantskog rada jer ta vrsta rada nije bila toliko raširena. Nadalje, u prošlosti je ogroman broj migranata potjecao iz zemalja jugoistočne Europe, što je značilo da ih je bilo lako integrirati. Danas se ta slika mijenja zbog stalnog povećanja broja migranata iz država izvan Europe. To znači da socijalni partneri trebaju razviti strategije kojima bi se poboljšao status radnika migranata na hrvatskom tržištu rada i povećalo njihovo članstvo u sindikatima i udrugama poslodavaca.

Ovo izvješće pripremljeno je u okviru projekta „Pregovaranje radnih uvjeta i socijalnih prava radnika migranata u zemljama srednje i istočne Europe (BARMIG)" koji se provodio od rujna 2020. do srpnja 2022. Projekt je podržala Europska komisija (EK), a koordiniralo ga je Sveučilište Marie Curie Sklodowska (UMCS) iz Lublina. UMCS je ovaj projekt realizirao u partnerstvu s Institutom za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba, Slovačkom udrugom elektrotehničke industrije (ZEP SR) iz Bratislave, Srednjoeuropskim institutom za radna pitanja (CELSI) iz Bratislave i Sveučilištem u Tartuu (UT).

U izvješću se ocjenjuje uloga osnovanih institucija nadležnih za industrijske odnose u rješavanju povećane prisutnosti radnika migranata iz trećih zemalja na domaćim tržištima rada te se analizira kako i s kojim kapacitetima sindikati i organizacije poslodavaca u Hrvatskoj odgovaraju na te promjene i izazove. Cilj je hrvatskog izvješća procijeniti ograničenja, prilike i izazove za aktere nadležne za industrijske odnose koji proizlaze iz povećane zastupljenosti radnika migranata u pet sektora: javnom zdravstvu, graditeljstvu, turizmu i ugostiteljstvu, metalnoj industriji te digitalnom gospodarstvu (tj. radu putem online platformi). Posebna pozornost u sklopu ovog istraživačkog projekta posvećena je pitanju integracije na tržišta rada radnika migranata iz susjednih zemalja EU-a, posebice Ukrajine, Srbije i drugih zemalja zapadnog Balkana. Konkretniji su ciljevi izvješća identificirati prilike sindikata i organizacija poslodavaca za utjecaj na politiku u područjima migracijske politike, zaštite i zastupanja interesa radnika migranata, pravednog zapošljavanja, jednakih prava, integracije kao i poboljšanja njihova statusa kroz kolektivno pregovaranje.

Prvi dio izvješća započinje kratkim pregledom gospodarskih i pokazatelja tržišta rada te su u njemu navedeni ažurirani statistički podatci o tim temama. Navedene su informacije o relevantnim institucijama koje vode hrvatske industrijske odnose i reguliraju zapošljavanje migranata. Također su prikazani rezultati sekundarnog pregleda literature o migracijama i migrantskom radu u Hrvatskoj, s naglaskom na državljane trećih zemalja. To je važno da bi se utvrdilo koliko su hrvatski istraživači istraživali te teme i da bi se postavili temelji za daljnje

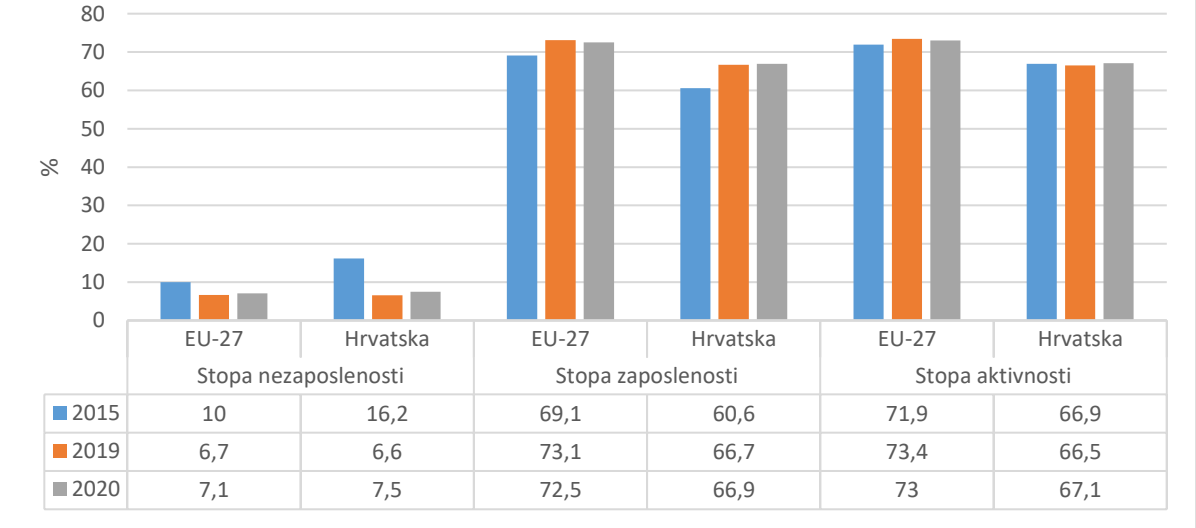
rasprave. Prvi dio izvješća sadržava i pregled najvažnijih zakona koji se odnose na migrantski rad kao i ocjenu medijskih izvješća o radnicima migrantima u razdoblju 2016. – 2020. U drugom dijelu izvješća prikazani su rezultati terenskog istraživanja provedenog u Hrvatskoj. U tom su odjeljku protumačeni rezultati dvadeset i jednog opširnog intervjua sa predstavnicima sindikata i poslodavaca u odabranim sektorima, stručnjacima za migracije i aktivistima. Tematski su razmotreni zakonodavni okvir, migracijski trendovi, socijalni dijalog o temama povezanim s migracijama kao i integracija migranata. Izvješće završava s nekoliko specifičnih preporuka za kreatore politika.

1. Pregled migracija i industrijskih odnosa u Hrvatskoj

1.1. Opća gospodarski pokazatelji

Hrvatska je u razdoblju 2015. – 2019. imala koristi od razdoblja gospodarske stabilnosti i rasta. Taj je rast pogonio rast izvoza koji je bio posljedica pridruživanja Europskoj uniji i istovremeno povećanje privatne potrošnje i investicija. Rast BDP-a u prosjeku je iznosio oko 3 %, što je bilo iznad prosjeka EU-a. Izvoz su poduprle rekordne turističke sezone i oporavak europskoga gospodarstva. Sve je to stvorilo pozitivno okruženje za gospodarski razvoj. Taj je razvoj utjecao na smanjenje udjela duga u BDP-u s 84,7 % na 73,2 % te na povećanje stope zaposlenosti s 59,2 % na 66,7 %. Ipak, stopa zaposlenosti od 66,7 % u 2019. i dalje je svrstavala Hrvatsku među zemlje EU-a s najlošijim rezultatom. Niska stopa zaposlenosti bila je u snažnoj korelaciji s trajno niskim stopama aktivnosti. Stopa aktivnosti u 2019. pala je na 66,5 %, što je bio blagi pad u odnosu na 2015. (66,9 %) no još uvijek se nalazila znatno ispod prosjeka EU-27 od 73,4 %. Niske stope aktivnosti posebno su izražene kod niskokvalificiranih radnika, mladih, žena i starijih osoba. Niska stopa aktivnosti starijih osoba (55 – 64 godine) povezana je s praksom prijevremenog umirovljenja. Osobne i obiteljske obveze i skrb znatno su utjecale na nepostizanje viših stopa zaposlenosti među starijim ženama. Drugi su važan razlog invalidnost ili bolest.

Slika 1: Stope zaposlenosti, nezaposlenosti i aktivnosti u Hrvatskoj i EU-27 u 2015., 2019. i 2020.



	Stopa nezaposlenosti		Stopa zaposlenosti		Stopa aktivnosti	
	EU-27	Hrvatska	EU-27	Hrvatska	EU-27	Hrvatska
2015	10	16,2	69,1	60,6	71,9	66,9
2019	6,7	6,6	73,1	66,7	73,4	66,5
2020	7,1	7,5	72,5	66,9	73	67,1

Izvor: Eurostat, 2022.

Stopa nezaposlenosti u razdoblju 2015. – 2019. smanjena je sa 16,2 % na 6,6 %. To se smanjenje nezaposlenosti čini velikim, no treba ga samo djelomično pripisati oporavku gospodarstva, a dijelom bi se moglo objasniti otvaranjem zapadnoeuropskog tržišta rada za hrvatske građane, što je rezultiralo dodatnim smanjenjem stope nezaposlenosti u Hrvatskoj.

Na kraju, ali ne i manje važno, treba naglasiti da je nekoliko godina prije 2020. Hrvatska zabilježila realni godišnji rast plaća od oko 2 %.

Tablica 1: Odabrani ključni ekonomski pokazatelji

Pokazatelj	**2018.**	**2019.**	**2020.**	**2021.**	**2022.p**	**2023.p**
BDP	2.9	3.5	-8.1	8.1	5.6	3.4
Izvoz	3.7	6.8	-22.7	22.1	15.0	9.0
Stopa zaposlenosti (promjena)	2.4	3.1	-1.2	1.6	1.3	1.2
Stopa nezaposlenosti	8.5	6.6	7.5	6.7	6.2	5.8
Saldo opće države kao postotak BDP-a	-1.0	-1.3	-4.7	-3.5	-3.4	-2.7
Tekući račun platne bilance kao postotak BDP-a	1.9	2.8	-0.9	0.8	0.8	0.3
Bruto državni dug kao postotak BDP-a	73.3	71.1	87.3	82.3	79.2	77.9

Izvor: Gospodarska prognoza EK-a, jesen 2021.

Hrvatska je zbog pandemije 2020. doživjela gospodarski pad od 8,1 % (Eurostat). Dijelom je uzrok tome bilo preveliko oslanjanja na turizam koji iznosi blizu 20 % BDP-a zemlje. Iste je godine udio duga u BDP-u porastao sa 71,1 na 87,3 %. Pogoršala se i situacija s nezaposlenošću te je prema Eurostatu stopa nezaposlenosti iznosila 7,5 %. Povećanje omjera duga u BDP-u vjerojatno će biti privremeno zbog predviđenog snažnog gospodarskog rasta u nadolazećim godinama i povijesno niskih kamatnih stopa na svjetskim financijskim tržištima. Neki signali oporavka navedeni su u jesenskoj gospodarskoj prognozi EK-a za 2021. u kojoj se za 2021. predviđao gospodarski rast od 8,1% i smanjenje stope nezaposlenosti sa 7,5 na 6,7 %. U takvim je općenito izazovnim okolnostima potpora EU-a u obliku bespovratnih sredstava i zajmova iz fondova EU-a za oporavak od ključne važnosti. Uz 12,3 milijarde eura iz VFO-a za razdoblje 2021. – 2027. Hrvatskoj će u nadolazećim godinama na raspolaganju biti dodatne 9,4 milijarde eura iz Fonda za oporavak. Od toga je tri četvrtine rezervirano za bespovratna sredstva, a samo jedna četvrtina za zajmove. Nadamo se da će sinergijski učinci tog povećanog financiranja potaknuti veći gospodarski rast i zapošljavanje u narednim godinama.

1.2. Zakonodavstvo

1.2.1. Zakonodavstvo o migrantskom radu – državljanima trećih zemalja

Proces harmonizacije zakonodavstva vezanog uz migracije započeo je prije ulaska Hrvatske u EU. Prije početka pristupnih pregovora 2006. hrvatsko je zakonodavstvo samo u ograničenoj mjeri bilo usklađeno sa zahtjevima EU-a. Prijenos pravne stečevine EU-a bio je potreban u područjima koja se odnose na radne migracije te su 2004. usvojeni amandmani na prvi Zakon o strancima. Trebalo je riješiti postupke za prihvat i deportaciju. Nadalje, Hrvatska je trebala povećati kapacitet svojih prihvatnih centara i obuku osoblja na svim razinama (Europska komisija, 2006.).

Nakon ulaska Hrvatske u EU (srpanj 2013.) pitanje integracije migranata iz trećih zemalja dobiva veći značaj, osobito zbog sve jačih izbjegličkih valova u Europu čije rute prolaze i kroz Hrvatsku. Izbjeglice dolaze prvenstveno s područja zahvaćenih ratom (Sirija, Afganistan, Iran) gdje se učestalo krše ljudska prava. Za ovu analizu relevantna su dva posljednja zakona koja su regulirala rad migranata iz trećih zemalja. Prvi je Zakon o strancima iz 2018. (na snazi od 26. svibnja 2018. do 31. prosinca 2020.)[1]; Drugi je važeći Zakon o strancima koji je donesen u prosincu 2020., a primjenjuje se od 1. siječnja 2021. godine.[2]

Zakon o strancima iz 2018. je bio usklađen s pravnom stečevinom EU-a za. Njime su bili propisani uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada migranata iz trećih zemalja u Hrvatskoj kao i uvjeti rada i prava radnika upućenih u Hrvatsku. Stranci iz trećih zemalja koji žele boraviti i raditi u Hrvatskoj pravno su bili podijeljeni u tri kategorije: državljani trećih zemalja koji nemaju državljanstvo države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije; državljani trećih zemalja s odobrenim stalnim boravkom u drugoj državi članici EGP-a i članovi njihovih obitelji; visokokvalificirani državljani trećih zemalja kojima je izdana plava karta EU-a. Državljanin treće zemlje mogao je u Hrvatskoj boraviti na: kratkotrajnom boravku (do 90 dana u bilo kojem razdoblju od 180 dana), privremenom boravku (do godinu dana) i stalnom boravku (neograničeno). Situacija danas vrlo je slična.

Zakon o strancima (2018.) bitno je nadopunjen odredbama o radnim dozvolama za radnike iz trećih zemalja. Prema navedenom Zakonu državljanin treće zemlje može raditi u Hrvatskoj na temelju izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o registraciji rada. Rad bez dozvole ili potvrde o prijavi bio je dozvoljen samo u iznimnim situacijama.[3]

Zakon o strancima iz 2018. godine temeljio se na sustavu kvota. Odlukom Vlade RH utvrđivale su se godišnje kvote za produženje već izdanih dozvola i novo zapošljavanje državljana iz trećih zemalja. Ta se odluka morala objaviti najkasnije do 31. listopada prethodne godine. Prijedlog je davalo nadležno ministarstvo na temelju mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore i predstavnika socijalnih partnera, a u skladu sa stanjem na tržištu rada u pojedinim djelatnostima i zanimanjima. Godišnjim kvotama mogle su se odobriti dozvole za sezonski rad do 90 dana ili do šest mjeseci kao i dozvole za osobe upućene iz poduzeća.[4] Odobrenje dozvola za boravak i rad na temelju navedenih godišnjih kvota državljanima trećih zemalja bilo je uvjetovano ispunjavanjem sljedećih uvjeta: ugovor o radu, potvrda ili drugi dokaz o radu; dokaz o stečenoj obrazovnoj kvalifikaciji ili osposobljenosti; odnosno dokaz o registraciji trgovačkog društva, predstavništva ili sličnog subjekta u Republici Hrvatskoj, ako je to relevantno.[5]

Danas je rad migranata iz trećih zemalja reguliran relativno novim Zakonom o strancima, koji je usvojen u studenom 2020. i koji je stupio na snagu u siječnju 2021.[6] Glavna razlika u odnosu na bivši zakon je u tome da Vlada više ne mora odlučivati o godišnjim kvotama za rad

[1] Zakon o strancima, NN 130/11, 74/13, 69/17, 46/18, 53/20.
[2] Zakon o strancima, NN 133/2020.
[3] Članak 3., NN 69/17, 46/18.
[4] Članak 74., NN 69/17.
[5] Članak 75., NN 69/17.
[6] Zakon o strancima, NN 133/2020 (2.12.2020).

državljana trećih zemalja. Međutim, poslodavci su dužni zatražiti od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje provedbu testa tržišta rada prije podnošenja zahtjeva za dozvolu za boravak i rad stranaca. Kako bi državljaninu treće zemlje bila odobrena dozvola za boravak i rad u Hrvatskoj, testom tržišta rada trebalo bi se potvrditi da u zemlji nema nezaposlenih osoba koje ispunjavaju uvjete poslodavca. Postupak izdavanja dozvole, uključujući test tržišta rada, sukladno zakonu traje najviše 30 dana.

Prema novom Zakonu o strancima (2020.) poslodavac koji namjerava zaposliti stranog radnika mora napisati zahtjev Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (HZZ) u kojem navodi uvjete radnog mjesta. Nakon toga savjetnik HZZ-a u roku od 15 dana mora pronaći domaće nezaposlene radnike koji zadovoljavaju te uvjete i poslati ih na razgovor poslodavcu. Na temelju rezultata tih razgovora savjetnik donosi odluku o tome može li poslodavac zaposliti stranog radnika. Ako dobije pozitivan odgovor (što znači da nema nezaposlenih radnika za to radno mjesto), poslodavac ima rok od 90 dana za podnošenje zahtjeva za izdavanje radne dozvole koji se podnosi HZZ-u i Ministarstvu unutrašnjih poslova (Intervju HZZ, 2021.).[7]

Tijekom tog postupka HZZ razmatra je li poslodavac ispunio sljedeće uvjete koji mu omogućuju da zaposli stranog radnika: da nema duga po osnovi javnih davanja, da posluje u zanimanjima za koja traži radnike, da ima registriranu djelatnost, da ima barem jednog radnika zaposlenog na neodređeno i puno radno vrijeme, da ima barem jednu četvrtinu zaposlenih domaćih radnika. Poslodavac također treba dokazati da potencijalni strani radnik zadovoljava sve uvjete koji su se tražili od domaćih radnika, a ugovor za stranog radnika treba biti u skladu s odredbama granskih kolektivnih ugovora.[8] Na temelju te dokumentacije HZZ izdaje svoje mišljenje i šalje ga MUP-u koji dalje provodi upravni postupak, pri čemu je najvažnija dostava potvrde o nekažnjavanju iz zemalja iz kojih dolazi strani radnik. Novim Zakonom o strancima predviđeno je i da se za određena zanimanja ne treba provoditi test tržišta rada. To su zanimanja za koja trajno i u velikom broju nedostaje radna snaga na području čitave Hrvatske. Ta zanimanja nalaze se na popisu koji periodički donosi Upravno vijeće HZZ-a, a uglavnom je riječ o zanimanjima iz područja graditeljstva i IT industrije (ibid.).

Slično svom prethodniku, novi Zakon o strancima propisuje da nakon neprekidnog razdoblja od pet godina boravka u Hrvatskoj (uključujući odobreni privremeni boravak, azil ili supsidijarnu zaštitu) državljaninu treće države može biti odobren stalni boravak u Hrvatskoj.[9] Novim zakonom također uvodi se novi institut dugotrajne vize (viza D), i to u slučajevima kada je državljaninu treće zemlje odobren privremeni boravak po osnovi rada, spajanja obitelji, studija, istraživanja i srednjoškolskog obrazovanja.[10] Zakonom je propisana i mogućnost reguliranja privremenog boravka za tzv. digitalne nomade, odnosno strance koji poslove za strane poslodavce obavljaju digitalno. Vezano uz ovaj novi institut očekuju se određene izmjene poreznih odredbi kao i odredbi o zdravstvenom osiguranju. Općenito, rad digitalnih nomada ne bi trebao biti podložan oporezivanju, odnosno plaćanju poreza na dohodak.

[7] Članak 98., NN 133/2020.
[8] Članak 99., NN 133/2020.
[9] Članak 3., NN 133/2020.
[10] Članak 35., NN 133/2020.

Državljaninu treće zemlje odobrit će se privremeni boravak ako su ispunjeni odgovarajući uvjeti.[11]

1.2.2. Integracija i politike vezane uz tržište rada

U Hrvatskoj već dugo postoji nerazmjer između ponude i potražnje na tržištu rada, odnosno nemogućnost pronalaženja odgovarajućeg profila radnika na domaćem tržištu rada. Stoga se integracija stranaca doseljenika u hrvatsko društvo smatrala važnim područjem čak i prije članstva u EU-u. Međutim Hrvatska je tek u novije vrijeme počela razvijati moderne politike integracije migranata. Hrvatska je kao članica EU-a donijela više političkih dokumenata s ciljem definiranja politike integracije migranata u društvo na tragu EU-ova modela koji se temelji na sudjelovanju migranata u temeljnim strukturnim područjima društva države primateljice te njihove identifikacije s tim društvom (Lalić Novak i Giljević, 2019.). Također je u svoje zakonodavstvo prenijela ključne direktive EU-a koje su povezane s tim područjem.

Prvi dokument koji se odnosio na migracije bila je Migracijska politika za razdoblje 2007. – 2008. donesena 2007. (Hrvatski sabor, 2007.). Zbog relativno malog broja migranata njihova se integracija u društvo u tom početnom razdoblju razmatrala prvenstveno u kontekstu izbjegličke populacije (Lalić Novak i Giljević, 2019.). Nakon ulaska u EU razvijena je druga migracijska politika za razdoblje 2013. – 2015. (Hrvatski sabor, 2013.). Analizirajući navedenu migracijsku politiku, Saša Božić je izrazio stajalište da se u dokumentu ne razmatraju željeni društveni, gospodarski i demografski učinci migracija i da ih se ne shvaća kao potencijalne generatore pozitivnih društvenih i gospodarskih promjena. Prevladava diskurs prema kojem se migracije prije svega predstavljaju kao društveni i sigurnosni problem. Napominje se da bi bilo važno donijeti dokument koji će ne samo pravno regulirati status malog broja imigranata već će omogućiti i učinkovito djelovanje na migracijske obrasce preko i unutar hrvatskih granica (2014.).

Migracijska politika za razdoblje 2013. – 2015. prestala je važiti 2015. i nije ažurirana, stoga su mnoga pitanja povezana s migracijama ostala otvorena. To je jedan od razloga zašto Hrvatska još uvijek nema zasebnu politiku integracije migranata. Uslijed promjena okvira politike EU-a za integraciju migranata pojavila se potreba za razvojem takvih specifičnih integracijskih politika i u Hrvatskoj (Pravobraniteljica, 2018.). Hrvatska migracijska politika dijelom se provodi na temelju Akcijskog plana za integraciju osoba kojima je odobrena međunarodna zaštita. U tom se dokumentu među najvažnijim uvjetima za integraciju stranaca u društvo navode pristup tržištu rada, pristup sustavu školstva, zdravstvenog i socijalnog osiguranja te suradnja sa zemljama podrijetla. Mjere koje su navedene u vezi s tržištem rada usmjerene su na tečajeve hrvatskog jezika, prava i obveze u sustavu zapošljavanja, profesionalnu orijentaciju i različite mjere aktivne politike zapošljavanja (GRC, 2017.). Javnost nema dovoljan uvid u provedbu navedenog Akcijskog plana. Nijedan sličan dokument nije pripremljen za integraciju migranata na tržište rada.

Indeks razvijenosti politika integracije migranata u Hrvatskoj (MIPEX) u 2019. bio je 39/100. To znači da se uvjeti integracije u Hrvatskoj općenito mogu ocijeniti blago nepovoljnima. Uvjeti

[11] Dokaz o svrsi privremenog boravka; valjana strana putna isprava; dostupnost potrebnih sredstava za boravak i zdravstveno osiguranje; dokaz da nije osuđivan za kaznena djela iz matične države ili zemlje u kojoj je boravio duže od godinu dana prije dolaska u Hrvatsku; nema zabranu ulaska u Hrvatsku ili izdano upozorenje u svrhu zabrane ulaska i boravka u Hrvatskoj; ne predstavlja opasnost za javni poredak, nacionalnu sigurnost ili javno zdravlje.

integracije posebno su problematični u kategorijama kao što su obrazovanje, zdravstvo i političko sudjelovanje.[12] Zanemarivanje napora za ostvarivanje integracije dijelom bi se moglo objasniti tradicionalno negativnim migracijskim saldom, relativno malim brojem stranaca kao i činjenicom da migranti većinom potječu iz zemalja regije (Lalić Novak i Giljević, 2019.). Nadalje, Hrvatska kao prvenstveno tranzitna zemlja u vrijeme migracijske krize nije imala odgovarajuću integracijsku politiku (Tatalović i Jakešević, 2016.: 22.). Posebno je važno pitanje mogu li nove imigrantske zajednice izvan Europe poput Sirijaca, Indijaca ili Kineza pretendirati na status nacionalne manjine i time steći pravo na političko sudjelovanje i očuvanje vlastitog identiteta. To zasad nije moguće jer se pri popisu stanovništva može iskazati pripadnost samo jednoj od priznatih tradicionalnih nacionalnih manjina koje su sve europske (ibid.: 17.).

Važeći Zakon o strancima (2020.) predviđa da će Hrvatski sabor, na prijedlog Vlade, utvrditi načela za provedbu cjelovite useljeničke politike za razdoblje od najmanje pet godina. S obzirom na trenutnu demografsku, gospodarsku i socijalnu situaciju, odlučivat će se o broju, kriterijima i uvjetima useljavanja državljana trećih zemalja za svaku kalendarsku godinu.[13]

1.2.3. Mjere protiv diskriminacije

Prema Zakonu o strancima (2020.), uvjeti za izdavanje dozvole za boravak i rad za rad državljana treće zemlje moraju biti u skladu sa zakonodavstvom RH i kolektivnim ugovorima koji obvezuje poslodavca.[14] Za ilustraciju prava radnika iz trećih zemalja mogli bi se kao primjer uzeti sezonski radnici. Ti radnici imaju jednaka prava kao i hrvatski državljani kad je riječ o sljedećemu[15]: smještaj, zdravstveno osiguranje, uvjeti zapošljavanja, pravo sudjelovanja u štrajkovima i sindikalnom djelovanju, sloboda sindikalnog organiziranja i članstva u sindikatu ili bilo kojoj drugoj strukovnoj organizaciji kao i prava i koristi koje dodjeljuju te organizacije, uključujući pravo na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, zakašnjela plaćanja koja plaća poslodavac, grane socijalne sigurnosti, pristup robi i uslugama, usluge savjetovanja, obrazovanje i strukovno osposobljavanje, priznavanje diploma, potvrda i drugih stručnih kvalifikacija.

1.2.4. Naturaliziranje vs. stavovi o nezakonitim radnicima migrantima

Sve veću ulogu u različitim područjima provedbe integracijske politike migranata u Hrvatskoj imaju nevladine organizacije. Kao primjer mogu se navesti aktivnosti Hrvatskog crvenog križa koji od 2017. radi na umrežavanju poslodavaca i izbjeglica na temelju sporazuma s Hrvatskom udrugom poslodavaca (HCK, 2021.). Hrvatski Crveni križ provodi i projekt „Aktivnosti Crvenog križa za integraciju premještenih i preseljenih izbjeglica" (ARCI) koji se financira iz Fonda za azil, integraciju i migraciju (AMIF) Europske unije. Aktivnosti projekta usmjerene su na pružanje pomoći korisnicima pri učenju lokalnog jezika i razvijanju potrebnih vještina i znanja. Osim toga, cilj im je pružiti podršku u pogledu obrazovanja i zapošljavanja s naglaskom na potrebe ranjivih skupina kao što su žene i djeca (IFRC, 2019.).

Treba napomenuti da se za osobe kojima je odobrena međunarodna zaštita organiziraju tečajevi za učenje hrvatskog jezika. Međutim, provedba tih tečajeva manjkava je i neredovita

[12] Indeks razvijenosti politika integracije migranata: https://www.mipex.eu/croatia
[13] Članak 246, NN 133/2020
[14] Članak 138., NN 133/2020
[15] Članak 108., NN 133/2020

unatoč dobro postavljenom zakonskom okviru i definiranom programu. Stoga su pojedine nevladine udruge pokrenule volonterske tečajeve podučavanja hrvatskog jezika za migrante kako bi se lakše integrirali u društvo i zaposlili. Jedan od primjera je udruga *Are You Syrious*, koja je takav tečaj pokrenula 2017.[16] Nadalje, Centar za kulturu dijaloga (CKD) trajno radi na pospješivanju procesa integracije i podizanju kvalitete života osoba s odobrenom međunarodnom zaštitom. CKD pristupa integraciji kao dvosmjernom procesu kroz pružanje izravne pomoći azilantima. Pritom naglasak daje institucionalnom i strateškom jačanju međureligijskog i međukulturalnog dijaloga u Hrvatskoj, senzibiliziranju lokalnog stanovništva na problematiku uključivanja osoba s odobrenom međunarodnom zaštitom u lokalne zajednice kao i poticanju korektnog i objektivnog medijskog izvještavanja o izbjeglicama (Total Croatia News, 2020.).

Pojedine nevladine organizacije aktivno se zalažu protiv stereotipa o rodnoj neravnopravnosti među migrantima, primjerice GONG. U njihovu izvješću o praćenju medija (2016.) istaknuto je sljedeće: „I dok je podržavanje rodne neravnopravnosti neprihvatljivo u demokratskoj javnosti, ocrtavanje migranata kao skupine ljudi čija je kultura nespojiva s rodnom ravnopravnošću podržava drugi diskriminatorni diskurs, onaj uperen protiv izbjeglica i migranata čija je integracija u europska društva ionako izložena napadima i neadekvatno podržana konkretnim politikama. Umjesto ovakvog sadržaja koji podržava stereotipiziranje migranata, postoje produktivniji načini za tematiziranje rodne ravnopravnosti u zajednicama neeuropskih migranata."

1.3. Statistički podaci

1.3.1. Opći trendovi

Od početka financijske krize 2009. godine, a posebno nakon ulaska Hrvatske u EU 2013. godine, hrvatsko gospodarstvo suočava se s velikim odljevom radne snage. Problem iseljavanja jedan je od glavnih društvenih i gospodarskih problema o kojima se naširoko raspravlja u akademskoj zajednici, medijima i među političkim strankama. Popis stanovništva proveden 2021. godine pokazao je da Hrvatska ima 3.888.529 stanovnika, što je oko 10% manje nego 2011. godine kada je u zemlji živjelo 4.284.889 stanovnika. Smanjenje odražava problem depopulacije u Hrvatskoj koji je rezultat kombinacije niskog nataliteta i iseljavanja prema zapadnoj Europi (DZS, 2021h).

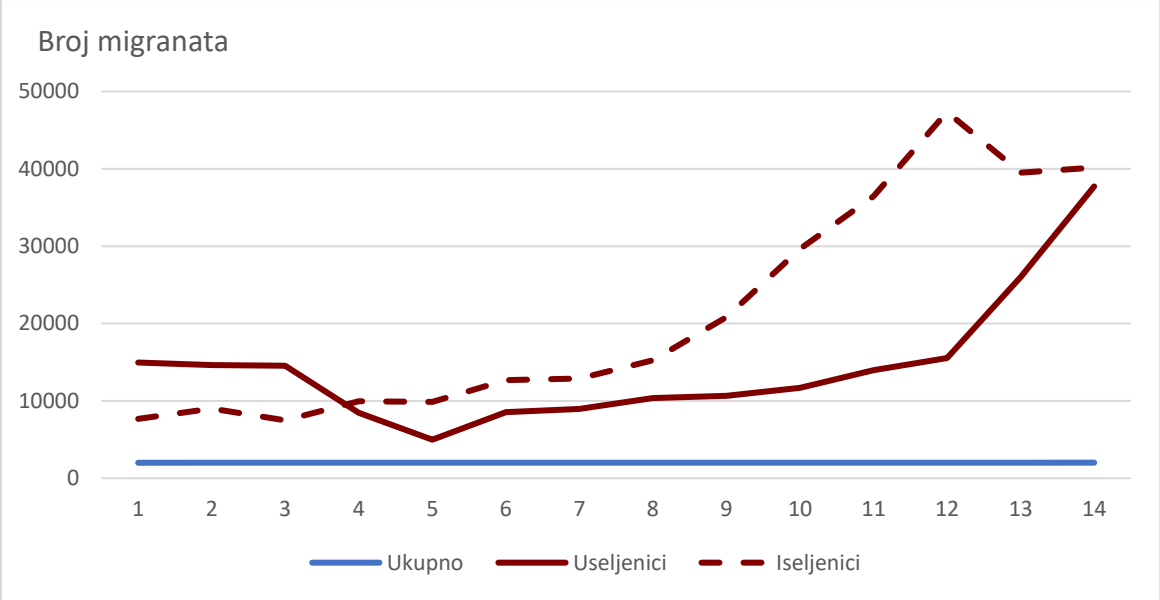
Službena statistika pokazuje da je neto iseljavanje izrazito negativno. U prosjeku se od 2015. do 2019. godišnje iselilo oko 0,5 % do 0,8 % ukupnog stanovništva, što je u odnosu na radno aktivno stanovništvo oko 1,2 % do 1,7 %. Ta negativna kretanja snažno su utjecala na domaće tržište rada na kojem se pojavio nedostatak radne snage u pojedinim segmentima gospodarstva, posebice u sektoru turizma i ugostiteljstva, ali i u graditeljstvu i zdravstvenom sektoru. Uz otvaranje tržišta, glavni je razlog iseljavanja niska domaća cijena rada.

Na slici 2 prikazan je broj useljenika i iseljenika. Neto migracijski saldo pogoršao je ravnotežu na tržištu rada, osobito nakon 2013. kad je jaz između useljenika i iseljenika postao veći. Stoga

[16] Are You Syrious?: https://areyousyrious.eu/

ga je Hrvatska pokušala umanjiti povećanjem kvota za zapošljavanje državljana trećih zemalja. Od ukupno 37 726 imigranata u 2019., njih 26 % bili su hrvatski državljani, 7 % ostali državljani EU-a i 66 % državljani trećih zemalja. Taj veći postotak hrvatskih državljana posljedica je činjenice da većina Hrvata u zemljama regije ima dvojno državljanstvo (npr. ljudi iz Bosne i Hercegovine čine 25 % ukupnog broja imigranata koji su hrvatski državljani, dok ljudi iz Srbije čine njih 7 %). Nadalje, razlog je i činjenica da su mnogi Hrvati povratnici iz Njemačke (36 %) i drugih europskih zemalja.

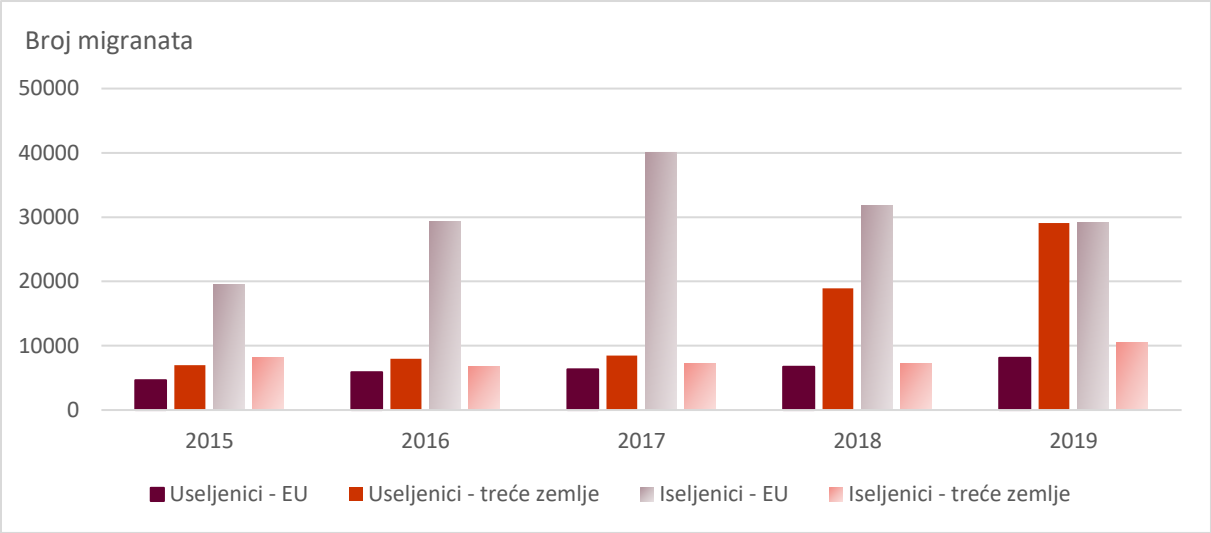
Slika 2: Neto migracija stanovništva Republike Hrvatske prema inozemstvu, 2006. – 2019.



Izvor: Državni zavod za statistiku, Migracije stanovništva Republike Hrvatske 2010. i 2019., https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/07-01-02_01_2020.htm i https://www.dzs.hr/hrv_eng/publication/2011/07-01-02_01_2011.htm (pristupljeno 20. 11. 2021.).

Slika 3 pokazuje da je od 2015. posebno izraženo povećanje broja useljenika iz trećih zemalja, s vrhuncem u 2018., dok je useljavanje iz zemalja EU-a na relativno stabilnoj razini u svim godinama. U te statističke podatke uključeni su i useljenici s hrvatskim državljanstvom. Veći jaz između useljenika iz zemalja EU-a i useljenika iz trećih zemalja može se primijetiti nakon 2017. Taj je jaz povezan s povećanim godišnjim kvotama za zapošljavanje državljana trećih zemalja. U ukupnom broju useljenika u 2018. i 2019. značajan je udio državljana trećih zemalja s dozvolama za zapošljavanje. Stoga će daljnja analiza biti usmjerena statističkim podacima vezano uz kvote.

Slika 3: Međunarodne migracije prema zemlji porijekla/odredištu i državljanstvu, 2015. – 2019.



Izvor: Državni zavod za statistiku, Migracije stanovništva Republike Hrvatske, razna izdanja, https://www.dzs.hr/default_e.htm (pristupljeno 10. 01. 2022.).

Budući da Hrvatska ima sve veći broj useljenika, važno je napomenuti da je prema podacima Eurostata za Hrvatsku u 2018. godini bilo 6,4 useljenika na 1000 stanovnika. Jednako tako, može se istaknuti da su useljenici iz zemalja EU-a u Hrvatskoj u 2019. činili 0,61 % zaposlenih u pravnim osobama, dok su useljenici iz trećih zemalja činili veći udio od 2,17 %.[17] Taj pokazatelj ukazuje na probleme deficitarnosti s kojima se suočava tržište rada u Hrvatskoj. Daljnje informacije iz službenih izvora i Ankete o radnoj snazi u pogledu useljenika u Hrvatsku nepotpune su.

Što se tiče kvalitete podataka, potrebno je naglasiti da su podaci iz službenih izvora i Ankete o radnoj snazi (ARS) oskudni (HZZ, 2021.). U većini slučajeva podaci iz ARS-a o strancima nisu dostupni i/ili su označeni kao netočna procjena. U nekim su slučajevima podaci iskazani uz napomene da te brojke nisu nula, već da je procjena krajnje netočna. Stoga se podaci prikazani u ovom poglavlju uglavnom temelje na statističkim podacima Ministarstva unutarnjih poslova koji su kvalitetniji, iako ne i bez metodoloških problema.

1.3.2. Nedavna migracija radnika iz trećih zemalja

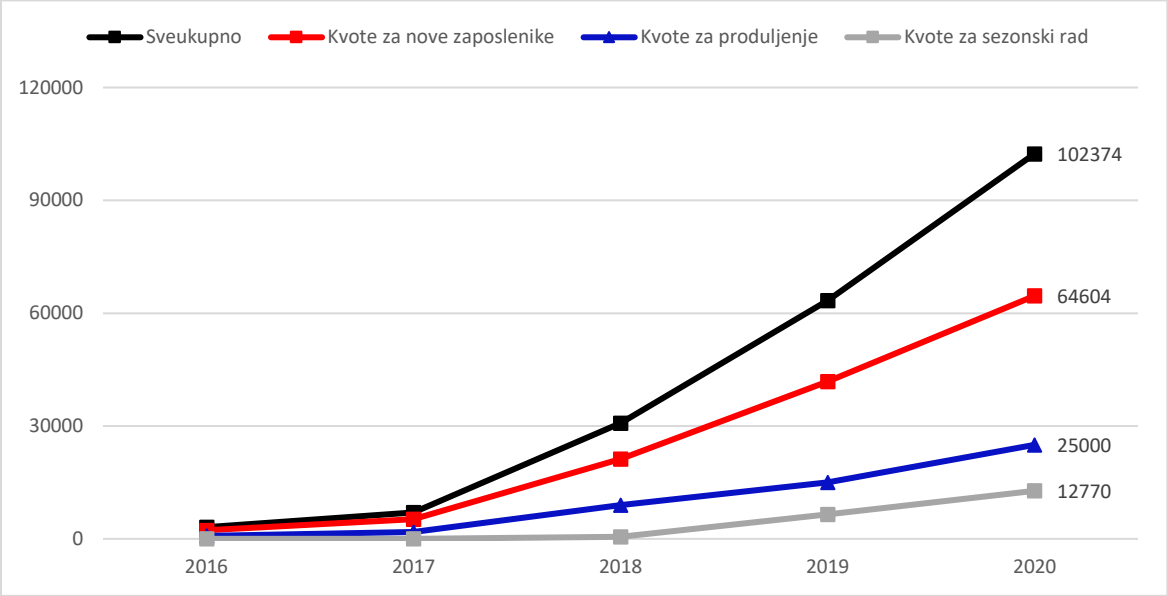
Najznačajnije povećanje odobrenog broja kvota zabilježeno je 2020. godine.[18] Na slici 4 i u tablici 2 prikazan je broj godišnjih kvota za zapošljavanje stranaca. Jasno je da je posljedica odljeva radne snage dovela do velikog broja inozemnih radnika koji se primjećuje u svim kategorijama kvota, a posebno je izražen nakon 2017. Na slici 4 i u tablici 2 uključene su i kvote za sezonski rad. Te se kvote odobravaju na kraće vremensko razdoblje (oko tri mjeseca), uglavnom za sezonske poslove u sektoru turizma i ugostiteljstva, te predstavljaju mali postotak ukupno odobrenih kvota.

[17] Broj useljenika iz EU-a relativno je velik jer njega čine i hrvatski državljani koji su privremeno radili u drugim zemljama EU-a, ali su se odlučili doseliti natrag u Hrvatsku. U stvarnosti je ukupan broj useljenika vjerojatno nešto veći jer se tom statistikom ispituje useljavanje na godišnjoj osnovi i ne predstavlja kumulativne brojke kojima bi se pribrojili doseljenici iz prethodnih godina.

[18] Odluka o odobravanju kvota za 2020. donesena je prije situacije s pandemijom uzrokovanom bolešću COVID-19.

Kvote za produljenje postojećih dozvola također zauzimaju mali udio u ukupnom broju kvota. Definiraju se kao kvota za produljenje već izdanih dozvola za zapošljavanje stranaca te se također donose na godišnjoj razini. Kvote za nove zaposlenike odnose se na broj kvota koji se temelji na dodatnim potrebama za zapošljavanjem po sektorima. Njihov se broj ubrzano povećao od 2017. Sveukupni ili ukupni broj kvota zaposlenih predstavlja zbroj prethodno navedenih kategorija kvota. Statistički podaci ne uključuju kvote u okviru premještanja u sklopu poduzeća jer one čine manje od 1 % od ukupno odobrenih kvota kao ni kvote u sklopu provedbe strateških investicijskih projekata jer te kvote nisu odobravane prije 2018.

Slika 4: Kvote u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020.[19]



Izvor: Narodne Novine, Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca, NN 39/2016 (1027), NN 118/2016 (2589), NN 122/2017 (2783), NN 116/2018 (2310), NN 113/2019 (2271), (pristupljeno 4. 12. 2008.).

Tablica 2: Vrste kvota u Republici Hrvatskoj 2016. – 2020.

	Kvote za nove zaposlenike	**Kvote za sezonski rad**	**Kvote za produljenje**	**Sveukupno**
2016.	2300	15	800	3115
2017.	5211	15	1800	7026
2018.	21 210	540	9000	30 750
2019.	41 810	6540	15 000	63 350
2020.	64 604	12 770	25 000	102 374

Izvor: Narodne novine, Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca, NN 39/2016 (1027), NN 118/2016 (2589), NN 122/2017 (2783), NN 116/2018 (2310), NN 113/2019 (2271), (pristupljeno 4. 12. 2008.).

[19] Određena odstupanja u brojkama prikazanima na slici 3 i slici 4 mogu se objasniti naknadno odobrenim dodatnim kvotama, činjenicom da se ne iskoriste uvijek sve odobrene kvote, da neki državljani trećih zemalja upotrebljavaju više od jedne radne dozvole tijekom iste godine itd.

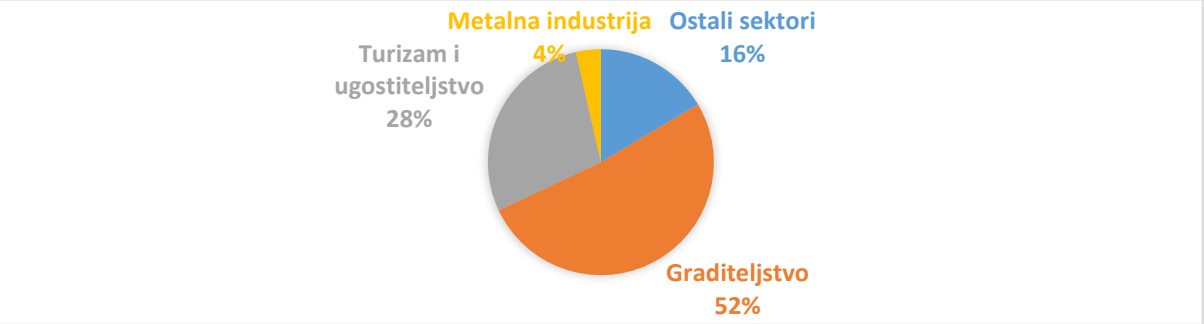
Zbog nedostatka detaljnije specifikacije sustava kvota u pogledu raspodjele kvota po sektorima naša daljnja analiza usmjerena je samo na kvote novih zaposlenika. Ukupan broj kvota novih zaposlenika najvećim je dijelom proizašao iz povećane potražnje za radnom snagom u graditeljstvu te turizmu i ugostiteljstvu koji su prikazani u tablici 3. Važnost tih dvaju sektora za hrvatsko gospodarstvo može se istaknuti činjenicom da na njih u prosjeku otpada 57 % od ukupno odobrenih novih kvota u razdoblju 2016. – 2020., dok je njihov udio u ukupnim kvotama za nove zaposlenike iznosio i do 80 % u 2020.

Tablica 3: Sektorska raspodjela kvota za nove zaposlenike i postotak zaposlenih

	Graditeljstvo		**Javno zdravstvo**		**Metalna industrija**		**Turizam i ugostiteljstvo**		**Sveukupno nove kvote**	**% zap**
	kvota	**% zap**	**kvota**	**% zap**	**kvota**	**% zap**	**kvota**	**% zap**		
2016	500	>1%	15	>1%	/	/	85	>1%	2300	>1%
2017	2080	2.0%	15	>1%	200	>1%	175	>1%	5211	>1%
2018	10,770	10.0%	70	>1%	1600	2.8%	4660	4.2%	21,210	1.4%
2019	17,800	15.4%	120	>1%	2200	3.9%	10,611	9.2%	41,810	2.7%
2020	33,300	27.3%	90	>1%	2300	4.1%	18,370	18.5%	64,604	4.2%

Izvor: Narodne novine, Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca, NN 39/2016 (1027), NN 118/2016 (2589), NN 122/2017 (2783), NN 116/2018 (2310), NN 113/2019 (2271), Statističke informacije 2021i (pristupljeno 4. 12. 2008.).

Slika 5: Sektorska raspodjela kvota za nove zaposlenike u 2020.



Izvor: Narodne novine, Odluka o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca, NN 39/2016 (1027), NN 118/2016 (2589), NN 122/2017 (2783), NN 116/2018 (2310), NN 113/2019 (2271), (pristupljeno 4. 12. 2008.).

Graditeljski sektor može se istaknuti kao sektor koji je najpodložniji deficitu jer je na njega već 2017. otpalo oko 50 % ukupnih kvota za nove zaposlenike za državljane trećih zemalja. Sektor javnog zdravstva pokazao je smanjene potrebe za novim zapošljavanjem u 2019./2020. Međutim, prema statistici Eurostata, Hrvatska općenito pati od manjka radnika u javnom zdravstvu u kojem je u 2016. imala samo 6,6 medicinskih sestara na 1000 stanovnika (u usporedbi s prosjekom EU-a od 8,5) i 3,4 liječnika (u usporedbi s prosjekom EU-a od 3,6).

U tablici 4 prikazan je broj izdanih dozvola za boravak i rad za razdoblje od 2017. do 2020. Uz kvote za nove zaposlenike ti podaci uključuju i kvote za produljenje postojećih dozvola te broj ljudi koji su se došli školovati i uključiti u istraživanja, povezati se sa svojim obiteljima, iz humanitarnih razloga i tako dalje. Prema tim podacima primjetna je promjena trenda raspodjele po sektorima. U 2017. najveći udio u dozvolama zauzima graditeljstvo (49,4 %),

slijede brodogradnja i industrija (26,8 %) pa turizam i ugostiteljstvo (5,1 %). U 2020. najveći je udio opet imalo graditeljstvo (59,4 %), na drugom su mjestu turizam i ugostiteljstvo (16,4 %), a na trećem mjestu bile su brodogradnja i industrija (10,7 %).

Graditeljstvo je sektor na koji otpada najviše dozvola, a u 2020. premašen je broj dozvola izdanih u 2019. Sektor javnog zdravstva unutar je uobičajene krivulje i u skladu s brojem odobrenih kvota za novo zapošljavanje. Izdane dozvole u turizmu i ugostiteljstvu bilježe rast do 2019., no u skladu s kretanjima u svijetu i utjecajem pandemije uzrokovane bolešću COVID-19, u 2020. smanjen je broj izdanih dozvola za boravak i rad.

Table 4: Izdane dozvole za boravak i rad i postotak zaposlenih

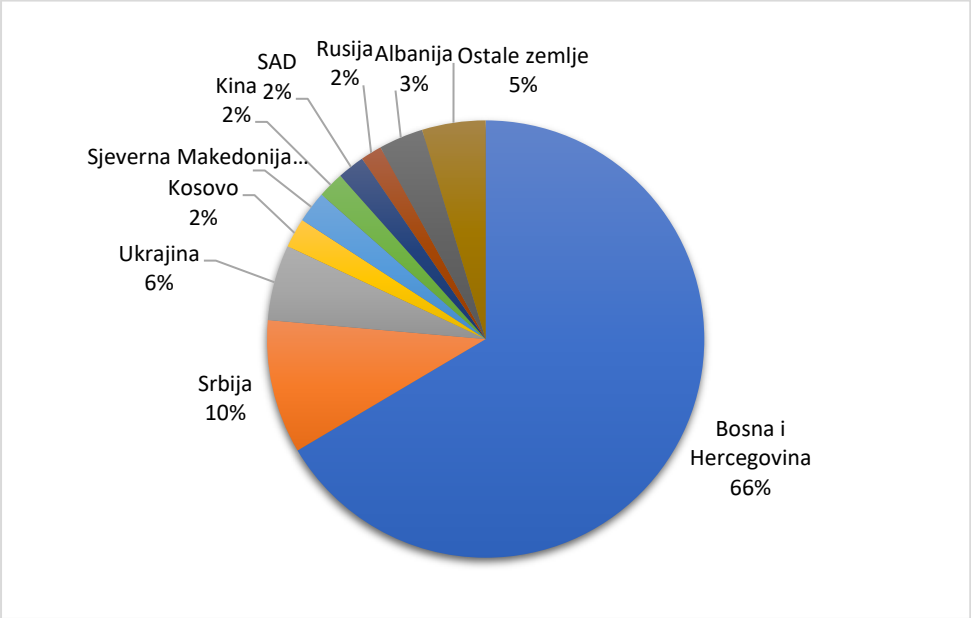
	Graditeljstvo		**Javno zdravstvo**		**Brodogradnja i industrija**		**Turizam i ugostiteljstvo**		**Ukupno**	**% zap**
	dozvole	**% zap**	**dozvole**	**% zap**	**dozvole**	**% zap**	**dozvole**	**% zap**		
2017	5531	5.4%	38	>1%	2999	1.2%	571	>1%	11,195	>1%
2018	16,452	15.4%	61	>1%	4134	2.0%	8332	7.5%	32,719	2.1%
2019	34,869	30.3%	84	>1%	7188	2.8%	21,294	18.5%	72,492	4.7%
2020	39,866	32.6%	86	>1%	7183	2.8%	11,012	11.0%	67,108	4.3%

Izvor: Statistički pregled izdanih dozvola za boravak i rad za strance prema djelatnostima, Ministarstvo unutarnjih poslova, dostupno na zahtjev,, Statističke informacije 2021i (pristupljeno 4. prosinca 2021).

Zanimljivo je analizirati i sastav državljana trećih zemalja s dozvolom privremenog boravka u svrhu rada. Ministarstvo unutarnjih poslova vodi zasebnu statistiku o državljanima trećih zemalja s privremenim boravkom u razne svrhe kao što su spajanje obitelji, obrazovanje, znanstveno istraživanje i sl. Naš je interes usmjeren na statističke podatke koji se odnose na prijavljene boravke u svrhu rada tako da ovi drugi aspekti neće biti razmatrani.

Prema posljednjim dostupnim podacima iz 2017., od ukupno 7750 prijavljenih boravaka u svrhu rada, 66,5 % radnika dolazi iz Bosne i Hercegovine, a na drugom su mjestu radnici iz Srbije s 10 % (vidjeti sliku 6). Usporedbe radi, u istom je razdoblju samo 2645 građana iz Europskoga gospodarskog prostora podnijelo zahtjev za privremeni boravak u svrhu rada. Jezična barijera općenito ne predstavlja problem za državljane trećih zemalja koji dolaze u Hrvatsku jer oko 85 % njih govori lokalne jezike. Naime, radi se o osobama s područja bivše Jugoslavije koje govore hrvatski, srpski ili bosanski jezik (Europska komisija, 2019.).

Slika 6: Državljanstvo stranaca iz trećih zemalja s privremenim boravkom u svrhu rada na dan 31. 12. 2017.



Izvor: Ministarstvo unutarnjih poslova https://Mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni_stalni_boravak/Drz_trecih-privremeni%20boravak.pdf, (pristupljeno 20. 11. 2021.).

1.4. Pregled sekundarne literature

1.4.1. Studije lokalnih stručnjaka za migracije

Ovo poglavlje donosi pregled najrelevantnije literature i rezultata istraživanja s fokusom na migraciju radne snage iz trećih zemalja u Hrvatsku u razdoblju od 1990. godine do danas.

Analiza hrvatskih migracija na početku 21. stoljeća pokazuje da su u najnovijem vremenskom razdoblju u Hrvatskoj postojali svi modaliteti migracije, i to usporedno, što potvrđuje postojanje visokog stupnja mobilnosti stanovništva. Međutim, negativan migracijski saldo na nacionalnoj razini negativno je utjecao na društveno-gospodarski i demografski razvoj. U devedesetim godinama 20. stoljeća Hrvatska je izgubila oko 300 000 ljudi zbog slabog prirodnog prirasta, visoke stope iseljavanja i niske stope useljavanja. Nadalje, tijekom devedesetih godina 20. stoljeća asimetričan prostorni razvoj zemlje samo se pojačao jer je rastao značaj većih regionalnih gradskih centara u odnosu na ostatak zemlje (Lajić, 2002.). U studiji o društvenim utjecajima ruralno-urbane migracije u Hrvatskoj u razdoblju 1991. – 2011. opisana su tri glavna razdoblja. Prvo razdoblje od 1991. do 1995. bilo je razdoblje sukoba obilježeno raspadom Jugoslavije. Drugo razdoblje od 1996. do 2000. bilo je razdoblje nakon sukoba kada su reintegrirana prethodno okupirana područja Hrvatske. Naposljetku, razdoblje od 2001. do 2010. navedeno je kao razdoblje normalizacije (Mežnarić i Stubbs, 2012.: 245.). Zaključak je studije da Hrvatska u to vrijeme nije imala jasnu i vjerodostojnu migracijsku politiku koja bi omogućila upravljanje migracijskim priljevom i odljevom u kontekstu potreba tržišta rada (ibid.: 269.).

Istraživanje o karakteristikama imigranata na hrvatskom tržištu rada u kojem su se proučavali podaci od 2006. do 2012. pokazuje da pojedine migrantske podskupine imaju nižu razinu obrazovanja od domaćeg stanovništva. Dakle, čini se da Hrvatska u prosjeku ne privlači visokoobrazovanu radnu snagu, što je prevladavajući imigracijski obrazac kod razvijenih tržišnih gospodarstava. Umjesto toga, čini se da migranti popunjavaju donji dio ljestvice obrazovnih postignuća, vjerojatno prihvaćajući poslove koje lokalno stanovništvo smatra nepoželjnima. Zaključak je studije da Hrvatska nije uspjela privući dinamičniju radnu snagu koja najviše pridonosi gospodarskoj aktivnosti (Botrić, 2015: 53.). Kad je riječ o plaćama, navodi se da ne postoje velike razlike između prosječne neto plaće osoba rođenih u inozemstvu i domaćeg stanovništva (ibid.: 54.).

Istraživanje o stavovima hrvatskih građana prema migrantima provedeno 2012. godine pokazalo je da ih većina smatra prijetnjom za položaj lokalnog stanovništva na tržištu rada. Većina se slaže s tvrdnjama da je poželjno ograničiti ulazak stranih radnika na tržište rada kako bi se pri zapošljavanju dala prednost domaćem stanovništvu (59,3 %). U pogledu migracijske politike, većina ispitanika postavlja asimilaciju kao imperativ. To znači da se na integraciju migranata gleda kao na jednosmjeran proces u kojem migranti trebaju zanemariti svoju kulturnu raznolikost i biti asimilirani (Čačić Kumpes i Gregurović, 2012.; 318.–319.). Istraživanje je provedeno u vrijeme kada Hrvatska nije bila članica EU-a i nije se suočavala s problemom masovnog iseljavanja koje je posljednjih godina izišlo na vidjelo. Vjerojatno se kao posljedica promjena društveno-gospodarskih prilika i pod utjecajem EU-a mijenjaju stavovi hrvatskih građana pa je danas zastupljena veća otvorenost.

Prema nekim novijim procjenama Hrvatska je od ulaska u EU izgubila oko 5 % stanovništva, dok se gubitak potencijalnog BDP-a procjenjuje na 13 % (Troskat i sur., 2019.: 898.). Velik dio iseljenika čine visokokvalificirani radnici, što predstavlja dodatan problem jer je Hrvatska dugi niz godina ulagala u njihovo obrazovanje. Sadašnji pristup ovom gorućem problemu nije odgovarajući jer se praćenje migracije hrvatskog stanovništva ne provodi sustavno i dosljedno. Nadalje, prikupljeni nacionalni podaci nisu u skladu s podacima zemalja u koje su se odselili stanovnici Hrvatske. Autori su posebno kritični prema takozvanim pozitivnim učincima iseljavanja kao što su prijenosi doznakama jer se gubitak ljudskog kapitala ne može nadoknaditi financijski (ibid.).

1.4.2. Gospodarsko-sektorska procjena zapošljavanja migrantskog rada

Veliko oslanjanje hrvatskoga gospodarstva na migrantsku radnu snagu u graditeljstvu i turizmu znači da je potrebno usmjeriti posebnu pravnu i političku pozornost prema statusu državljana trećih zemalja. Ipak, takve su studije trenutačno rijetke. Neke starije studije ukazuju na to da su krutost zakona o radu, nedostatak kulture mobilnosti i neusklađenost vještina izravno povezani s relativno malim brojem stranih radnika migranata. Naime, u populaciji zakonitih migranata zaposlen je tek svaki treći, a 91 % tih radnika činili su muškarci (Pavić, 2010.).

Studija o radnicima migrantima u Hrvatskoj provedena 2013. godine ukazuje na to da je oko 63 % njih radilo u manjim privatnim poduzećima koja imaju do deset radnika (Božić i sur., 2013.: 373.). Nadalje, oko dvije trećine radnika migranata bile su u dobnoj skupini od 30 do 50 godina, a većina su bili muškarci. Čak 93,3 % radnika migranata u tom uzorku ima samo

osnovnu ili srednju stručnu spremu, dok je postotak radnika s visokim obrazovanjem samo 6,6 % (ibid.: 376.). Više od 90 % radnika migranata u uzorku bilo je iz Bosne i Hercegovine (ibid.: 377.). Glavni motiv dolaska na rad u Hrvatsku bile su financije i relativna lakoća dobivanja dozvole za rad (ibid.: 380.). Zaključak je studije da radna migracija prema Hrvatskoj nije dio šireg migracijskog sustava, već predstavlja oblik transnacionalne strategije preživljavanja za mnoge stanovnike zemalja regije.

Iz iskustava zapadnoeuropskih zemalja moglo bi se pretpostaviti da se u slučaju upućenih radnika neregularne i izrabljivačke prakse radnih odnosa prenose iz zemlje podrijetla u Hrvatsku, unatoč univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorima. Drugim riječima, unatoč mehanizmima za kontrolu i provedbu standarda EU-a, ranjivost državljana trećih zemalja i dalje je prisutna zbog učinka prikrivanja zaposlenja preko upućivanja, za koje su karakteristični podugovaranje, prekogranična mobilnost i privremeno pružanje usluga (Dunaj i sur., 2020.: 6.). Nadalje, radnici upućeni na rad manje su informirani o rizicima i manje osposobljeni od lokalnih radnika. Također oni često ne prijavljuju nepravilnosti zbog straha od gubitka posla (idid.: 8.).

1.4.3. Uključivanje radnika migranata na tržište rada

Nedavno objavljena studija o poduzetništvu migranata u Hrvatskoj pokazuje da su postojeći poduzetnici migranti općenito upoznati s funkcioniranjem lokalnog tržišta rada i lokalnim poslovnim regulatornim okvirom jer je to preduvjet za poslovanje u zemlji. Međutim, poduzetnici migranti iskazali su značajnu potrebu za dodatnim informacijama i edukacijom o općem regulatornom okviru jer se u Hrvatskoj zakoni i propisi često mijenjaju. Ostale potrebe za obukom utvrđene su u sljedećim kategorijama: (i) vještine u pružanju usluga; (ii) upravljanje odnosima s klijentima; (iii) vještine za pokretanje poslovanja; (iv) razvoj novih proizvoda i usluga (Interreg Country Report, 2019.).

Nedavno objavljena studija o integraciji državljana trećih zemalja na tržište rada u EU-u pokazuje da se Hrvatska, kao i većina drugih država članica EU-a, suočava s trima glavnim integracijskim izazovima: (i) nedostatkom jezičnih vještina; (ii) nedostatkom priznavanja kvalifikacija i neusklađenošću vještina i kvalifikacija; (iii) diskriminirajućim praksama (Europska komisija, 2019.: 15.). Nadalje, Hrvatska se osobito suočava s problemom restriktivnog pristupa dozvolama za rad za državljane trećih zemalja koji ovdje imaju boravište za potrebe spajanja obitelji jer ne mogu automatski dobiti dozvolu za rad. Članovi obitelji ne mogu se prijaviti kao nezaposleni tražitelji zaposlenja na zavod za zapošljavanje dok se njima ili članu njihove obitelji ne odobri stalni boravak (Lalić Novak i Giljević, 2019.: 20.). U izvješću se zaključuje da u Hrvatskoj, kao i u mnogim drugim državama članicama EU-a, i dalje postoji jaz u pogledu zaposlenosti i nezaposlenosti između državljana trećih zemalja i Hrvatske te osoba rođenih u EU-u. To ukazuje na potrebu za učinkovitim politikama i programima integracije na tržište rada, gdje bi se integracija državljana trećih zemalja na tržište rada postavila kao posebno važan aspekt politike (Europska komisija, 2019.:41.).

1.5. Analiza medija

1.5.1. Višestruka analiza teksta

U prikupljanju podataka za analizu medijskih sadržaja pomogle su nam službe agencije Presscut iz Zagreba, vodeće agencije za praćenje medija u Hrvatskoj. Dali smo im nazive medijskih kuća i ključne riječi koje treba pretraživati. Odabrana su četiri dnevna lista: Jutarnji list, Večernji list, Slobodna Dalmacija i Novi list. To su najpopularnije tradicionalne novine u Hrvatskoj, a nalaze se i među 15 najpopularnijih informativnih internetskih stranica u zemlji. Ideološke razlike među njima nisu jako izražene. Međutim, dok bi Večernji list i Slobodnu Dalmaciju mogli smatrati konzervativnima, Novi list bolje je okarakterizirati kao ljevičarske, a Jutarnji list kao liberalne novine. U pretragu su dodane i dvije internetske stranice dnevnih novina Novosti i Poslovni dnevnik kako bi se povećala ideološka razlika jer su Novosti izrazito ljevičarski portal, a Poslovni je dnevnik vrlo liberalan i blizak poslodavcima. Naposljetku su u pretragu dodani i tjednik Glas koncila te mjesečnik Sindikalna akcija – prvi zbog svojeg desničarskog profila, a potonji jer je važan kao reprezentativni glas sindikalnog pokreta.

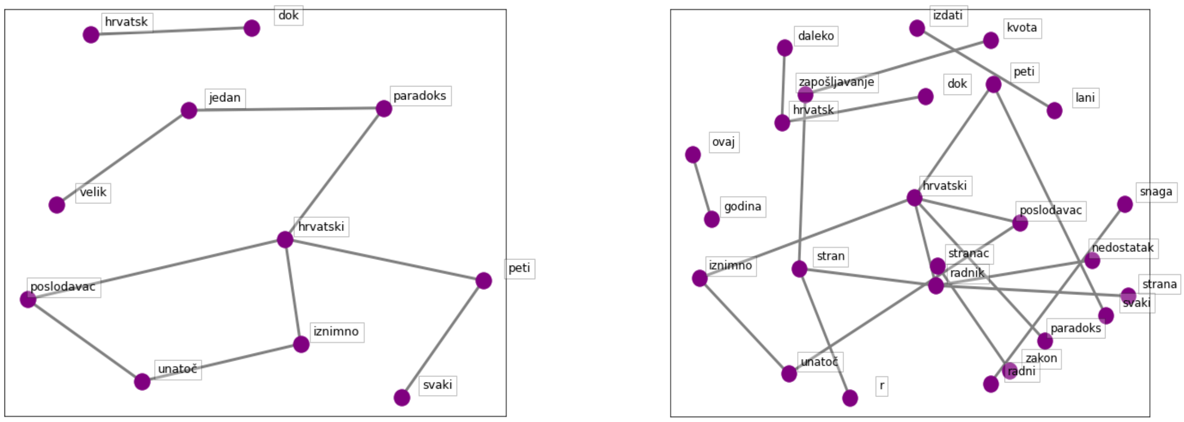
Ključne riječi dane agenciji Presscut odabrane su vrlo pažljivo kako bi se obuhvatile najvažnije teme iz područja migracije radne snage u Hrvatskoj. To su: radnici migranti, radnici iz trećih zemalja, dozvole za rad, Zakon o strancima, strana radna snaga, kvote za radnike migrante, uvjeti rada za strance. Također smo posebno tražili članke koji su objavljeni između 1. siječnja 2016. i 15. listopada 2020. Agencija Presscut za nas je obavila pretragu u svojoj bazi podataka. Na temelju ključnih riječi i medijskih izvora u zadanom vremenskom razdoblju dobili smo od Agencije početna 2693 članka.

Članci su dostavljeni u obliku tablice u Excelu u kojoj su navedeni medijski izvori, datumi objavljivanja, naslovi te početni odlomci svih članaka. Većina članaka s tog opsežnog popisa odmah je eliminirana jer je u njima tema kojom se bavimo obrađena sporadično. Potom su eliminirani i svi članci koji su prvenstveno bili usmjereni na temu migracije radne snage općenito, na primjer oni u kojima je analizirana migracijska politika EU-a ili opći problem migracijskih tokova u Europu. Na taj smo način dobili 106 članaka koji su bili vrlo relevantni za temu na koju je usmjereno naše istraživanje. Najviše tekstova pronađeno je u Večernjem listu (32 %) i Poslovnom dnevniku (25,4 %). Nešto manje članaka pronađeno je u Slobodnoj Dalmaciji (14,1 %), Jutarnjem listu (11,3 %) i Novom listu (8,4 %). Konačno, vrlo mali broj tekstova pronađen je u Glasu koncila (1,8 %), Novostima (2,8 %) i Sindikalnoj akciji (3,7 %). To ukazuje na to da se u časopisima pozicioniranima na marginama političkog spektra tema migrantskog rada nije smatrala toliko važnom kao što je to bila za glavne (*mainstream*) časopise. Vrlo visok postotak tekstova u Poslovnom dnevniku ukazuje na to da je tema migrantskog rada pri vrhu ljestvice prioriteta za hrvatske poslodavce koji su godinama lobirali kod vlasti za liberalniji režim u pogledu migrantskog rada. Važnost teme migracije radne snage porasla je od 2018. u odnosu na prethodne godine.

Slika 7: Oblak riječi najčešćih riječi

Višestrukom analizom teksta iz 106 hrvatskih članaka utvrđene su najčešće riječi koje su se pojavljivale u tim člancima. Osim najočitijih riječi kao što su rad, hrvatski ili radnici, bilo je informativnijih kao što su kvote, dozvole za rad i turizam (vidjeti sliku 7). Najčešće riječi preuzete iz korpusa tekstova upućivale su na to da je tema većine članaka bio tada važeći sustav za dobivanje dozvola za rad. Česta uporaba riječi „turizam" također je ukazivala na sezonski karakter koji stoji iza većeg dijela imigracije radne snage.

Slika 8: Česti bigrami i trigrami utvrđeni u člancima



Najčešći bigrami i trigrami utvrđeni u člancima prikazani su na slici 8. Dok su među najčešćim bigramima bili „hrvatski paradoks" i „svaki peti poslodavac", trigramima je preciznije utvrđeno da iako postoji „izniman nedostatak radne snage", sustav ostaje ovisan o „kvotama za zapošljavanje stranih radnika".

Tablica 5: Teme na temelju LDA-a

	Word 0	Word 1	Word 2	Word 3	Word 4	Word 5	Topic
Topic 0	moći	ovaj	radni	sat	radnik	mat	moći ovaj radni sat radnik mat
Topic 1	stranac	mnogo	poslje	urediti	problem	imigracijski	stranac mnogo poslje urediti problem nov imigracijski
Topic 2	tisuća	vlada	posljednji	strana	hrvatski	prvi	tisuća vlada posljednji strana hrvatski prvi
Topic 3	polit	prijedlog	okruženje	sektor	dialog	hrvati	polit prijedlog okruženje sektor dialog hrvati
Topic 4	hrvatski	pripremati	turistički	deset	nov	sindikat	hrvatski pripremati turistički deset nov sindikat
Topic 5	poslodavac	velik	jedini	sav	trebati	turizam	poslodavac velik jedini sav trebati turizam
Topic 6	zakon	mjesec	predstaviti	nov	zapošljavanje	stran	zakon mjesec predstaviti nov zapošljavanje stran
Topic 7	htjeti	dan	početak	vladin	stvoriti	kolovoz	htjeti dan početak vladin stvoriti kolovoz
Topic 8	imati	radilo	jedan	raditi	među	kazati	imati radilo jedan raditi među kazati
Topic 9	zbog	država	regija	unatoč	rad	dva	zbog država regija unatoč rad dva

U zadnjem koraku željeli smo automatizmom utvrditi teme skrivene u korpusima teksta. Odlučili smo upotrebljavati algoritam LDA (latentna Dirichletova alokacija) osmišljen za izdvajanje tema skrivenih u člancima iz uzorka (tablica 5). Taj je postupak učinkovit i stoga popularan u obradi prirodnog jezika (OPJ) bez obzira na nacionalni jezik. LDA je probabilistički generativni model koji spaja riječi (vjerojatnost) s određenim brojem tema. Postavili smo algoritam za otkrivanje deset općih tema koje proizlaze iz prikupljenih članaka. Cilj je bio skenirati sve članke „odozgo". U tablici 5 prikazane su teme izvučene iz korpusa teksta koji je uzet kao uzorak. Iako su se neke teme činile teško razumljivima jer riječi nisu bile uvijek usklađene, mogli bi se donijeti neki opći zaključci:

- Hrvatska treba bolje regulirati svoju radnu imigraciju
- Situacija s imigracijom radne snage razlikuje se od sektora do sektora
- Poslodavci u sektoru turizma uvelike ovise o stranim radnicima
- Vlada radi na novom Zakonu o strancima

1.5.2. Analiza sadržaja

Veliki broja članaka problematizira činjenicu da na hrvatskom tržištu rada postoji veliki nedostatak radne snage. U 2018. procjenjivalo se da hrvatskoj nedostaje 300.000 radnih mjesta postojeće razine produktivnosti. Organizacije poslodavaca i sindikati oko toga dijele vrlo različite stavove. Poslodavci ne žele ograničenja u korištenju stranih radnika, dok se sindikati tome protive strahujući da bi to moglo potkopati cijenu rada. Stoga oni primarno zagovaraju rast plaća kako bi Hrvatska postala atraktivna za domaće radnike. Ipak, obje strane se slažu da se problem nedostatka radne snage ne može riješiti samo njenim uvozom. Hrvatska bi trebala više ulagati u strukovno obrazovanje i cjeloživotno učenje kako bi se domaći radnici bolje uklopili u sve dinamičnije prilike na tržištu rada.

Članci problematiziraju i činjenicu da Hrvatske nema sveobuhvatne i programski usmjerene useljeničke politike kojima bi se naročito poticalo useljavanje visokokvalificiranih radnika. Visokokvalificiranih je 2019. među radnicima migrantima bilo tek 5-6%, dok je niskokvalificiranih bilo oko 40% a kvalificiranih radnika s iskustvom oko 50%. Dio članaka bavio se i pitanjem cijene rada u Hrvatskoj. Čini se da je Hrvatska, naročito do 2019., bila neatraktivna za strane radnike zbog relativno niske cijene rada. Brojne nove države članice EU-a već su od 2015. počele povećavati cijenu rada te su u odnosu na Hrvatsku postale atraktivnije za strane radnike.

Tematski najveći dio članaka odnosi se na nedostatak radnika u turizmu koji je u Hrvatskom BDP-u zastupljen sa nekih 20%. U nekoliko članaka predstavnici sektorskog i drugih sindikata jasno su oslikali loše uvjete rada u ovoj gospodarskoj grani. Ugovori na određeno vrijeme često se neopravdano sklapaju na period od mjesec dana, što radnike drži u velikoj neizvjesnosti. U manjim ugostiteljskim objektima uvriježilo se da se radniku dio zarade isplaćuje izravno u gotovini, što nije u skladu sa zakonom no inspekcija rada slabo to sankcionira. Konačno, veliki je problem nedostatak jasnih radnih standarda za profesije kao što su sobarica ili konobar, zbog čega tijekom ljetnih mjeseci ti radnici često rade do iznemoglosti.

U člancima iz 2016. i 2017. naglasak je često stavljan na važnost prekvalifikacija nezaposlenih. Međutim, od 2018. ovo se pitanje rjeđe tematizira, što koincidira s činjenicom da je uslijed iseljavanja broj nezaposlenih znatno smanjen. Isto tako tijekom 2016., 2017. i 2018. učestalo se razmatrala mogućnost sklapanja bilateralnog sporazumu sa BiH kojim bi se omogućilo upućivanje radnika iz tamošnjih tvrtki u Hrvatsku, no u kasnijim godinama o tome se više nije pisalo. U svim promatranim godinama diskutiralo se o slovenskom modelu zapošljavanja stranaca koji se smatra krajnje liberalnim. U Sloveniji se u slučaju kada tamošnji zavod za zapošljavanje ne može naći radnika u tjedan dana poslodavcima omogućava da zaposle strance. Zbog toga su brojni radnici iz BiH u Hrvatskoj zaposleni putem slovenskih agencija za privremeno zapošljavanje, što nije u skladu s interesima hrvatskih poslodavaca.

Dio članaka bavi se pitanjem izaslanih radnika koji su upućeni iz jedne države u drugu radi obavljanja određenih ugovornih poslova u ima i za račun svojeg domicilno poslodavca. Ovaj međunarodno priznati pravni instrument bio je vrlo koristan za hrvatske poslodavce jer im je omogućavao ugovaranje i izvođenje određenih poslova u inozemstvu, po nižim cijenama nego što su to nudile domicilne tvrtke. Kada je 2018. godine došlo do izmjene direktive o upućenim

radnicima, prema kojoj izaslani radnik mora imati istu plaću i iste radne uvjete kao radnici u zemlji, hrvatski poslodavci bili su ogorčeni. Tvrdili su da su tim putem preko noći postali manje konkurentni, te da hrvatski europarlamentarci i drugi predstavnici nisu reagirali na odgovarajući način.

Veći broj članaka razmatra kvotni sustav za zapošljavanje stranaca kakav je do 2021. postojao u Hrvatskoj. On je bio problematičan jer nije bio prilagodljiv naglim promjenama na tržištu rada. Uz to, kvote su se dijele prema brzini prijave, a ne po potrebi i realizaciji poslova, pa se događalo da neke tvrtke ne koriste dobivene dozvole, dok ih istovremeno druge ne mogu dobiti. Zapošljavanje stranaca sukladno nekolicini članaka iz 2019. nije u Hrvatskoj najbolje riješeno niti u domeni samozaposlenosti. Kako bi pokrenuo vlastiti obrt strani radnik trebao bi imati temeljni kapital od najmanje 200.000 kuna, dok su u drugim novim državama članicama potrebni iznosi znatno niži.

U 2020. veliki broj članaka razmatrao je donošenje i sadržaj novog Zakona o strancima, kojim je dotadašnji kvotni sustav zamijenjen sustavom koji se temelji na testu tržišta rada. Za njega se kaže da se nalazi „na pola puta između kvotnog sustava i liberalnog slovenskog modela". Sadržaj novog Zakona o strancima kritiziran je u lijevo orijentiranim medijima zbog strožih pravila vezano uz tretman izbjeglica što u kontekstu istovremenog otvaranja tržišta rada predstavlja stanoviti paradoks.

U 2019. i 2020. objavljeno je više članaka koji problematiziraju uvoz radne snage iz dalekih izvaneuropskih zemalja, što u Hrvatskoj predstavlja novost. Među tim radnicima prevladavaju oni iz Indije i Kine, koji se najvećim dijelom zapošljavaju u graditeljstvu, a na putu njihove uspješne integracije veliki problem predstavljaju jezične barijere. Za takve radnike poslodavci vrlo često moraju osigurati prehranu i smještaj. Međutim, država te izdatke ne priznaje kao trošak već kao plaćanje u naravi.

Posljedice pandemije razmatraju se u većem broju članaka koji su objavljeni 2020. godine. Navodi se da se zatvaranje ekonomije u razdoblju ožujak-svibanj 2020. najlošije odrazilo na mlade i na strane radnike. Oni su uglavnom imali ugovore na određeno vrijeme koji uslijed krize nisu više obnavljani. Navodi se i da je najveći broj kvota odobrenih za 2020. godinu ostao neiskorišten, pa je tako u srpnju 2020. bilo iskorišteno tek oko 30% odobrenih kvota.

1.6. Industrijski odnosi

1.6.1. Relevantne institucije u području socijalnog dijaloga / kolektivnog pregovaranja

Industrijske odnose u Hrvatskoj na svim razinama karakterizira rascjepkanost sindikalne scene i ujedinjenost poslodavaca. Prema podacima prikupljenima na kraju 2017., ukupan broj članova u tri reprezentativne konfederacije bio je 252 140. (Šeperić, 2018.). Što se tiče poslodavaca, Hrvatska udruga poslodavaca povezuje oko 5000 poduzeća koja zapošljavaju više od 50 % radnika u privatnom sektoru, odnosno gotovo 400 000 radnika. Hrvatska udruga poslodavaca jedini je relevantni socijalni partner na strani poslodavaca na nacionalnoj razini (ibid.).

Sindikalna gustoća u Hrvatskoj procjenjuje se na oko 26 % te je u padu. Krajem 2014. kolektivnim ugovorima regulirana su prava oko 53 % radnika u odnosu na oko 61 % u 2009. (Bagić, 2016.). Većina su tih kolektivnih ugovora ugovori na razini poduzeća. Međutim, većina radnika nije obuhvaćena takvim već sektorskim sporazumima od kojih su neki odlukom ministra rada prošireni na cijeli sektor. Gospodarsko-socijalno vijeće najviši je oblik tripartitnog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj sa savjetodavnim ovlastima. Slabljenje socijalnog dijaloga kao instrumenta odlučivanja može se protumačiti kao posljedica gospodarske krize u 2009. od kada vlada često pribjegava jednostranim odlukama (Samardžija i sur., 2017.).

Prisutnost radnika migranata velika je u graditeljstvu te u turizmu i ugostiteljstvu. Ta dva sektora imaju sektorske kolektivne ugovore koji se proširuju odlukom ministra. Međutim, u oba dokumenta nema jasnih odredbi koje se odnose na radnike migrante, posebice one iz trećih zemalja. U metaloprerađivačkoj industriji ne postoji sektorski kolektivni ugovor, već oko 100 ugovora na razini poduzeća koji su dogovoreni između različitih poduzeća i Sindikata metalaca Hrvatske – Industrijskog sindikata. U sektoru javnog zdravstva postoji sektorski kolektivni ugovor koji je potpisan 2018. Međutim, ni u tom dokumentu nema odredbi koje se odnose na radnike migrante (Intervjui SGH, SMH, STUH, SSZSSH, 2021.).

1.6.2. Podaci o kolektivnom pregovaranju

Prema podacima Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, u listopadu 2016. u zemlji je na snazi bio 751 kolektivni ugovor. U javnom sektoru postojalo je pet sektorskih kolektivnih ugovora koji su obuhvaćali usluge socijalne skrbi, osnovno i srednje obrazovanje, kulturne ustanove koje se financiraju iz državnog proračuna te sektor zdravstva i zdravstvenog osiguranja. U privatnom sektoru u 2016. postojalo je pet važećih sektorskih sporazuma koji su obuhvaćali graditeljstvo, ugostiteljstvo i turizam, putničke agencije, pomorce na brodovima u međunarodnom pomorskom prometu i privatno zdravstvo (Samardžija i sur. 2017.).

U sektorima poljoprivrede, ribarstva, prehrambene industrije, energetike, kemijske i farmaceutske industrije, informacija i komunikacija, financija i osiguranja kao i u nizu drugih ne postoje granski kolektivni ugovori, već samo oni na razini poduzeća. Istovremeno, u sektorima koji imaju granske kolektivne ugovore sklopljeni su i brojni kolektivni ugovori na razini poduzeća. U području graditeljstva uz prošireni granski kolektivni ugovor postoji više od 30 ugovora na razini poduzeća (Šeperić, 2018.).

1.6.3. Socijalni partneri i kolektivni ugovori u sektorima odabranima za ovo istraživanje

• Graditeljstvo
Organizacije poslodavaca: Hrvatska udruga poslodavaca - Udruga poslodavaca graditeljstva
Sindikati: Sindikat graditeljstva Hrvatske

•Javno zdravstvo
Organizacije poslodavaca: Ministarstvo zdravstva Republike Hrvatske
Sindikati: Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara - medicinskih tehničara, Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske, Hrvatski liječnički sindikat

• Metalna industrija

Organizacije poslodavaca: Hrvatska udruga poslodavaca - Udruga metalne industrije
Sindikati: Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat

•Usluge (turizam i ugostiteljstvo)
Organizacije poslodavaca: Hrvatska udruga poslodavaca - Udruga ugostiteljstva i turizma
Sindikati: Sindikat turizma i usluga Hrvatske

• Sektor rada putem online platformi
Organizacije poslodavaca: ne postoje
Sindikati: Sindikat radnika digitalnih platformi Hrvatske

1.7. Glavne opaske

Uz ograničenu ponudu domaćih radnika hrvatsko gospodarstvo ne može učinkovito funkcionirati bez povećanja broja radnika iz inozemstva. Posljednjih godina zemlja se suočava s visokim negativnim stopama neto migracije koje su, prema naslovima iz medija, vrlo često bile praćene pojmovima kao što su egzodus, depopulacija ili masovno iseljavanje. Do 2021. rad državljana trećih zemalja regulirao se službenom odlukom Vlade o odobrenim kvotama za svaku godinu. Bazu radnika uglavnom su činili državljani trećih zemalja iz Bosne i Hercegovine i Srbije koji su u 2017. predstavljali 76 % svih useljenika. Ti se radnici ne susreću s jezičnom barijerom, a prosječne zarade u Hrvatskoj veće su nego u tim zemljama.

Službeni podaci Ministarstva unutarnjih poslova ukazuju na veliko povećanje kvota za zapošljavanje stranih radnika na hrvatskom tržištu rada u posljednjem razdoblju. Graditeljstvo te turizam i ugostiteljstvo ističu se kao najugroženiji sektori u kojima se zapošljava najviše stranih radnika. Medijski naslovi ukazuju na sve veći deficit medicinskog osoblja. Međutim, prema podacima Ministarstva unutarnjih poslova, službeni zahtjevi za zapošljavanjem novih radnika u ovom sektoru manje su brojni u odnosu na druge sektore.

Istraživanja o radnicima migrantima u Hrvatskoj oskudna su, ali općenito pokazuju da migranti popunjavaju radna mjesta koja zahtijevaju minimalno (nisko) obrazovanje te da većina radnika migranata potječe iz zemalja regije. U posljednjih pet godina povećala se medijska pokrivenost teme migrantskog rada. Međutim, u medijima nedostaje kvalitetnih članaka o manje vidljivim problemima povezanima s diskriminacijom i integracijom tih radnika.

Otkako je na snazi novi Zakon o strancima, u siječnju 2021. sustav kvota za reguliranje rada državljana trećih zemalja zamijenjen je sustavom koji počiva na tzv. testu tržišta rada. To znači da su poslodavci koji žele zaposliti državljane trećih zemalja od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ) dužni zatražiti provođenje testa tržišta rada prije negoli se Ministarstvu unutrašnjih poslova (MUP) podnese zahtjev za dozvolu za boravište i rad. Taj je novi sustav fleksibilniji i usmjeren prema budućnosti, ali nije oslobođen smetnji i drugih praktičnih problema.

2. Razmatranja stručnjaka o migrantskom radu

2.1. Uzroci radnih migracija

Nastavak ove studije većinom se temelji na intervjuima s predstavnicima socijalnih partnera, stručnjacima i aktivistima u pet odabranih sektora. Ukupno smo proveli 21 intervju koji je uključivao sektorske socijalne partnere i stručnjake. Intervjuirani su predstavnici sektorskih socijalnih partnera u graditeljstvu, javnom zdravstvu, metalnoj industriji te turizmu i ugostiteljstvu. U sektoru digitalnih platformi intervjuirali smo samo sektorski sindikat jer nije bilo moguće identificirati sektorskog predstavnika poslodavaca. Glavni kriterij za odabir osoba koje su bile intervjuirane kao stručnjaci bilo je autorstvo publikacija koje se bave migracijama i migrantskim radom. Predstavnici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Ministarstva unutarnjih poslova intervjuirani su zbog važnosti ovih institucija u sklopu postupka izdavanja radnih dozvola za državljane trećih zemalja. Cilj ovog empirijski utemeljenog poglavlja bio je iz prve ruke dobiti informacije o pravnom statusu radnika migranata, njihovoj integraciji i mogućim poboljšanjima regulatornog i društvenog okruženja.

Potreba za stranim radnicima u Hrvatskoj jako se razlikuje od sektora do sektora. Najveće potrebe već se tradicionalno bilježe u sektoru graditeljstva. Pokazalo se da ne postoji dovoljan interes za ta zanimanja i da u strukovne škole nije upisano dovoljno učenika za ta usmjerenja. Upravljački kadar hrvatskih graditeljskih poduzeća u pravilu čine naši inženjeri i menadžeri, ali fizički su radnici često u velikom broju stranci. U turizmu su se prije desetak godina potrebe za sezonskim radnicima na obali dobrim dijelom zadovoljavale migracijama iz kontinentalnih dijelova zemlje. Međutim, otkako je hrvatskim državljanima u potpunosti otvoreno tržište rada zapadne Europe, domaće potrebe sve se više zadovoljavaju stranim radnicima. Hrvatski radnici iz kontinentalnih dijelova zemlje sada lakše dolaze do stalnog zaposlenja pa je njihov interes za sezonskim radom smanjen. U posljednjih desetak godina broj zaposlenih u metalnoj industriji bilježi izražen pad, najviše zbog restrukturiranja u sektoru brodogradnje. Potrebe za stranim radnicima stoga nisu tako izražene iako postoje, osobito u manjim poduzećima koja se dobro razvijaju i trebaju radnike određenih deficitarnih profila. Konačno, u sektoru javnog zdravstva nedostaje velik broj medicinskih sestara i liječnika zbog odljeva radne snage u inozemstvo (Intervju SSZSSH i HSSMS-MT, 2021). Ipak, bez obzira na manjkove, u posljednjih pet godina nije evidentirano povećano zapošljavanje u javnom zdravstvu. Ravnatelji ustanova u javnom zdravstvu nerado zapošljavaju više radnika jer nisu sigurni hoće li iz sredstava koje dobivaju od države moći pokriti te troškove (Intervju SSZSSH, 2021).

Podaci o stupnju obrazovanja stranih radnika u Hrvatskoj nisu javno dostupni, ali može se pretpostaviti da se većinom radi o niskokvalificiranim i niže kvalificiranim osobama (s iznimkom sektora javnog zdravstva). Usvojeni sustav kvota za izdavanje dozvola za rad bio je loš za privlačenje visokokvalificirane radne snage jer se temeljio na predviđanjima stanja na tržištu rada u pojedinim sektorima, dok su potrebe za visokokvalificiranim osobama često bile rezultat neke nepredvidive situacije. Privlačenje visokokvalificirane radne snage ostvaruje se na temelju dugoročnih planova, a Hrvatskoj to nedostaje (Intervju Špadina Legal Consulting, 2021.). Postojeći hrvatski sustav je takav da se od stranog radnika očekuje da zna hrvatski jezik kako bi se mogao snaći u administraciji. To predstavlja velik problem stranim radnicima koji nisu iz regije. Velik problem imaju i građani iz SAD-a jer se prema njima postupa kao s građanima iz trećih zemalja, a često nemaju kvalifikacije koje im omogućavaju dobivanje radne dozvole (Intervju Šarolić-Robić, 2021.). Produživanje radne dozvole zna potrajati jer MUP ima

diskrecijsko pravo da od kandidata zahtijeva dodatne dokumente i potvrde. Stoga se popis dokumenata koji su potrebni za produljivanje radne dozvole i koji se nalazi na internetskim stranicama MUP-a ne može smatrati konačnom (ibid.).

Kriza izazvana pandemijom uzrokovanom bolešću COVID-19 utjecala je na strane radnike u Hrvatskoj tako što je na početku epidemije Zakon o strancima dopunjen posebnim amandmanom kojim je propisano da se sve boravišne dozvole automatizmom produljuju na određeno razdoblje. Međutim, kada je u siječnju 2021. donesen novi Zakon o strancima, ta odredba nije prenesena i u novi zakon (Intervju Špadina Legal Consulting, 2021.). Kriza izazvana bolesti COVID-19 različito je utjecala na pojedine sektore hrvatskoga gospodarstva. Graditeljstvo se brzo oporavilo i tu nema problema sa zapošljavanjem, ali u turizmu i ugostiteljstvu situacija nije toliko optimalna. Zbog toga se događaju i prelijevanja radne snage iz sektora u sektor, što stvara neravnoteže među gospodarskim sektorima (Intervju Šarolić-Robić; intervju: IMIN, 2021.).

2.2. Razmatranja zakonodavnog okvira

Zakon o strancima donesen je uz konsenzus socijalnih partnera koji su o njemu pregovarali pune dvije godine u sklopu posebne radne skupine u čijem su radu sudjelovali i predstavnici MUP-a, Hrvatske gospodarske komore i Hrvatske obrtničke komore. Nacrt prijedloga ovog zakona prije usvajanja u Saboru raspravljen je na 227. sjednici Gospodarsko-socijalnog vijeća (Intervju HUP – Udruga poslodavaca graditeljstva, 2021.). Novi Zakon o strancima tek se počeo primjenjivati te će trebati proći određeno razdoblje dok mu se svi akteri prilagode. Ipak, izvjesno je da će se ovaj Zakon trebati korigirati i nadopunjavati jer ima velik broj međusobno neusklađenih članaka, a neki čak i pobijaju jedni druge (Intervju Špadina Legal Consulting, 2021.).

Poseban problem u području zakonodavstva predstavlja postupak nostrificiranja diploma i kvalifikacija koji za strane radnike može trajati čak i godinu ili dvije te bi to pitanje trebalo bolje regulirati da bi se postupak ubrzao (Intervju Šarolić-Robić; intervju: Asesor, 2021.). Hrvatska bi trebala donijeti strateški plan da se državljanima susjednih država, čiji je jezik sličan hrvatskome, diplome i kvalifikacije priznaju u ubrzanom postupku ako negdje postoje ozbiljni manjkovi radne snage (Intervju Špadina Legal Consulting, 2021.). Svi strani radnici sa stalnim boravkom ostvaruju pravo na puni opseg zdravstvene zaštite (Intervju IMIN, 2021.).

Prema nekim mišljenjima strani radnici, baš kao i domaći, nisu u dobrom položaju na tržištu rada jer im Zakon o radu to ne omogućava. Premda Zakon o radu kaže da su radni sporovi hitni i da bi se trebali rješavati po hitnom postupku u okviru 30 dana, u praksi se to ne događa. Presude se u takvim sporovima u pravilu donose u roku od dvije do tri godine (Intervju Šarolić-Robić, 2021.). Hrvatska je, prema mišljenjima pojedinih stručnjaka, posljednjih godina bila previše usmjerena na zapošljavanje i aktivaciju domaćih nezaposlenih ljudi i zanemarila je privlačenje strane radne snage (ibid.). Takvo stajalište opovrgavaju predstavnici HZZ-a, koji naglašavaju se država mora uplitati u postupak zapošljavanja. Svaka država štiti svoje nacionalne interese te je potrebno održavati ravnotežu između poduzetničkog interesa i načela općeg dobra (Intervju HZZ, 2021.).

Primjer je loše prakse na razini države način na koji MUP prikuplja podatke o stranim radnicima. Podaci koje prikuplja MUP nisu dovoljno profilirani da bi se na temelju njih mogla

raditi neka detaljnija istraživanja. Na primjer, daju se ukupne brojke raspoređene po državama i sektorima, ali nedostaju podaci o spolu, dobi, obrazovanju itd. radnika migranata (Intervju Špadina Legal Consulting, 2021.).

2.3. Integracija radnika migranata

Predstavnici HZZ-a su tijekom intervjua istaknuli da u Hrvatskoj ne postoji cjelovit sustav za integriranje stranih radnika osim onih koji su pod međunarodnom zaštitom (Intervju HZZ, 2021.). Geneza tog problema proizlazi iz činjenice da su u prošlosti (pa čak i danas) stranci u Hrvatsku uglavnom dolazili iz susjednih zemalja pa potreba za sustavnom potporom u takvim slučajevima nije bila previše izražena. Drugi je problem nedostatak migracijske strategije zbog čega se ne mogu donositi strateški i akcijski planovi koji bi iz nje proizlazili (Intervju HZZ; intervju: EIZ, 2021.)

Tijekom intervjua iznesena su kritička stajališta prema hrvatskoj migracijskoj politici. Istaknuto je da se na razini države nije prepoznalo da migracijska politika predstavlja instrument kojim se može doći do nove radne snage (Intervju Šarolić-Robić, 2021). Nadalje, podaci MUP-a pokazuju da se relativno mali broj radnih dozvola produžuje. Pitanje koje se nameće jest zašto je to tako – jesu li poslodavci nezadovoljni tim radnicima ili je razlog nedostatak integracije? Potonje je vjerojatnije jer strani radnici nisu dobro integrirani u hrvatsko društvo te oni nakon nekog vremena odlaze dalje prema zapadnoj Europi (Intervju HZZ, 2021.).

Programi za integriranje radnika pod međunarodnom zaštitom postoje, no nitko se sustavno ne bavi stranim radnicima koji se ne nalaze pod međunarodnom zaštitom. Ti radnici nemaju valjan pristup stručnom usavršavanju ili učenju jezika (Intervju IMIN, 2021.). Neke programe učenja jezika organizira civilni sektor, no takvi su programi sporadični i provode se na projektnoj osnovi, što često onemogućuje podrobnije učenje zbog kratkog trajanja (Intervju EIZ, 2021.). Pučka otvorena učilišta nude tečajeve hrvatskog jezika za strance, no oni su skupi i radnici migranti ne mogu si ih priuštiti. Jednako tako, ni poslodavci ne mogu ponuditi te tečajeve svojim stranim radnicima (Intervju Šarolić-Robić, 2021.).

Ne može se reći da među hrvatskim građanima postoje jako izraženi ksenofobni stavovi ili pak želja za diskriminiranjem stranaca. Istraživanja koja su provedena u vezi s populacijom azilanata, koji čine mali udio u ukupnom broju svih stranaca, pokazuju da su stavovi većinom neutralni te da nema velikog otpora, ali ni izrazitog prihvaćanja takvih stranaca. Nažalost, na radnike migrante ne gleda se kao na osobe koje bi mogle obogatiti hrvatsko društvo svojim znanjima i talentima (Intervjui IMIN; intervju: Asesor, 2021.). Ispitanici HZZ-a navode da predstavnici sindikata obično tvrde da strani radnici smanjuju cijenu rada. Međutim, ima li se u vidu da njih u Hrvatskoj ima manje od 100 000, kaže se da oni ne mogu imati toliki utjecaj na hrvatsko tržište rada (Intervju HZZ, 2021.).

Kao primjer dobre prakse izdvojeno je poduzeće Rimac Automobili koje proizvodi električne automobile u Zagrebu. To poduzeće organizira tečajeve hrvatskog jezika više iz kulturoloških razloga jer je jezik sporazumijevanja u njihovu poduzeću engleski (Intervju Šarolić-Robić, 2021.). Drugi dobar primjer je Dom za starije i nemoćne osobe Ćorluka iz Zagreba. To je ustanova koja ima više od 200 zaposlenih i zapošljava brojne strane radnike. Dom redovito omogućuje stranim medicinskim sestrama da kod njih steknu godinu dana radnog iskustva kao

njegovateljice kako bi na temelju toga mogle položiti stručne ispite za medicinske sestre i bile prebačene na odgovarajuća radna mjesta (Intervju HZZ, 2021.).

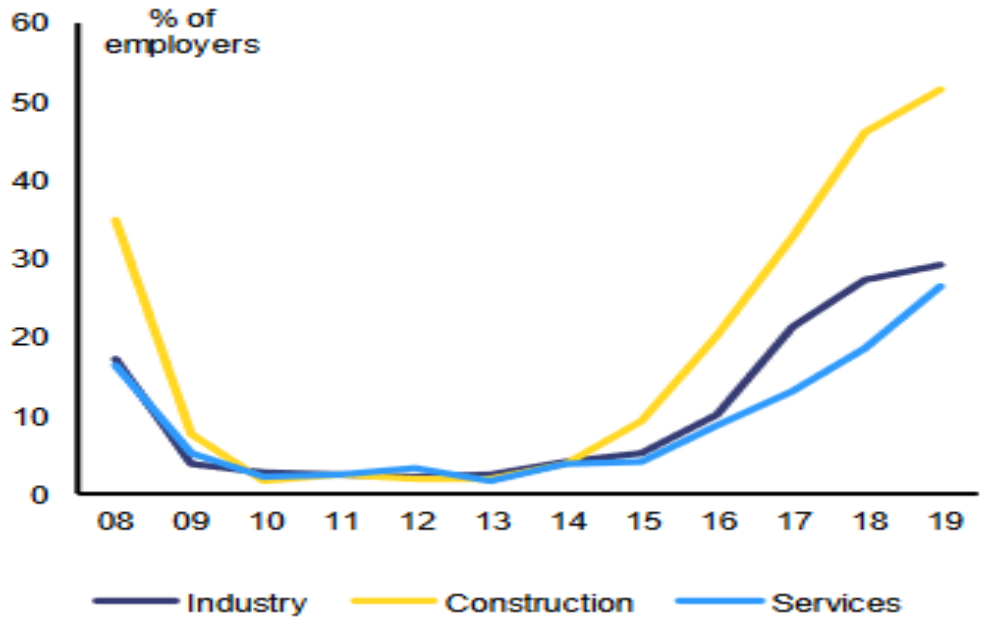
3. Sektorske karakteristike: razmatranja socijalnih partnera

3.1. Graditeljstvo

3.1.1. Opći pokazatelji

Snažan trend uzleta sektora graditeljstva u razdoblju 2014. – 2019. vidi se u porastu broja građevinskih dozvola za 50 %, porastu završenih stanova za 50 %, porastu vrijednosti izvršenih građevinskih radova za 46 % te porastu prosječnog broja radnika na gradilištu za oko 15 % (DZS, 2021.d; DZS, 2021.e). Ekspanzija sektora graditeljstva dovela je do sve veće potražnje za radnom snagom koje u Hrvatskoj nema dovoljno. Nedostatak radne snage trajno predstavlja veliki rizik za graditeljstvo u pogledu mogućnosti da zadovolji potražnju. Ukupna zaposlenost u pravnim osobama u sektoru graditeljstva u 2020. iznosila je 100 093 osobe, što čini udio od oko 7 % u ukupnoj radnoj snazi u Hrvatskoj. U usporedbi s brojem zaposlenih u 2015., koji je iznosio 71 151 osobu, petogodišnje povećanje broja zaposlenih iznosilo je gotovo 40 % (DZS, 2021.a). Niz potresa 2020. i 2021. rezultirao je dodatnom potražnjom u sektoru graditeljstva. Udio graditeljstva u ukupnom BDP-u u 2020. bio je na razini od 5,3 % (DZS, 2021.g). Slika 9 u nastavku pokazuje da je nedostatak radne snage u Hrvatskoj sve izraženiji a naročito u graditeljstvu.

Slika 9: Nedostatak radne snage u Hrvatskoj u sektoru graditeljstva, industriji i uslugama prema izvješćima poslodavaca, 2008. – 2019. (treće tromjesečje)



Izvor: Europska komisija, 2020.: 35.

3.1.2. Organizacijski kapaciteti

Sindikat graditeljstva Hrvatske (SGH) organizira radnike koji rade u sektoru kao i radnike iz povezanih industrija (građevinski materijal, montaža, projektiranje, nadzor itd.). SGH ima između 5000 i 6000 članova, što predstavlja oko 5 – 6 % zaposlenih u tom sektoru. Moguće je da udio organiziranih radnika iznosi i do 20 % jer je graditeljstvo širok sektor koji uključuje niz uslužnih djelatnosti. Članovi Sindikata su i radnici iz trećih zemalja, no oni još uvijek čine manje

od 2 % članstva. Sindikat smatra da oni imaju ista prava kao i domaći radnici (Intervju SGH, 2021.).

Sektorski je partner na strani poslodavaca Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga poslodavaca graditeljstva (HUP-UPG) koja sa SGH-om uređuje industrijske odnose u sektoru i sklapa Kolektivni ugovor za graditeljstvo (KUG). HUP nije izravno povezan sa zapošljavanjem stranih radnika, ali kao socijalni partner informira zakonodavca o interesima svojih članova, uključujući temu Zakona o strancima, odnosno tržišta rada i domaće ili strane radne snage (Intervju HUP-UPG, 2021.). Intervjuiran je i predstavnik poduzeća Urban građenje koje djeluje u sektoru graditeljstva, bavi se visokogradnjom i ima više od 20 godina bogatog iskustva sa zapošljavanjem stranaca.

3.1.3. Interpretacija situacije

Sektor graditeljstva u Hrvatskoj već desetljećima zapošljava najveći broj stranih radnika, od kojih većina tradicionalno dolazi iz susjednih država. Gospodarska kriza koja je Hrvatsku zahvatila 2008. snažno se odrazila na graditeljstvo. Zbog naglog i velikog pada potražnje za građevinskim radovima brojna velika građevinska poduzeća u Hrvatskoj otišla su u stečaj, a razdoblje od 2010. do 2012. smatra se najtežim za graditeljstvo. Tijekom krize taj je sektor izgubio velik broj radnika: dio je iselio u razvijenije zemlje, a odljev se nastavio i ulaskom Hrvatske u EU-u. Početkom gospodarskog oporavka u 2015. započeo je rast potražnje za građevinskim radovima i porasle su potrebe za radnom snagom (Intervju SGH, 2021.). Graditeljstvo se suočilo s rastućim deficitom radne snage te se intenzivirao rad stranaca na temelju dozvola za rad. Ocjena je sindikata da će se graditeljstvo u Hrvatskoj u idućih deset godina toliko izmijeniti da će većina radnika biti stranci (ibid.). Slična je procjena HUP-UPG-a u kojem ocjenjuju da se potražnja za radnicima u graditeljstvu značajno povećava. Paralelno s tim počeo je opadati i interes učenika za upis u građevinsko strukovno obrazovanje, a problem dodatno produbljuje činjenica da obrazovnim sustavom u Hrvatskoj nisu obuhvaćena sva građevinska zanimanja (Intervju HUP-UPG).

Donedavno je glavnina stranih radnika u Hrvatsku dolazila uglavnom iz Bosne i Hercegovine. Ulaskom u EU struktura radnika migranata počela se mijenjati te se postupno smanjio broj radnika iz Bosne i Hercegovine, a povećao broj radnika iz Albanije, Sjeverne Makedonije i Ukrajine. Postupno se povećao i broj radnika iz dalekih zemalja (Filipini, Indija, Bangladeš i Kina) (Intervju SGH, 2021.). Socijalni partneri smatraju da nemaju dovoljno kapaciteta za vođenje statistike o stranim radnicima niti za samostalno prikupljanje podataka. Sindikat prati podatke o dozvolama, najviše u visokogradnji i niskogradnji gdje osnovu radne snage čine niskokvalificirani radnici. Kod poslodavaca gdje su radnici organizirani lako se dolazi do statističkih podataka, ali u drugim je sredinama tako nešto teže ili nemoguće (ibid.). Udruga poslodavaca navodi da su u vrijeme prethodnog sustava kvota bili raspoloživi podaci o broju iskorištenih kvota, no taj broj nije odražavao stvarno stanje. Postupak ishođenja dozvole bio je dugotrajan pa je radnik u međuvremenu mogao naći posao u drugoj zemlji unatoč odobrenoj dozvoli (Intervju HUP-UPG, 2021.).

Prema ranijem sustavu kvota hrvatska su poduzeća sa stranim radnicima zaključivala ugovore o radu u skladu s rokom na koji je izdana dozvola za boravak i rad. Stoga su to većinom bili ugovori na određeno vrijeme. Zbog potreba poslodavaca za radnom snagom HUP se zalagao za omogućavanje sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, što nije bilo moguće zbog prethodno navedenog razloga (Intervju HUP-UPG, 2021.).

Sindikat ocjenjuje da nema bitnih razlika u modalitetima zapošljavanja između domaćih i stranih radnika, osim u trajanju ugovora. Nema mnogo agencijskih radnika iako se očekuje da će njihov broj porasti. Problem je kad neko malo poduzeće uveze desetak radnika i svi su stranci. Tada svi oni u pravilu rade za najnižu plaću, kao da su niskokvalificirani. U suprotnome, kada su strani radnici manjina, oni su često u povoljnijem položaju od domaćih radnika jer im poslodavac gotovo u pravilu plaća i smještaj. Tako neki strani radnici imaju i veća primanja od domaćih (Intervju SGH,2021.). Upućeni strani radnici su prema Zakonu o upućenim radnicima zaštićeniji od domaćih radnika. Naime, kada strano poduzeće uputi radnika u Hrvatsku gdje on radi kao podizvođač radova, tada je glavno poduzeće (u našem slučaju hrvatsko) solidarno odgovorno za sve podizvođače i njihove radnike. Međutim, ako glavno poduzeće ima podizvođača koji je hrvatsko poduzeće, ono ne odgovara i za radnike podizvođača (ibid.).

Zapošljavanje stranih radnika poslodavcu donosi dvostruko više troškove u odnosu na domaće radnike. Poslodavci stoga prednost daju domaćoj radnoj snazi ili radnicima iz regije koji razumiju jezik i imaju slične navike i mentalitet. To je važno jer na gradilištu prijete brojne opasnosti te je jednostavnije ako radnici razumiju jezik kako bi se u slučaju potrebe moglo brzo reagirati i izbjeći tragične posljedice. Dodatni troškovi za poslodavce povezani su s uvođenjem višejezičnosti u poslovne procese i dokumentaciju, smještajem, prijevozom i prehranom stranih radnika. Tijekom pandemije problem su i osiguravanje objekta za karantenu za strane radnike kada je to potrebno kao i pratećih troškova (Intervju, HUP-UPG, 2021.).

Kapaciteti sindikata ograničeni su te se oni teško mogu baviti pitanjima integracije migranata, ali su svjesni da će ubuduće to biti nužnost. Zasad jednako pristupaju domaćim i stranim radnicima, a s državom pregovaraju da im se omogući pomoć. Trenutačno nema sustava koji bi omogućio različit pristup prema radnicima migrantima, ali pretpostavljaju da poslodavci više ulažu u strane radnike. Primjerice, obvezni su organizirati smještaj radnika iako kvaliteta tog smještaja jako varira. Najveći je izazov za sektorski sindikat pristup radnicima migrantima kako bi ih mogli informirati o njihovim pravima. Kada se to ostvari, ostat će problem komunikacije jer puki prijevod letaka ne rješava problem (Intervju, SGH, 2021.).

Poslodavci smatraju da država mora imati visokokvalitetnu imigracijsku politiku koja će osigurati održivi razvoj gospodarstva, a time i društva u cjelini, poput one koju provode razvijenije zemlje. U HUP-u naglašavaju da poslodavci poduzimaju određene korake za integraciju stranih radnika u kolektiv, na radnome mjestu i u društvo organizacijom tečajeva jezika, stručnih treninga i slično (Intervju, HUP-UPG, 2021.).

3.1.4. Zakonodavni okvir

Prethodni sustav kvota koji je ograničavao broj stranih radnika nije odgovarao potrebama poslodavaca jer nije omogućavao angažiranje odgovarajućeg broja radnika u trajanju koje je potrebno. HUP je bio među prvima koji su zagovarali uvođenje tzv. slovenskog modela zapošljavanja stranaca i liberalizaciju sustava (Intervju, HUP-UPG, 2021.). Sindikati su od početka bili zabrinuti za domaću radnu snagu i moguću zlouporabu uvjeta u kojima bi radili državljani trećih zemalja. Stoga su podržavali sustav kvota, uz pretpostavku da se on bolje uredi i reorganizira na način da svako poduzeće ima pravo zaposliti radnike migrante u omjeru od 10 do 20 % iz kvote da bi se izbjegla praksa da tek otvoreno poduzeće bez znanja, iskustva, tehnologije i stručnih ljudi zaposli velik broj stranih radnika (Intervju, SGH, 2021.).

Što se tiče novog Zakona o strancima, poslodavci ističu da je lista deficitarnih zanimanja posebno važna za građevinska zanimanja za koja se primjenjuje skraćeni postupak izdavanja

dozvole, bez testa tržišta rada (Intervju, HUP-UPG, 2021.). Međutim, stavovi socijalnih partnera o novom Zakonu o strancima divergentni su. Predstavnici sindikata imaju određene rezerve prema novom zakonu jer ga vide kao daljnju liberalizaciju te navode da će Hrvatska na taj način za deset godina sasvim sigurno imati više stranih nego domaćih radnika u graditeljstvu (Intervju, SGH, 2021.). HUP izražava zabrinutost zbog uključivanja novog tijela, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (HZZ), u postupak izdavanja dozvola za boravak i rad. Ukazuje na to da novi Zakon prepoznaje ugovor o radu kao jedini valjani dokument kojim se omogućuje izdavanje dozvole za boravak i rad. Prema ranijoj je praksi umjesto potpisanog ugovora o radu u tu svrhu mogao se predati predugovor, potvrda poslodavca, pismo namjere ili sličan dokument. Novu je praksu teško učinkovito provesti jer se u njoj ne uzima u obzir mogućnost da se zahtjev za dozvolu boravka i rada podnosi nekoliko mjeseci unaprijed na temelju drugih dokumenata (Intervju, HUP-UPG, 2021.).

Predstavnici poslodavaca negoduju jer se za najjednostavnija zanimanja za koja nije potreban test tržišta rada kao što su tesar, betonirac, zidar, zavarivač i slično traži porezna potvrda o podmirenim obvezama, i to za svaki zahtjev iznova. To znači da je pri svakoj predaji zahtjeva potrebna potvrda s novim datumom, što je otegotna okolnost u vrijeme epidemije kad mnogi poduzetnici imaju problema s poslovanjem. U HUP-u smatraju da bi bilo korisno da porezna potvrda vrijedi barem 30 dana kako bi se zahtjeve moglo predavati na mjesečnoj bazi (ibid.).

HUP je u dogovoru s agencijama za privremeno zapošljavanje koje su u članstvu HUP-a predlagao propisati određena ograničenja za izdavanje dozvola agencijama za zapošljavanje da bi se onemogućilo da fiktivne agencije zloupotrebljavaju izdavanje dozvola (Intervju, HUP-UPG, 2021.). Pojedini poslodavci ukazuju na nedovoljnu kapacitiranost administracije i neadekvatne poslovne procese MUP-a. Ipak, neka su poboljšanja postala vidljiva nakon ulaska u EU. Ministarstvo unutarnjih poslova sada ima više ljudi koji se bave tim pitanjima i proces je digitaliziran. Unatoč tome, manje se zajednice suočavaju s većim izazovima (Intervju, Urban građenje, 2021.).

3.1.5. Strategije i prakse

Kad je riječ o pravima radnika, sindikati su se od potpune liberalizacije zaštitili kolektivnim ugovorima u kojima postoje razredi plaća, no to nije dovoljno. Sektor graditeljstva i dalje je jako obezvrijeđen tako da su plaće još uvijek male u usporedbi s drugim državama (primjerice Njemačkom) s obzirom na rizike, uvjete rada itd. Prema zakonu, prekovremeni se rad može naložiti i usmeno, što znači da lako može biti i neprijavljen. Procjenjuje se da gotovo trećina radnog vremena nije prijavljena. Sindikat je zato inzistirao na pisanom nalogu za prekovremeni rad. Smatra da bi bilo dobro da Hrvatska uvede tzv. fiskalizaciju radnog vremena koja funkcionira u Litvi, skandinavskim zemljama i drugdje. Prema tom modelu radnici se prijavljuju na uređaje koji fiskaliziraju početak i kraj radnog vremena slično kao s računima (Intervju SGH, 2021.).

Prema predstavnicima poslodavaca, u praksi postoje prepreke zapošljavanju strane radne snage koje je postavio zakonodavni okvir. S obzirom na to da država nije pravovremeno prepoznala problem nedostatka radne snage, a usto ga danas i ne percipira na odgovarajući način, međudržavnim sporazumima nije se u vrijeme kad je to još bilo moguće osigurala mogućnost priljeva radne snage iz susjednih zemalja. Zbog toga se radna snaga iz okruženja iselila u razvijenije zemlje. Danas naši poslodavci moraju tražiti radnike u dalekim zemljama drukčije kulture, mentaliteta i jezika. Te prepreke rezultiraju gubitkom konkurentnosti (Intervju, HUP-UPG, 2021.).

3.1.6. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

SGH i HUP-UPG sklopili su sektorski kolektivni ugovor za graditeljstvo (KUG) koji je proširen na čitav sektor te obuhvaća sve poslodavce i radnike, neovisno o tome jesu li domaći ili strani. U njemu nema posebnog osvrta na zapošljavanje radnika iz trećih država niti takvi sektorski ugovori postoje u Hrvatskoj (Intervju, HUP-UPG, 2021.). Ocjenjuje se da je suradnja sindikata i poslodavaca na visokoj razini jer socijalni partneri kontinuirano pregovaraju o granskom kolektivnom ugovoru koji se u prosjeku proširuje svake dvije godine (Intervju, SGH, 2021.).

Sindikat graditeljstva Hrvatske spada među rijetke sindikate koji pregovaraju na dvije razine. Na razini trgovačkih društava imaju četrdesetak kolektivnih ugovora, a sindikalno organiziraju radnike u dvjestotinjak trgovačkih društava. Na razini grane pregovaraju više od 20 godina. Sindikati su u kolektivnom ugovoru (KU) za graditeljstvo dogovorili najniže standarde u graditeljstvu. Tijekom gradnje Pelješkog mosta s Kinezima zaključen je kućni KU kojim su dogovorena određena prava koja su viša od prava iz sektorskog KU-a (Intervju, SGH, 2021.).

SGH je član europskih i svjetskih konfederacija. Komunicira sa svakom zemljom u kojoj rade hrvatski državljani ili odakle radnici dolaze u Hrvatsku. Povremeno informiraju članove sindikata koji su upućeni radnici o njihovim pravima, u dogovoru s njihovim matičnim sindikatima. Primjerice, pregovarali su o uvjetima za naše radnike u Švedskoj na relaciji hrvatski poslodavac, hrvatski sindikat (SGH) i švedski sindikat. Rezultat je sklopljeni trostrani kolektivni ugovor. Problem je netransparentnost sustava u nekim aspektima jer ponekad sindikat matične zemlje ne zna tko odlazi raditi u inozemstvo i obrnuto (ibid.).

U Hrvatskoj nikad nije zaživjela praksa kontrole primjene prava iz kolektivnog ugovora. Trenutačno se o uvođenju takve kontrole pregovara s Ministarstvom rada. Prema postojećoj praksi u provjeru plaće radnika s inspektorom rada ide i porezni inspektor. Međutim, provjerava se samo je li isplaćena minimalna plaća, ali ne i minimalna plaća iz kolektivnog ugovora. Sektorski ugovor ima tarifne razrede u kojima su istaknute cijene rada prema složenosti poslova. Međutim, trenutačno ne postoje propisane kazne za kršenje tih odredbi. U tom smislu radi se na proširenju ovlasti inspekcije rada, što bi bilo vrlo važno jer je sektorskim kolektivnim ugovorom ugovoreno nekoliko minimalnih plaća (Intervju, SGH, 2021.).

SGH kao pravna osoba ugovara brojne kolektivne ugovore na razini poduzeća u kojima su za pojedina poduzeća, uz prava iz granskog kolektivnog ugovora, propisana i dodatna prava. Nije isključena mogućnost da u nekim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća postoje mjere usmjerene isključivo na radnike iz trećih zemalja (stanovanje, putni aranžmani, tečajevi jezika itd.) (ibid.). Jedan je od ključnih problema za poslodavce uklanjanje nelojalne konkurencije koju čine poduzeća koja ne primjenjuju odredbe sektorskog kolektivnog ugovora (Intervju, HUP-UPG, 2021.).

3.1.7. Glavne opaske

U Hrvatskoj je nedostatak radne snage najizraženiji u graditeljstvu u kojem je zaposlen najveći broj stranih radnika. Većina njih tradicionalno je dolazila iz zemalja regije, iako u posljednje vrijeme radnici pristižu i iz zemalja izvan Europe. Općenito, nema značajnih razlika u načinima zapošljavanja domaćih i stranih radnika, osim u trajanju ugovora. Postoji i sektorski kolektivni ugovor (koji je produžen) i brojni ugovori na razini poduzeća koji reguliraju uvjete rada u tom sektoru. Ipak, čini se da u svim tim ugovorima nema posebnih propisa koji se odnose na radnike migrante. Plaće u sektoru posljednjih su godina porasle, ali su i dalje mnogo niže i

neusporedive sa zapadnoeuropskim standardima, što otežava privlačenje strane radne snage. Najveći je izazov za sindikate pristup radnicima migrantima kako bi bili informirani o svojim pravima. Poslodavcima je najveći izazov borba protiv nelojalne konkurencije koja ne primjenjuje odredbe sektorskog kolektivnog ugovora i tako stvara dampinške cijene.

3.2. Turizam i ugostiteljstvo

3.2.1. Opći pokazatelji

Sektor turizma jedan je od najpropulzivnijih gospodarskih sektora u Hrvatskoj, što se može predočiti pokazateljima broja dolazaka (noćenja) turista koji bilježe konstantan godišnji rast. Tako je od 2010. do 2019. ostvarena dinamika povećanja broja dolazaka od 88 % (DZS, 2021f). Međutim, kao i na globalnoj razini, ta je djelatnost u Hrvatskoj bila snažno pogođena uvođenjem restriktivnih epidemioloških mjera zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19. Broj zaposlenih u pravnim osobama djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane u 2020. kretao se na razini prosjeka od 73 269 zaposlenih, što čini oko 5,5 % ukupno zaposlenih. U odnosu na 2019. evidentirano je smanjenje broja zaposlenih od oko 16 % (DZS, 2021.a). Važnost tog sektora za Hrvatsku vidi se u visokoj stopi od oko 20 % udjela deviznih prihoda od turizma u BDP-u (HGK, 2018.).

3.2.2. Organizacijski kapaciteti

Udruga ugostiteljstva i turizma HUP-a (HUP-UUT) jedna je od 30 granskih udruga koja djeluje u sklopu HUP-a koji je jedini reprezentativni socijalni partner Vlade na strani poslodavaca. Članstvo pokriva oko 65 % tržišta usluga smještaja, primarno hotela i kampova. Sindikat turizma i usluga Hrvatske (STUH) nastao je devedesetih godina 20. stoljeća. Sindikat ima pet regionalnih ureda po Hrvatskoj. Članstvo je u prvim godinama rada bilo brojno, no smanjeno je nakon privatizacijskih procesa. Sindikat ima osam zaposlenih i oko 5000 članova. Postojalo je nekoliko radnika migranata koji su bili članovi sindikata, no interes za to među radnicima migrantima još je uvijek prilično slab.

3.2.3. Interpretacija situacije

Predstavnici sindikata navode da su dvije godine prije pojave bolesti COVID-19 bile ključne u pogledu povećane potražnje za radnom snagom u turizmu. Određeni nedostaci poput većeg odstupanja u plaćama u odnosu na konkurentna tržišta pokušali su se premostiti novim odredbama u kolektivnim ugovorima na razini poduzeća. U početnoj fazi pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 sporazumom je dogovoreno da plaće minimalno ostanu na razini državne potpore (oko 4.000,00 kn), s time da su jači hotelski lanci nudili osnovnu plaću na razini od 60 % koja se početkom sezone penje na punu razinu. Radnici su zadržali sva ostala materijalna prava kao što su 0,5 % na radni staž, plaćen trošak prijevoza, jubilarne nagrade, naknade za rad nedjeljom i blagdanom, smjenski i noćni rad i sl. Predstavnici poslodavaca ističu sezonski karakter radne snage u sektoru turizma u kojem oko 50 % radnika radi samo tijekom ljetne sezone (Intervju, HUP-UUT, 2021.).

Oba socijalna partnera navode da pri zapošljavanju svi radnici imaju identična prava i da se primjena sektorskog kolektivnog ugovora i onih na razini podjednako odnosi na domaće i strane radnike. Većina radnika migranata dolazi uglavnom iz zemalja iz regije: Bosne i Hercegovine, Srbije, Crne Gore i Sjeverne Makedonije. Oko 90 % poslova koje obavljaju stranci

odnosi se na rad na određeno vrijeme, što je snažno povezano s navedenim sezonskim karakterom potražnje. Radnici iz Filipina ili Indije zapošljavaju se posljednjih godina te se njihovo zapošljavanje uglavnom veže uz posredovanje agencija za zapošljavanje. Oba su socijalna partnera suglasna da je situacija izazvana pandemijom uzrokovanom bolešću COVID-19 omogućila nove poslove i nove načine rada pa će posljedično doći do novih potreba za stranom radnom snagom (Intervju, HUP-UUT, STUH, 2021.).

Sindikat navodi da postoji veći broj upućenih radnika koji dolaze raditi u Hrvatsku, a koje šalju poduzeća iz drugih zemalja. Regulativa je za taj segment dobra, ali sindikat izražava zabrinutost da bi ta praksa mogla dovesti do smanjenja cijene rada. Zasad nema tih problema jer ti radnici uglavnom dolaze iz zemalja u kojima su primanja mnogo niža (Intervju, STUH, 2021.). Oba socijalna partnera navode da ne vode statistike o radnicima migrantima. Predstavnici poslodavaca dodatno ističu da nema potrebe za takvom vrstom posla s obzirom na to da te podatke vode javne institucije. Prema novom sustavu, sve će takve podatke voditi Ministarstvo unutarnjih poslova i HZZ (Intervju, HUP-UUT, STUH, 2021.).

3.2.4. Zakonodavni okvir

Ispitanici navode da je suradnja poslodavaca i sindikata u pitanjima sigurnosti i zaštite rada sezonskih radnika zadovoljavajuća. U izradi je model koji bi omogućio primjenu ugovora na neodređeno za veće grupe radnika koji trenutno rade jedino tijekom ljetne sezone. Predstavnici poslodavaca ističu složenost novog sustava zapošljavanja uz bitno veći broj uvjeta koji poslodavci moraju ispuniti u odnosu na prethodni sustav, a koji u određenim situacijama ograničava zapošljavanje strane radne snage. Primjerice, prema tom sustavu, poduzeće u likvidnosnim poteškoćama ne može zaposliti strane radnike. Ostale upitne odredbe novog Zakona o strancima odnose se na uvjet poštivanja kolektivnih ugovora, nepostojanja kaznenih dijela iz radnog odnosa kao i na obvezu od minimalno četvrtine zaposlenih hrvatskih državljana. Predstavnici sindikata izdvajaju praktične probleme poput uzastopnog višegodišnjeg sezonskog rada i zapošljavanja na određeno, a koji povećavaju nesigurnost radnika. Umjesto toga, željeli bi vidjeti ugovore za stalnog sezonca.[20] Predstavnici sindikata nisu zadovoljni Zakonom o strancima jer ga vide kao daljnju liberalizaciju (Intervju, STUH, 2021.).

3.2.5. Strategije i prakse

Predstavnici poslodavaca ističu da su pitanja integracije radnika mnogo manje zastupljena u turističkoj djelatnosti jer se podrazumijeva da radnici govore najmanje jedan strani jezik. Za karakteristična deficitarna zanimanja poput pomoćnih poslova u kuhinji, spremanju ili čišćenju, vrtlarstvu i sl. poznavanje jezika nije presudno jer se kod takvih poslova ne ulazi u direktnu interakciju s gostima (Intervju, HUP-UUT, 2021.) S druge strane, predstavnici sindikata ističu da je integracija ključna za turističku djelatnost jer radnici moraju moći gostima pružiti visokokvalitetne informacije o domaćim gastronomskim specijalitetima, večernjim aktivnostima itd. Sindikat navodi da se gosti ponovno vraćaju upravo u one destinacije u kojima je uspostavljen kontakt s domicilnim stanovništvom. Naposljetku zaključuju da je

[20] Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalni sezonski posao obvezuje poslodavca da za svojeg sezonskog radnika plaća doprinose tijekom cijele godine. Dodatno, ugovor o stalnom sezonskom poslu obvezuje poslodavca da svojem zaposleniku ponudi novi ugovor o radu za sljedeću sezonu. U mjesecima kada radnik ne radi on prima malu novčanu potporu od države.

upoznavanje s lokalnom kulturom proces koji se ne može naučiti odjednom (Intervju, STUH, 2021.)

3.2.6. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

Predstavnici poslodavaca navode da je sektorski kolektivni ugovor za turizam i ugostiteljstvo neprekidno na snazi od 2002. godine. Osim toga, veće kompanije u turizmu iznimno su dobro pokrivene kućnim kolektivnim ugovorima koji su na snazi duži niz godina. Međutim, od pojave krize izazvane pandemijom uzrokovanom bolešću COVID-19 sektorski ugovor nije proširen na cijelu djelatnost zbog velike neizvjesnosti. Od 2020. i prvog potpunog zatvaranja (ožujak) jedno su vrijeme bile suspendirane odredbe sektorskog i kućnih kolektivnih ugovora koje su za članove vraćene na snagu od lipnja 2020., no odredbe o minimalnoj plaći i dalje su ostale suspendirane. Posljedično, kad je riječ o plaćama za poduzeća u turizmu, na snazi je samo minimalna plaća dogovorena na razini cijele Hrvatske (Intervju, STUH, 2021.). Obično su socijalni partneri svake godine pregovarali o minimalnim plaćama za ugostiteljska zanimanja, dok se sektorski kolektivni ugovor obnavlja svake dvije godine. Predstavnici sindikata ukazuju na to da u sektorskom kolektivnom ugovoru nedostaju odredbe o unificiranom obračunu plaća koje se stoga dogovaraju na kućnoj razini, sa svakim pojedinačnim hotelom. Mnogim kućnim kolektivnim ugovorima uređeno je pokrivanje troškova smještaja i obroka radnika koji se ne smatraju oporezivim primicima. Međutim, sindikat ističe da su manji hoteli, posebice privatni manji hoteli, u većim problemima od početka krize izazvane pandemijom uzrokovanom bolešću COVID-19. Oni su skloni otkazivanju kolektivnih ugovora i sporazuma jer ih ne mogu poštivati. Ti su hoteli često bez prihoda pa je pokrivanje fiksnih troškova u vremenima neizvjesnosti iznimno teško (ibid.).

Poslodavci kao primjere dobre prakse i suradnje navode brzu državnu reakciju uslijed krize zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 i paket mjera pomoći gospodarstvu, što je u početnoj fazi pandemije bilo od iznimne pomoći turističkom sektoru. Poslodavci su nastojali zadržati što je bilo moguće više radnih mjesta, a zabilježen je samo jedan slučaj stečaja. Navodi se da je u praksi inicijalno bilo određenih problema povezanih s potporama. Neke je poslodavce trebalo podsjetiti da su sredstva potpore namijenjena radnicima, a ne njima, no komuniciranjem su nesuglasice vrlo brzo otklonjene i riješene (Intervju HUP-UUT, 2021.).

Sindikati navode da je sa Slovenijom ostvarena uspješna međudržavna sindikalna suradnja u pogledu granskog kolektivnog ugovora.[21] U suradnji sa Zakladom Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) određen broj zaposlenika pruža pravnu pomoć i savjete radnicima migrantima, neovisno o članstvu u sindikatu. Sindikat je svjestan činjenice da mora napraviti dodatni iskorak kako bi se, kada situacija to dopusti, približio radnicima migrantima. Međutim, to se treba napravit na projektnoj osnovi jer kapacitet sindikata od osam zaposlenih koji skrbe o 5000 članova ne ostavlja prostora za tu dodatnu aktivnost (Intervju, STUH 2021.).

Predstavnici poslodavaca i sindikata aktivno sudjeluju u svim tijelima i radnim skupinama u kojima se raspravlja ili pregovara o pitanjima zapošljavanja stranaca. Sektorski i kućni kolektivni ugovori jednako vrijede za sve radnike; dodatno, vladine mjere korištene za očuvanje radnih mjesta primjenjivale su se i na radnike migrante. Nažalost, o pitanju rada migranata nikada se nije raspravljalo kao o samostalnoj temi (Intervju, HUP-UUT, STUH, 2021.). Predstavnici sindikata napominju da je bilo manjih problema s nerazumijevanjem domaćih radnika u situaciji kada su, primjerice, radnici migranti imali tri obroka i dodatne

[21] Postoje sličnosti između industrijskih odnosa dviju zemalja zbog zajedničkog nasljeđa iz vremena Jugoslavije.

stimulanse izvan osnovne plaće zbog zahtjevnosti poslova koje su obavljali da bi ih se zadržalo da ostanu (Intervju, STUH, 2021.) Oba socijalna partnera slažu se da će kvaliteta osoblja i razina plaća biti presudne u godinama koje dolaze. Hrvatska se mora moći natjecati s drugim turističkim destinacijama kao što su Irska, Austrija ili Njemačka koje su privlačne radnicima migrantima (Intervju, HUH-UUT; STUH, 2021.).

3.2.7. Glavne opaske

Sektor turizma i ugostiteljstva snažno je pogođen krizom izazvanom bolešću COVID-19 pa je stoga suspendirano produljenje sektorskog kolektivnog ugovora i nekih njegovih odredbi. Osim toga, suspendirane su i odredbe kućnih sporazuma kojima su uređene minimalne plaće i određena materijalna prava. Te promjene podjednako su utjecale na domaće i strane radnike jer kolektivni ugovori ne sadržavaju posebne odredbe koje se odnose na radnike migrante. Radnici migranti uglavnom su porijeklom iz susjednih zemalja i 90 % njih zaposleno je na ugovore na određeno vrijeme za vrijeme ljetne sezone. O problemu radnika migranata nikada se nije posebno raspravljalo na sektorskim ili tematskim forumima socijalnog dijaloga. Socijalni partneri to objašnjavaju navođenjem da se svi regulatorni okviri jednako odnose na sve radnike te da imaju ograničene kapacitete. U bliskoj budućnosti ta će se praksa vjerojatno promijeniti jer su oba socijalna partnera svjesna činjenice da su radnici migranti skloniji diskriminaciji te da im je stoga potrebna dodatna zaštita.

3.3. Metalna industrija

3.3.1. Opći pokazatelji

Metalna i metaloprerađivačka industrija u Hrvatskoj jedan je od značajnijih sektora gospodarstva te predstavlja djelatnost u okviru prerađivačke industrije.[22] O izvoznim potencijalima metalne industrije govore podaci da je u 2019. oko 70 % ukupne vrijednosti proizvodnje prodano stranim naručiteljima (DZS, 2020). Kada se promatraju podaci o ukupnoj vrijednosti proizvedenih proizvoda i broju poduzeća, može se govoriti o porastu dinamike nakon pristupanja EU-u 2013. godine. Konkretnije, podaci ukazuju na porast ukupne vrijednosti proizvedenih proizvoda od 12,3 % i porast broja poduzeća od 4,2 % za razdoblje 2014. – 2019. (DZS, 2021b; DZS, 2021c) Broj zaposlenih u pravnim osobama u metalnoj industriji u 2020. iznosio je 51 085, što čini oko 3,8 % ukupnog broja zaposlenih (DZS, 2021a). Udio prerađivačke industrije u ukupnom BDP-u u 2020. iznosio je 12,2 % (DZS, 2021g), dok prihodi metalne industrije unutar prerađivačke industrije čine oko 20 % (HGK, 2016).

3.3.2. Organizacijski kapaciteti

U području metalne industrije hrvatski radnici organizirani su u sklopu Sindikata metalaca Hrvatske – Industrijskog sindikata koji ima tradiciju djelovanja dulju od 100 godina. Prema vlastitim podacima, Sindikat ima oko 8000 članova iako je taj broj prije dvije godine bio veći za oko 10 %. Do smanjenja je došlo najviše zbog restrukturiranja u sektoru brodogradnje. Sindikat je regionalno organiziran u sedam regija u Hrvatskoj. Uz metalnu industriju, Sindikat obuhvaća poduzeća koja rade u elektroindustriji kao i djelatnosti elektromontaže. Premda autoindustrija

[22] NACE C Prerađivačka industrija – 24 Proizvodnja osnovnih metala, 25 Proizvodnja gotovih metalnih proizvoda, osim strojeva i opreme, 28 Proizvodnja strojeva i uređaja, d. n., 29 Proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica, 30 Proizvodnja ostalih prijevoznih sredstava.

u klasičnom obliku u Hrvatskoj ne postoji, postoje prateće industrije koje rade komponente za autoindustriju, a u brojnim takvim poduzećima organiziran je sindikat. Sektorski partner na strani poslodavaca jest Udruga metalne industrije pri HUP-u (HUP-UMI) u koju je udruženo oko 70 poduzeća iz područja metalne i električne industrije. Sva poduzeća iz ovog sektora nisu udružena u Udrugu metalne industrije pri HUP-u, no HUP ih zastupa u kolektivnom pregovaranju na razini sektora.

3.3.3. Interpretacija situacije

Oba socijalna partnera slažu se da su problemi s nedostatkom radne snage počeli već 2013., kada je Hrvatska postala članicom EU-a. Zbog toga je u to vrijeme povećan broj stranih radnika iz regije, no s vremenom je taj bazen iscrpljen pa strani radnici danas sve više dolaze iz udaljenijih zemalja. Zbog situacije s bolešću COVID-19 došlo je do prekida proizvodnje i smanjenja aktivnosti. Dobar dio poduzeća koristio se mjerom skraćenog radnog vremena ili rada od kuće tamo gdje je to bilo moguće. Pad poslovanja uzrokovao je i pad broja zaposlenih, pogotovo kada se radi o radu na određeno vrijeme. Ipak, nije bilo slučajeva da su poduzeća zbog epidemije otišla u stečaj, a situacija s poslovanjem trenutačno se donekle oporavila i stabilizirala. Trenutačno velik problem predstavlja porast troškova poslovanja počevši od transporta, što dodatno otežava poslovno planiranje. Najavljene investicije dijelom se odnose i na metalnu i električnu industriju pa socijalni partneri očekuju povećane potrebe za uvozom kvalificirane radne snage.

Socijalni partneri prate službene statističke podatke koji se odnose na strane radnike, a iz kojih se vidi da se najveći broj takvih radnika zapošljava u brodogradnji i ljevarskoj industriji. Ipak, socijalni partneri ne prikupljaju samostalno podatke o stranim radnicima. Socijalni partneri ističu da u sektoru ne postoje razlike u pogledu tretmana domaćih i stranih radnika te da su uvjeti rada jednaki za sve. HUP se svojevremeno kod MUP-a izborio da se uz dozvolu za boravak od godinu dana stranom radniku može izdati ugovor o radu na neodređeno vrijeme, što je bilo argumentirano time da poslodavac očekuje da će tog radnika zadržati i nakon godinu dana. Argument je prihvaćen, prije svega zbog činjenice da u sektoru metalne industrije postoji velika potreba za određenim zanimanjima. U pravnom i psihološkom smislu ugovor na neodređeno vrijeme svakako predstavlja veliku prednost za stranog radnika i to bi se možda moglo smatrati najboljom praksom u sektoru i Hrvatskoj u cjelini (Intervju, HUP-UMI, 2021.). Sindikat je primijetio da je znatan broj radnika koji je prije 2013. bio zaposlen na određeno vrijeme nakon ulaska u EU dobio ugovore na neodređeno vrijeme. Usto je došlo i do određenog povećanja plaća. Iz toga se može zaključiti da se ulazak u EU pozitivno odrazio na materijalno-pravni status radnika metalne i električne industrije, i to i domaćih i stranih (Intervju, SMH, 2021).

Sindikat kao problem vidi zapošljavanje kvalificiranih radnika (domaćih i stranih) preko agencija za privremeno zapošljavanje. Kako bi se zaštitili od dumpinga, radni ugovori propisuju da agencijski radnici imaju jednake plaće i ostala materijalna prava kao i standardni radnici. Ipak, razlika je u tome što se agencijski radnici zapošljavaju na određeno vrijeme, a velika većina standardnih radnika zapošljava se na neodređeno vrijeme. To nije problem ako je radnik potreban na neko određeno razdoblje, ali često se radi o *de facto* trajnom odnosu kod istog poslodavca pa se postavlja pitanje svrhe agencijskog zapošljavanja. Prema mišljenju Sindikata, agencijski rad u konačnici nije dobar ni za poslodavca jer kvalificirani agencijski radnik, u čije se dodatne edukacije često mnogo ulaže, lakše migrira u drugo poduzeće od standardnog radnika s ugovorom na neodređeno vrijeme. Poslodavci stoga moraju postati

svjesni da agencijski rad u metalnoj industriji stvara više problema nego rješenja (Intervju, SMH, 2021.).

Velikim problemom za zapošljavanje stranih radnika oba socijalna partnera smatraju jezičnu barijeru. U udruzi HUP-UMI ističu da bi se zbog velikog manjka radne snage na razini države trebao uspostaviti sustav u sklopu kojeg bi se redovito tijekom godine, u intervalima od tri do šest mjeseci, održavali tečajevi hrvatskog jezika svih stupnjeva (Intervju, HUP-UMI, 2021.). U Sindikatu navode da se brojni strani radnici sporazumijevaju na engleskome kao trećem jeziku. Međutim, to može biti tek privremeno rješenje jer brojni radnici u sektoru slabo znaju engleski jezik. U konačnici će strani radnici trebati naučiti naš jezik, na što upućuje praksa zemalja zapadne Europe (Intervju, SMH, 2021.). Predstavnici poslodavaca navode da hrvatsko obrazovanje nije prilagođeno doseljavanju stranaca. Za ljude koji se trajno zapošljavaju ne postoji dovoljno škola na stranim jezicima. Usto, brojna prava u zdravstvu i drugim domenama postoje na papiru, ali često ne i u praksi jer liječnici i farmaceuti nisu educirani za njihovu provedbu (Intervju, HUP-UMI, 2021.).

3.3.4. Zakonodavni okvir

Sindikat je kritičan prema sustavu kvota za zapošljavanje stranaca kakav je postojao prije 2021. jer smatra da se odobravanjem velikog broja kvota išlo na ruku poslodavcima umjesto da ih se rigoroznijim pristupom prisililo da povećaju plaće. To bi se u konačnici, smatraju, pozitivno odrazilo i na zadržavanje kvalificiranih kadrova (Intervju, SMH, 2021.). Poslodavci su kritični prema novom Zakonu o strancima koji je ukinuo kvote, uspostavio test tržišta rada i popis zanimanja za koja nije potrebno raditi test. Problem vide u tome što je postupak odobravanja radnih dozvola birokratiziran i spor jer se na kompletiranje dokumentacije na MUP-u čeka i po nekoliko mjeseci. Popis zanimanja za koja ne treba raditi test manjkav je te bi ga trebalo redefinirati da bi se omogućilo veće zapošljavanje stranaca. Neka zanimanja toliko su nova da se u vezi s njima nije ni mogla evidentirati potreba pri HZZ-u, što bi također trebalo uzeti u obzir. Predstavnici poslodavaca ističu da, suprotno uvriježenom shvaćanju, novi Zakon o strancima ne predstavlja slovenski model. U Sloveniji ne postoji lista i ne provodi se test tržišta rada. Poslodavac koji ima potrebu za stranim radnikom oglašava potrebu za tom kvalifikacijom i, ako se u roku od sedam dana nitko ne javi, taj poslodavac dobiva dozvolu za zapošljavanje stranog radnika. Zbog tako liberalnog zakona Slovenija je, smatraju, konkurentnija od Hrvatske.

3.3.5. Strategije i prakse

Opći je stav Sindikata u vezi s prisutnošću radnika migranata pozitivan. Prihvaća ih se kao i domaće radnike, što se vidi iz činjenice da postoje i strani radnici koji su članovi sindikata kao i agencijski radnici koji su u članstvu (Intervju, SMH, 2021.). Predstavnici poslodavaca smatraju da se stavovi hrvatskih građana prema radnicima migrantima mijenjaju. Danas se na njih gleda kao na nezamjenjivu komponentu hrvatskog tržišta rada. Ideju da strani radnici smanjuju cijenu rada poslodavci odbacuju navodeći da nikad nisu imali više stranih radnika, dok istovremeno plaće nikad nisu bile više. To dokazuje da strani radnici ne smanjuju cijenu rada, već da su im plaće konkurente (Intervju, HUP-UMI, 2021.)

SMH dobro surađuje sa sektorskim sindikatima iz Srbije, Bosne i Hercegovine i Slovenije. Ujedno su dobro povezani u sektorske sindikalne strukture na europskoj i globalnoj razini. Upoznati su sa situacijom u Norveškoj preko naših radnika koji su tamo upućeni. Ti radnici

traže socijalni dijalog u društvima u kojima rade, a SMH im u tome pomaže. Udruga metalne industrije pri HUP-u dobro surađuje i dijeli informacije u sklopu udruženja Business Europe.

3.3.6. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

Gospodarsko socijalno vijeće nije djelovalo 2020. tako da je tripartitni socijalni dijalog općenito, pa tako i vezano uz metalnu i električnu industriju, bio na nešto slabijoj razini. Ipak, socijalni partneri ocjenjuju da je bipartitni socijalni dijalog na razini sektora bio prilično dobar. Ne postoji sektorski kolektivni ugovor za metalnu industriju, već se kolektivni pregovori odvijaju na kućnoj razini, a trenutačno je na snazi stotinjak takvih ugovora. U Sindikatu navode da je oko 85 % radnika metalne i električne industrije pokriveno kućnim kolektivnim ugovorima. Ti ugovori ne sadržavaju posebne odredbe koje se odnose na radnike migrante iako bi prema mišljenju socijalnih partnera mogli sadržavati odredbe koje se tiču reguliranja edukacije i integracije takvih radnika. Sektorski sindikat zainteresiran je za ugovaranje sektorskog kolektivnog ugovora za metalnu i električnu industriju. Međutim, smatraju da poslodavci zasad nisu pokazali dovoljno interesa za takav iskorak (Intervju, SMH, 2021.).

Socijalni dijalog u pogledu radnika migranata najviše je došao do izražaja kod usvajanja novog Zakona o strancima u čiju su izradu bili uključeni socijalni partneri koji su puno surađivali u tom postupku. Jedan od primjera dobre tripartitne suradnje svakako je bilo donošenje mjera za očuvanje radnih mjesta uslijed pandemije uzrokovane bolešću COVID-19. HUP je bio inicijator tih mjera, ali u sve su odmah uključeni Ministarstvo rada i sindikati. Kako bi se donijeli zaključci o olakšicama u kontekstu bolesti COVID-19, inzistiralo se na suglasnosti svih triju strana, što se pokazalo vrlo dobrim pristupom (Intervju, HUP-UMI, 2021.).

3.3.7. Glavne opaske

Ne postoji sektorski kolektivni ugovor za metalnu industriju, ali je zato kućnim ugovorima obuhvaćena većina radnika. Na zahtjev sindikata poslodavaca, postignut je uspjeh da MUP nekim kategorijama stranih radnika s jednogodišnjom dozvolom za boravak omogući sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Taj se slučaj može izdvojiti kao primjer najbolje prakse koji bi se mogao slijediti u sličnim inicijativama u drugim sektorima hrvatskoga gospodarstva. Oba socijalna partnera smatraju da je jezična barijera veliki problem za zapošljavanje stranih radnika. Ideju da radnici migranti snižavaju cijenu rada poslodavci su odbacili navodeći da Hrvatska nikada nije imala više stranih radnika i da pritom plaće nikada nisu bile veće. S obzirom na to da se u sektoru metalne industrije osjeća veliki nedostatak kvalificiranih radnika, sindikati smatraju da je rad agencija koje zapošljavaju radnike na određeno vrijeme suvišan. Oba socijalna partnera ističu da u sektoru nema razlika u postupanju s domaćim i stranim radnicima te da su uvjeti rada jednaki za sve. Ipak, svjesni su činjenice da će se u budućnosti posebnosti migrantskog rada morati posebno regulirati u kolektivnim ugovorima.

3.4. Javno zdravstvo

3.4.1. Opći pokazatelji

Sustav javnog zdravstva Hrvatske pogođen je fenomenom iseljavanja kvalificirane radne snage, što je rezultiralo potrebom privlačenja kvalificiranih kadrova iz inozemstva. Trend iseljavanja medicinskih sestara prisutan je od 2009. godine. Otad je do 2013. godine iselilo

4279 medicinskih sestara. Ukupna procjena odljeva iz zdravstvenog sustava Hrvatske u proteklih deset godina govori o oko 7500 medicinskih sestara koje su napustile zemlju. U istom je razdoblju Hrvatsku napustilo i više od 1000 liječnika specijalista, a treba spomenuti i sve veći broj odlazaka fizioterapeuta, primalja i magistara farmacije (Jurić, 2021). Ukupan broj zaposlenih u djelatnosti zdravstvene zaštite u 2020. iznosio je 77 144 osobe, što iznosi 5,9 % ukupnog broja zaposlenih (DZS, 2021.a). Podaci za 2018. ukazuju na to da je Hrvatska izdvojila 6,8 % BDP-a za sustav javne zdravstvene zaštite.

3.4.2. Organizacijski kapaciteti

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske (SSZSSH) osnovan 1991. godine te organizira zaposlenike u zdravstvu i socijalnoj skrbi bez obzira na struku, kvalifikaciju ili stručnu spremu. To je najveći sindikat koji ima oko 11 000 članova i jedan je od dvaju reprezentativnih sindikata. Kao takav može pregovarati o temeljnom kolektivnom ugovoru i granskim kolektivnim ugovorima za zdravstvo i socijalnu skrb. Svi članovi SSZSSH-a hrvatski su državljani (Intervju, SSZSSH, 2021.). Sindikalna je scena u Hrvatskoj iznimno rascjepkana te u zdravstvu djeluje tridesetak sindikata. U skladu sa Zakonom o reprezentativnosti u sustavu zdravstva zasad nema liječničkog sindikata koji bi bio reprezentativan. Međutim, liječnici su bili uključeni u pregovore o kolektivni ugovor iako bez prava glasa (Intervju, SSZSSH, 2021.). Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara (HSSMS-MT) strukovna je organizacija koja djeluje 30 godina kao reprezentativni sindikat koji štiti i unapređuje radno-pravni status, profesionalna prava i interese medicinskih sestara i medicinskih tehničara. HSSMS-MT ima oko 12 000 članova te djeluje kao socijalni partner na nacionalnoj razini i sudjeluje u kolektivnom pregovaranju i socijalnom dijalogu (Intervju, HSSMS – MT, 2021.).

Ministarstvo zdravstva RH (MZ) kao poslodavac jest socijalni partner za područje javnog zdravstva i socijalne skrbi. Ministarstvo zdravstva obavlja upravne postupke i druge poslove koji se odnose na priznavanje određenih inozemnih stručnih kvalifikacija (Intervju, MZ, 2021.). U ovom su sektoru intervjuima obuhvaćene i Hrvatska liječnička komora (HLK) i Hrvatska komora medicinskih sestara (HKMS).

3.4.3. Interpretacija situacije

Posljednjih deset godina predstavnici sindikata kontinuirano ukazuju na nedostatak zdravstvenog i nezdravstvenog kadra u sustavu zdravstva. Taj je problem još više došao do izražaja u vrijeme pandemije izazvane bolešću COVID-19. Prema novijim izvješćima Ministarstva zdravstva, u sustavu nedostaje 4000 do 5000 medicinskih sestara, ali sindikati smatraju da je stvarni broj i veći. Manjkovi su rezultat odljeva stručnih kadrova iz Hrvatske u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada, ali i neodgovarajuće brige za specijalističko usmjerenje kako bi se popunila radna mjesta nakon odlazaka liječnika u mirovinu. Problem je i u tome što zdravstveno osoblje u novije vrijeme nije bilo uključeno u obavljanje pripravničkog staža radi stjecanja licencije za samostalan rad. Podatke o nedostatku medicinskih sestara Sindikat dobiva od svojih povjerenika koji rade u zdravstvenim ustanovama, a detaljnim podacima o nedostatku i zapošljavanju medicinskih sestara iz drugih zemalja raspolaže Hrvatska komora medicinskih sestara (Intervju, SSZSSH; Intervju, HSSMS-MT, 2021.).

Ocjenjuje se da će potrebe za spomenutim kvalifikacijama u budućnosti sigurno biti veće, tim više što dobna struktura medicinskih sestara zaposlenih u bolnicama ukazuje na to da će u idućih pet godina nastati kolaps zbog povećanog broja odlazaka u mirovinu. Nadalje, činjenica je da u našem obrazovnom sustavu nema dovoljno učenika upisanih za zanimanje medicinske

sestre jer su upisne kvote za to zanimanje preniske. Ima dovoljno fizioterapeuta, primalja, laboranata, ali nema odgovarajuće prohodnosti među tim profesijama (Intervju, HZZ, 2021.).

Zbog visokih zahtjeva i u jezičnom i u stručnom pogledu u javnom zdravstvu zapošljavaju se radnici iz trećih zemalja u daleko manjem omjeru nego što je to slučaj u graditeljstvu, turizmu i ostalim djelatnostima obuhvaćenima ovim istraživanjem. Statistički pregled dozvola za boravak i rad stranaca koje je izdao MUP pokazuje da su u razdoblju od 2017. do 2020. zdravstvo i socijalna skrb sudjelovali u ukupnom broju izdanih dozvola s udjelom znatno manjim od 1 %, pri čemu je u toj brojci djelatnost socijalne skrbi jače prisutna od samog zdravstva (Intervju, MUP, 2021.).

Sindikati tvrde da nemaju kapaciteta za vođenje vlastitih evidencija o stranim radnicima, ali ocjenjuju da u zdravstvu nema povećanog zapošljavanja domaćih ili stranih radnika tijekom posljednjih pet godina, osim zapošljavanja na određeno vrijeme nakon izbijanja pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 (Intervju, SSZSSH, HSSMS-MT, 2021.). Sindikati smatraju da agencije za zapošljavanje imaju veliku ulogu na tržištu rada jer pridonose njegovoj fleksibilizaciji i očuvanju socijalne sigurnosti radnika. Osim toga, stranim državljanima pružaju pomoć i daju informacije o zemlji u koju dolaze (Intervju, HSSMS-MT, 2021.). Propisi za radna mjesta u zdravstvu osiguravaju jednak tretman i jednake uvjete za domaće i strane državljane (Intervju, MZ, 2021.).

3.4.4. Zakonodavni okvir

Radnici migranti koji dolaze iz trećih zemalja moraju imati reguliran status za rad u Hrvatskoj u skladu sa Zakonom o strancima, a usto moraju obaviti i postupak priznavanja kvalifikacije. Sindikati obuhvaćeni intervjuima nisu sudjelovali u donošenju Zakona o strancima, no u donošenje tog zakona bile su uključene njihove matične sindikalne središnjice (Intervju, SSZSSH, 2021.). U Sindikatu medicinskih sestara zaključuju da je sadašnje zakonsko rješenje za zapošljavanje radnika iz trećih zemalja relativno dobro. Internetske platforme pružaju mnogo informacija o otvorenim radnim mjestima u Hrvatskoj. Kao lošu stranu ističu određenu razinu nepovjerenja u institucije koje provode postupak izdavanja dozvola (Intervju, HSSMS-MT, 2021.). U Ministarstvu zdravstva naglašavaju da se strani zdravstveni radnici zapošljavaju preko javnog natječaja i prema potrebama zdravstvene ustanove za kvalificiranim stručnjacima. Nije razrađena posebna strategija za zapošljavanje stranih državljana. Tijekom pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 potrebe za određenim stručnim kvalifikacijama zdravstvenih radnika još su naglašenije (Intervju, MZ, 2021.).

Sektor javnog zdravstva regulirana je profesija te je priznavanje kvalifikacije preduvjet za radnu dozvolu radnika iz treće zemlje. Postupke priznavanja kvalifikacija provode Hrvatska liječnička komora (HLK) i Hrvatska komora medicinskih sestara (HKMS). Priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija po općem sustavu složen je postupak koji može trajati od šest do dvanaest i više mjeseci. Prolaze ga svi doktori medicine i doktori medicine specijalisti koji su svoje stručne kvalifikacije stekli u trećoj zemlji. U slučaju postojanja bitnih razlika između obrazovnog programa u trećoj zemlji i minimalnih standarda u Hrvatskoj primjenjuje se načelo proporcionalnosti te se predlažu dopunske mjere: provjera osposobljenosti u profesiji ili razdoblje prilagodbe do tri godine. Te dopunske mjere podrazumijevaju polaganje određenih sveučilišnih ispita (Intervju, HLK, 2021.). Kod medicinskih sestara i tehničara postupak priznavanja inozemnih stručnih kvalifikacija može potrajati i više godina s obzirom na to da u većini slučajeva postoji potreba za odrađivanjem dopunskih mjera. Nakon što se uspješno odradi dopunska mjera i prije ishođenja licencije, medicinske sestre i tehničari trebaju završiti

pripravnički staž i položiti stručni ispit pri Ministarstvu zdravstva. Zbog toga se brojni kandidati za medicinske sestre i tehničare zapošljavaju kao njegovatelji u domovima za starije i nemoćne ili na pomoćnim poslovima u bolnicama, za što nije potrebna licencija. To znači da se spuštaju na ljestvici poslova i rade u zanimanjima za koja je potrebna niža kvalifikacija od njihove (Intervju HKMS, 2021.).

Postupak priznavanja kvalifikacije provodi se i za hrvatske državljane koji su završili obrazovanje za medicinske profesije izvan Hrvatske (Intervju, HSSMS-MT; Intervju, HLK, 2021.). Velik broj zahtjeva za priznavanje reguliranih profesija u zdravstvu dolazi upravo od hrvatskih građana koji su se školovali u susjednim zemljama te se vraćaju na rad u Hrvatsku, a manji broj zahtjeva dolazi od građana trećih zemalja (ibid.). Tipični oblik zapošljavanja državljana trećih zemalja je na određeno vrijeme. Zdravstveni radnik, koji je strani državljanin, treba ispuniti uvjete boravka prema Zakonu o strancima pa strukovna komora izdaje odobrenje za samostalan rad na vrijeme određeno dozvolom boravka. Kada strani državljani dobiju odobrenje stalnog boravka, zdravstvena ustanova zapošljava ih na neodređeno vrijeme ako imaju potrebu za navedenom strukom (Intervju, MZ, 2021.).

3.4.5. Strategije i prakse

U Hrvatskoj postoji velik interes za zapošljavanjem medicinskih sestra i medicinskih tehničara iz inozemstva. Zbog toga je vrlo važno ostvariti što veći stupanj integracije radnika migranata. Međutim, osim uvjeta u pogledu obrazovanja koje moraju ispuniti, od radnika se traži poznavanje hrvatskog jezika na razini potrebnoj za neometanu komunikaciju. U skladu s time sa zahtjevima se javlja daleko najveći broj kandidata iz susjednih država. Neznanje hrvatskog jezika velika je prepreka migrantima pri ostvarivanju prava na odobrenje za samostalan rad. Propisana razina znanja hrvatskog jezika razmjerna je zanimanju koje kandidat obavlja. Stoga je upravo tu osobito važna podrška mogućih poslodavaca, posebice u smislu pokrivanja troška provođenja dopunske mjere i tečajeva jezika (Intervju, HKMS, MZ, 2021.).

Strukovni sindikat medicinskih sestara član je brojnih europskih i međunarodnih sindikalnih udruženja. Te se organizacije bore za prava svih radnika, pa sudjeluju u akcijama zaštite svih radnika kroz borbu za socijalnu pravdu i socijalnu uključenost, suzbijanje siromaštva, suzbijanje rada na crno i rad bez diskriminacije. Te se organizacije zajedno s drugim međunarodnim sindikatima bore za zaštitu ljudskih prava migranata, izbjeglica i prisilno raseljenih osoba, a protiv rasizma i ksenofobije. Međutim, naglašavaju da su aktivnosti njihova sindikata usmjerene prvenstveno na zadržavanje naših medicinskih sestara u Hrvatskoj i poticanje mladih da upišu medicinske škole (Intervju, HSSMS-MT, 2021.).

3.4.6. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

U okviru socijalnog dijaloga sa sindikatima Ministarstvo zdravstva raspravlja o propisima i pitanjima povezanima s uvjetima rada, ali rasprava nije posebno podijeljena na hrvatske i strane državljane jer su uvjeti rada jednaki. Zasad nema otvorenog dijaloga u vezi s radnicima migrantima (Intervju, MZ, 2021.). Sudionici intervjua iz obaju sindikata naveli su da sektorskim kolektivnim ugovorima nisu posebno uređena pitanja rada zdravstvenih radnika iz trećih zemalja. Oni se tim pitanjima nisu bavili, a prema njihovim saznanjima, nije se bavio ni Hrvatski liječnički sindikat (Intervju, SSZSSH, HSSMS-MT, 2021.). Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada, koje djeluje pri Gospodarskom i socijalnom vijeću, jedan je od najvažnijih foruma na kojem socijalni partneri raspravljaju o problematici radnika migranata. Međutim, o tom se pitanju obično raspravlja u okviru drugih općenitijih tema

(Intervju, HSSMS-MT, 2021.). U Strukovnom sindikatu medicinskih sestara ocjenjuju da, kad je riječ o radnim migrantima, kvaliteta socijalnog dijaloga svake godine postupno napreduje (Intervju, HSSMS-MT, 2021.).

3.4.7. Glavne opaske

U posljednjih pet godina sektor zdravstva i socijalne skrbi sudjelovao je u ukupnom broju izdanih radnih dozvola sa manje od 1 %. Unatoč tome, procjenjuje se da postoji potreba za približno 4000 do 5000 novih medicinskih sestara. Postupci priznavanja kvalifikacija liječnika i medicinskih sestara složeni su i mogu trajati od šest do dvanaest mjeseci, pa i više. Oba socijalna partnera svjesna su tog problema i željela bi birokratski pojednostavniti rješavanje tog pitanja. Kolektivnim ugovorom za djelatnike u javnom sektoru i sektorskim kolektivnim ugovorom uređuju se prava radnika u javnom zdravstvu. U tim dokumentima, kao i u drugim slučajevima, nema posebnih odredbi koje se odnose na radnike migrante. Ipak, praksa mnogih bolnica i gradova u Hrvatskoj pokazuje da postoji određen stupanj osjetljivosti za probleme radnika migranata kojima se ponekad pomaže u rješavanju problema stanovanja i smještaja. Prema mišljenju socijalnih partnera, jezična je barijera jedna od najvećih prepreka u integraciji s kojima se susreću radnici migranti u sustavu zdravstva.

3.5. Rad putem internetskih platformi

3.5.1. Opći pokazatelji

Prema istraživanju pod nazivom *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey* (Radnici koji rade putem platformi u Europi: dokazi iz ispitivanja COLLEEM) postotak radnika koji u Hrvatskoj radi putem internetskih platformi u 2017. iznosio je 8,1 % ukupnog broja radnika. Međutim, za samo 36,6 % hrvatskih radnika koji rade na ovaj način platforme osiguravaju 25 % ili više prihoda (Pesole, 2018, 18). Prema tom istom istraživanju rad putem internetskih platformi predstavlja glavni posao za manje od 2 % radnika u Hrvatskoj (ibid.: 19.). Istraživanje nadalje pokazuje da 8 % hrvatskih radnika pruža svoje usluge digitalno, fizičke usluge na lokaciji pruža 6 % radnika, a 2 % radnika pruža obje vrste usluga putem internetskih platformi (ibid., 35). Rezultate istraživanja COLLEEM II iz 2017. dodatno je analizirala skupina istraživača koje je vodila Cesira Urzi Branceti. Prema tim podacima, 3,7 % hrvatskih radnika koji rade putem online platformi sporadično se bavi tom aktivnošću, dok samo za njih 1,4 % rad na ovaj način predstavlja glavnu radnu aktivnost (Brancati i sur. 2019., 9). U Hrvatskoj većinom posluju globalne platforme, dok je postotak lokalnih internetskih platformi minimalan.

3.5.2. Organizacijski kapaciteti

Radnici koji rade putem internetskih platformi još nisu dovoljno organizirani i u javnosti se njihov glas slabo čuje. Međutim, u rujnu 2021. u sklopu Saveza samostalnih sindikata Hrvatske osnovan je Sindikat radnika digitalnih platformi Hrvatske (SDPH). Sindikat je osnovan na inicijativu taksista, zatim je proširen na dostavljače, a želja mu je uključiti sve radnike digitalnih platformi (Intervju, SDPH, 2021.). Nesumnjivo je da bi digitalna tehnologija, koja igra ključnu ulogu u radu tih radnika, trebala imati jednako važnu ulogu u njihovoj organizaciji jer na tradicionalan način ona i nije moguća. Dosad su najbolju podršku hrvatski radnici koji rade

putem internetskih platformi dobili od nekoliko novinara koji su izvještavali o njihovim teškim uvjetima rada.

3.5.3. Interpretacija situacije

Rad putem internetskih platformi u Hrvatskoj relativno je nov fenomen. Još 2016. Hrvatska je pripadala zemljama EU-a s ispodprosječnim brojem takvih radnika. Međutim, u posljednjih pet godina na hrvatsko je tržište stiglo mnogo novih platformi i situacija je danas mnogo bliža prosjeku EU-a. Ankete o razmjerima rada putem internetskih platformi i karakteristikama radnika koji rade putem platformi upućuju na to da, kao i drugdje u svijetu, za većinu hrvatskih platformskih radnika taj oblik rada predstavlja sporednu aktivnost. (Butković i Samardžija, 2019; Pesole, 2018).

U Hrvatskoj postoje dva tipa stranih radnika koji rade putem internetskih platformi. Jedno su stranci koji rade udaljeno za hrvatska poduzeća, ali ne žive u Hrvatskoj. Oni pružaju usluge i ne trebaju dozvole za rad. Radnopravni status tih radnika ne regulira se u Hrvatskoj. Drugi su tip digitalni nomadi. Oni ne rade za hrvatske poslodavce, nego u pravilu za strane poslodavce, ali se nalaze u Hrvatskoj. Druga je podjela na pružatelje intelektualnih usluga i fizičkih usluga koje su vezane za lokaciju gdje te osobe žive (Intervju, HZZ, 2021.). Među intervjuiranima postoje oprečna mišljenja u vezi s učincima uvođenja instituta digitalnih nomada u hrvatsko zakonodavstvo. S jedne se strane tvrdi da je većina poslodavaca prihvatila to rješenje koje omogućava rad iz druge zemlje i eliminira problem dvostrukog oporezivanja (ibid.) S druge se pak strane navodi da u sklopu IT zajednice među poslodavcima vlada veliko nezadovoljstvo jer institut digitalnih nomada demotivira strance da se zaposle u hrvatskim poduzećima (Intervju, Šarolić-Robić, 2021.).

Uvjeti rada radnika koji rade putem internetskih platformi ne mogu se smatrati pravednima, transparentnima i predvidivima. To se posebno odnosi na platforme koje koriste fizički rad u području prijevoza i dostave, gdje postoji puno dokaza koji potvrđuju postojanje *de facto* radnog odnosa iako većina platformskih radnika nema ugovor o radu. Naime, u tom odnosu postoji element dobrovoljnosti, element plaćanja, postoji obaveza osobnog obavljanja posla, a postoje i specifični mehanizmi koji platformama omogućuju nadzor nad radom vozača/dostavljača (Bjelinski-Radić, 2019).

Za radnike koji svoje usluge fizičkog rada nude putem platformi velik je problem odnos s agregatorima/*flotašima* koji su posrednici između platformi i njih samih. Agregatori s radnicima vrlo često sklapaju ugovor o radu na dva ili četiri sata dnevno, dok u stvarnosti oni rade 12 sati dnevno, a razlika u satima ne isplaćuje se državi u obliku poreza. Sav zarađeni novac prvo ide na račune agregatora koji često ne plaćaju nikakve doprinose državi iako su od radnika uzimali novac kao da su ih platili. Da bi izbjegli plaćanje PDV-a, mnogi agregatori često zatvaraju svoja poduzeća proglašavajući fiktivni stečaj i otvaraju nova, prebacujući sve bivše radnike u novo poduzeće (Intervju, Kučinac, 2021.).

Kad je riječ o radnicima iz trećih zemalja, velik problem predstavlja činjenica da postoje agregatori koji su specijalizirani za uvoz radne snage iz trećih zemalja. U području prijevoza ili dostave oni objavljuju oglase za puno radno vrijeme za minimalnu plaću na koje se nitko iz Hrvatske ne želi javiti. Na taj način dobivaju dozvole za uvoz radnika i potkopavaju troškove rada domaće radne snage (Intervju, SDPH, 2021.).

3.5.4. Zakonodavni okvir

U pravnom i fiskalnom smislu rad putem internetskih platformi u Hrvatskoj loše je reguliran. Zakon o radu i ostali propisi nisu uopće prilagođeni stvarnosti rada putem internetskih platformi. Radnici koji rade na taj način većinom rade kao samozaposleni ili na građanske ugovore. To znači da su njihova prava regulirana samo odredbama građanskog i trgovačkog prava te da se na njih ne primjenjuje radno pravo. Štoviše, velik dio rada putem internetskih platformi također je neprijavljen, ali u ovom trenutku nije moguće nagađati o veličini neprijavljenog rada u ovom sektoru (Vukorepa, 2020). Platforme sa svoje strane masovno lobiraju kod vlade da prihvati jedinstvenost njihova poslovnog modela koji ih izuzima od svih tradicionalnih obveza poslodavca.

Dopune postojećeg Zakona o radu koji je zadnji put mijenjan 2014. godine najavljene su za 2022. Najavljeno je da će se tada u Zakon prvi put uvesti odredbe koje se odnose na rad putem internetskih platformi iako detalji zasad nisu poznati. Uključivanje navedenih pitanja u Zakon o radu značilo bi usklađivanje tog zakona s nedavno donesenim europskim direktivama koje se odnose na rad putem internetskih platformi.

Liberalni Zakon o cestovnom prijevozu donesen 2018. godine znatno komplicira rad financijske inspekcije i inspekcije rada kada je riječ o platformama koje pružaju usluge prijevoza jer se platforme ne smatraju poslodavcima. Doneseni zakon podržava liberalizaciju prijevoznih usluga i stvara jednake uvjete za internetske platforme (npr. Uber) i licencirane taksiste. Navedenim se zakonom propisuje da svi vozači koji obavljaju usluge prijevoza putnika moraju imati „dozvolu za obavljanje taksi prijevoza", ali ta je dozvola danas znatno jeftinija i dostupnija nego ranije. Zbog toga se može reći da taj zakon izjednačava status prijevoznika Ubera i ostalih taksija (Vrbanus, 2018). Zakon o cestovnom prometu neko vrijeme nalazio se u postupku ocjene ustavnosti, no sud nije ustanovio postojanje nepravilnosti.

3.5.5. Strategije i prakse

Većina dostavljača koji rade za poduzeća kao što su Glovo ili Wolt ima potpuno neuređeni radni odnos u kojem u osnovi rade neprijavljeni i primaju isplate kao gotovinu na ruke. Vrlo često ti radnici potpisuju građanske ugovore ili čak ugovore o radu koji se šalju u središnjicu Glova ili Wolta, međutim ti se ugovori često ne registriraju kod nadležnih tijela. To znači da, bez obzira na sadržaj ugovora, oni nemaju zajamčenu plaću (Domić 2020). Model rada već spomenutih platformi za dostavu hrane podrazumijeva da nema sigurne zarade. Umjesto toga, zarada se u aplikaciji izračunava kao zbroj niza različitih mikrokomponenti posla: broja izvršenih isporuka, kilometraže, vremena čekanja, varijabilnih bonusa itd. Rad putem internetske platforme obično se hvali kao fleksibilniji rad koji se može obavljati „kad god netko poželi", ali u stvarnosti vozači dostave za Glovo ili Wolt rijetko uzimaju pauze ili praznike. Naime, pri dodjeli isporuke aplikacija daje prednost aktivnijim dostavljačima pa uzimanje duljih višednevnih ili višetjednih pauza za dostavljače može značiti da će po povratku morati pričekati na nove poslove (ibid.).

Komunikacija između agregatora (posrednika između vozača i multinacionalnih kompanija) uglavnom se odvija putem aplikacije WhatsApp i vrlo je neformalna. Za dostavljače to nije najbolje rješenje jer su ponekad suočeni sa zakašnjelim plaćanjima. Postoje razlike između agregatora i neki se prema vozačima ponašaju bolje od ostalih. Međutim, dostavljaču promjena agregatora nije uvijek laka i jednostavna. Autor opsežnog novinskog članka o dostavljačima koji rade za Glovo i Wolt zaključuje da „pedale domaće dostavljačke revolucije

okreću potpuno nesigurni i neorganizirani radnici, prepušteni novom dereguliranom tržištu koje se razvija ispod radara zakona, sindikata, medija i javnosti" (ibid.).

U početku krize zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 naglo se povećao opseg posla za vozače i dostavljače koji rade za Glovo i Wolt. Dok su u 2018. te platforme u Hrvatskoj imale nekoliko tisuća isporuka mjesečno, 2020. su imale po nekoliko stotina tisuća isporuka mjesečno, i to u cijeloj zemlji (Pavić 2020). Unatoč pandemiji dostavljači Glova i Wolta nastavili su raditi u lošim uvjetima, bez odgovarajuće zaštite na radu i bez povećanja zarade (Kučinac, 2020). Uvjeti rada za vozače pogoršali su se, posebno u Glovu, koji je maksimalnu težinu naručene pošiljke povećao s devet na 25 kilograma. Međutim, većina vozača koji dostavljaju za Glovo i Wolt podnijeli su sve to iz straha da će im odbijanje dostave umanjiti rejting. Nadalje, posebno je tijekom prvog akutnog udara krize u ožujku i travnju 2020. godine bilo izvještaja o tome da agregatori nazivaju vozače da bi ih nagovarali da prihvate isporuke bez obzira na strah od bolesti COVID-19 i posljedica potresa. Tijekom ožujka i travnja 2020. dostavljači su se suočili s još nekim dodatnim praktičnim problemima. Mnogi od njih voze se na biciklima i po deset sati dnevno, ali gotovo sve radionice za popravak bicikala bile su zatvorene. Nadalje, imali su poteškoća s pronalaženjem toaleta jer su bili zatvoreni i svi restorani i većina javnih toaleta (ibid.).

Fenomen rada putem online platformi zahtijeva preispitivanje tradicionalne definicije radnika koju bi radi pravednosti i jednakosti trebalo proširiti. U tom smislu trebalo bi prepoznati sve radnike koji rade putem internetskih platformi kao posebnu kategoriju radnika između samozaposlenih i zaposlenih na ugovor o radu te im na taj način pružiti ograničenu pravnu zaštitu. Nema razloga zašto bi radnicima koji rade putem internetskih platformi, kao uostalom i samozaposlenima, bila uskraćena naknada za nezaposlene ili pravo na plaćeni odmor (Bjelinski-Radić, 2019.). Ipak, dodjela dodatnih prava koja su tradicionalno rezervirana za zaposlene neće biti dovoljna. Platforme također trebaju prepoznati te radnike kao svojevrstan hibrid između samozaposlenih i radnika. Treba se zakonski obvezati na poštivanje privatnosti tih radnika. Usto, postojeće prakse algoritamskog upravljanja trebale bi postati transparentnije i pravednije.

3.5.6. Glavne opaske

U Hrvatskoj nema organiziranih poslodavaca u području rada putem internetskih platformi, a sektorski je sindikat osnovan u rujnu 2021. Zakon o radu i drugi propisi uopće nisu prilagođeni stvarnosti rada putem internetskih platformi te ih je potrebno izmijeniti i uskladiti s nedavnim direktivama EU-a koje obuhvaćaju ta pitanja. Radnici koji rade na ovaj način (domaći i strani) uglavnom rade kao samozaposleni ili na građanski ugovor. Ipak, u novi Zakon o strancima uvedene su posebne odredbe kojima je uređen rad tzv. digitalnih nomada. Riječ je o stranim državljanima koji žive u Hrvatskoj, ali rade za strana poduzeća. Među sugovornicima postoje oprečna mišljenja o učincima odredbi koje se odnose na digitalne nomade. S jedne se strane tvrdi da je većina poslodavaca prihvatila to rješenje jer se njime otklanja problem dvostrukog oporezivanja. S druge se strane navodi da postoji bojazan da postojanje odredbi o digitalnim nomadima demotivira strance da se zaposle u hrvatskim poduzećima. Broj radnika migranata u području ekonomije platformi u Hrvatskoj ostaje nepoznat jer nije uključen u statistiku.

Zaključci i preporuke

Zaključci

Hrvatsko se gospodarstvo nakon ulaska u EU suočilo s ogromnim odljevom radne snage. Ključni su razlozi niske plaće u većini sektora, problematični uvjeti rada te praksa prijevremenog odlaska u mirovinu. Povećan broj imigranata iz trećih zemalja posebno je izražen nakon 2017. godine. Činilo se da se u 2019. neto migracija uravnotežila s oko 40 000 iseljenika i približno istim brojem useljenika. Službeni podaci Ministarstva unutarnjih poslova ukazuju na to da se u posljednjih pet godina izrazito povećala kvota za zapošljavanje stranih radnika na hrvatskom tržištu rada. Iako analiza sustava kvota ukazuje na potrebu povećanja broja stranih radnika u svim promatranim sektorima, građevinarstvo te turizam i ugostiteljstvo ističu se kao sektori s najvećim manjkom radne snage.

U Hrvatskoj su studije na temu migrantskog rada trenutačno rijetke. Takvo se stanje dijelom može objasniti negativnim migracijskim saldom (do najnovijeg razdoblja), relativno malim brojem stranaca kao i činjenicom da migranti većinom potječu iz zemalja jugoistočne Europe te se stoga lako integriraju. Studija o radnicima migrantima u Hrvatskoj provedena 2013. pokazuje da migracije predstavljaju oblik transnacionalne strategije preživljavanja na „malim udaljenostima", s obzirom na to da većina migranata potječe iz susjedne Bosne i Hercegovine. Nadalje, pokazuje se da radnici migranti u velikom postotku imaju samo osnovnoškolsko ili srednjoškolsko obrazovanje. Situacija se vjerojatno promijenila posljednjih godina, no to se ne može potvrditi novijim istraživanjima.

Nalazi analize medija pokazuju da je u posljednjih pet godina tema migrantskog rada bila zanemarena u desničarskim medijima i mnogo prisutnija u centrističkim konzervativnijim i liberalnijim (*mainstream*) medijima. Važnost te teme porasla je od 2018. u odnosu na prethodne godine. Nažalost, u velikoj većini prikupljenih članaka ta je tema obrađena iz prilično tehničke perspektive. Članci su uglavnom usmjereni na nesklad između ponude i potražnje na hrvatskom tržištu rada u radno intenzivnim sektorima kao što su turizam i građevinarstvo, dok su članci koji bi se analitički bavili problematikom migracija rijetki.

Broj državljana trećih zemalja u Hrvatskoj tradicionalno se regulirao sustavom kvota. Ipak, od donošenja novog Zakona o strancima, koji je stupio na snagu u siječnju 2021., Vlada više ne utvrđuje godišnje kvotu za zapošljavanje stranaca. Umjesto toga poslodavci od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje moraju zatražiti da provede testiranje tržišta rada prije nego što zatraže zapošljavanje stranaca. Na temelju broja i strukture nezaposlenih osoba te potreba za pojedinim gospodarskim djelatnostima Hrvatski zavod za zapošljavanje odlučuje za koja zanimanja nije potrebno provoditi test tržišta rada.

Kad je riječ o radnicima migrantima u Hrvatskoj, stručnjaci su najveći dio pažnje usmjerili na novi Zakon o strancima. Ocjena je stručnjaka da je novi sustav primjereniji za privlačenje visokokvalificirane radne snage, ali da je postupak prilično složen i dugotrajan. Očekuje se da će novi Zakon o strancima doživjeti određene korekcije i u pogledu pravne kvalitete i u pogledu pojednostavnjenja pojedinih postupaka. Integracija radnika migranata u hrvatsko društvo predstavlja veliki izazov jer Hrvatskoj nedostaje dosljedna i *pro futuro* usmjerena migracijska i

integracijska politika. Stoga se čini da radnici migranti iz trećih zemalja u Hrvatskoj uživaju poštivanje osnovnih prava i sigurnosti, ali da nemaju jednake mogućnosti. Radnici migranti nemaju valjani pristup profesionalnom razvoju, a potrebno učenje jezika u potpunosti ovisi o kapacitetu pojedinih poslodavaca.

U svim sektorima na koje je usmjereno ovo istraživanje sindikati i poslodavci imaju svoja udruženja koja su uključena u socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje na svim razinama. Jedina je iznimka rad putem online platformi za koji se nije mogao utvrditi predstavnik poslodavaca. Sektor graditeljstva ima granski kolektivni ugovori koji je proširen odlukom ministra. Sektorski je ugovor na snazi i u sektoru javnog zdravstva. Međutim, u svim granskim i pripadajućim ugovorima na razini poduzeća ne postoje odredbe koje bi se odnosile na radnike migrante. Većina radnika migranata radi na ugovore na određeno vrijeme koji se u pravilu sklapaju za vrijeme trajanja njihove radne dozvole.

Uz iznimku novog Zakona o strancima, nema znakova da se o temi migrantskog rada raspravljalo neovisno o drugim širim temama na forumima socijalnog dijaloga na bilo kojoj razini. Nedostatak odredbi i rasprava o radnicima migrantima pokazuje da hrvatski socijalni partneri nemaju dovoljno kapaciteta da bi se sustavno bavili tim pitanjem. Nadalje, nemaju dovoljno razvijenu svijest o tome da, u usporedbi s domaćom radnom snagom, radnici migranti objektivno nailaze na veće poteškoće zbog nepostojećih društvenih mreža, prepreka na putu ostvarivanja svih socijalnih prava i općenito veće izloženosti potencijalnoj diskriminaciji. Oba socijalna partnera nemaju univerzalno prihvaćene standarde kada su u pitanju radnici migranti. Također im nedostaju formalni ili neformalni forumi na kojima bi se mogla podijeliti iskustva i najbolje prakse. U svih pet sektora članstvo radnika migranata u sindikatima ne postoji ili u najboljem slučaju, kao u graditeljstvu, ne prelazi 2 %. Stoga sindikati moraju početi razvijati posebne strategije kojima bi privukli radnike migrante u svoje članstvo.

Utjecaj krize zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 na rad migranata bio je vrlo specifičan u svakom sektoru. U graditeljstvu i metalnoj industriji ti utjecaji nisu bili drastični, dok je u turizmu bilo više fluktuacija povezanih s radom zbog ograničenja putovanja. U javnom zdravstvu kriza zbog pandemije uzrokovane bolešću COVID-19 dodatno je razotkrila potrebu za zapošljavanjem stranih medicinskih stručnjaka, ali dosad nisu pojednostavnjeni propisi da bi se pospješilo njihovo useljavanje. Od početka pandemije povećao se rad putem internetskih platformi. To je vjerojatno povećalo i broj poslova koje u tom sektoru obavljaju migranti iako se to statistički ne može potvrditi.

Preporuke

Na temelju prethodne analize željeli bismo iznijeti neke preporuke:

- Hrvatska treba razviti novu migracijsku politiku okrenutu budućnosti. To znači da mora donijeti novu višegodišnju migracijsku strategiju i prateće akcijske planove. U tim bi se dokumentima percepcija migracije trebala odmaknuti od toga da se prvenstveno doživljava kao sigurnosna prijetnja. Umjesto toga, u migracijama bi trebalo prepoznati priliku za gospodarski i društveni razvoj. Stvaranje nove migracijske strategije koja međusobno povezuje temeljna prava radnika migranata, sigurnost i jednake mogućnosti, treba biti proizvod opsežnih savjetovanja između vlade, socijalnih partnera, stručnjaka i organizacija civilnog društva. Također bi ju trebalo razvijati u konstruktivnom dijalogu s predstavnicima migranata.

- Novi Zakon o strancima, kojim se propisuje provođenje testa tržišta rada kao preduvjeta za izdavanje radnih dozvola korak je u pravom smjeru. Međutim, s obzirom na to da je na snazi tek od siječnja 2021., državna tijela i vanjski stručnjaci morat će detaljno ispitati njegovu provedbu da bi se utvrdila najčešća otvorena pitanja i uska grla u postupku izdavanja radnih dozvola. Na temelju evidentirane prakse novi Zakon o strancima morat će se prilagoditi i izmijeniti.

- Država bi trebala razviti odgovarajuće integracijske politike i mjere kako bi olakšala integraciju radnika migranata i njihovih obitelji na radnom mjestu i u hrvatsko društvo. Trebalo bi osigurati financiranje dugoročnijih tečajeva jezika za radnike migrante slijedeći tako postojeću praksu u zapadnoj Europi. Nadalje, obrazovanje na engleskom jeziku za djecu radnika migranata mora postati mnogo dostupnije. Konačno, pristup pravima zdravstvene i socijalne zaštite za radnike migrante treba postati jednostavnijim, za što je, uz regulatorne promjene, potrebno i podignuti svijest u zdravstvenim ustanovama i ustanovama socijalne zaštite o prisutnosti migrantskog rada.

- Socijalni partneri trebali bi razviti vlastite strategije i politike prema radnicima migrantima. Migracije radnika iz trećih zemalja trebale bi postati zasebna tema u okviru foruma socijalnog dijaloga na nacionalnoj i sektorskoj razini te na razini poduzeća. Dosad je to tek neznatno ostvareno u pregovorima na razini poduzeća u sektoru metalne industrije. Socijalni partneri moraju početi odvojeno raspravljati o pitanjima rada migranata jer se socijalni i ekonomski uvjeti radnika migranata razlikuju od onih domaće radne snage. Ti bi napori morali biti posebno usmjereni na sprječavanje svake vrste diskriminacije te na mjere koje osiguravaju integraciju radnika migranata kako na radnom mjestu tako i u hrvatskom društvu.

- Statističko praćenje rada migranata trebalo bi biti razvijenije i poboljšano u svim sektorima kako bi se omogućile dubinske analize različitih gospodarskih i društvenih aspekata koji se odnose i na useljavanje i na iseljavanje radne snage iz Hrvatske.

- U javnom zdravstvenom sustavu potrebno je pojednostavniti i ubrzati priznavanje kvalifikacija za stručnjake iz trećih zemalja. Potrebno je ispitati najbolje prakse iz drugih zemalja kako bi se riješilo to pitanje koje stvara usko grlo u zapošljavanju zdravstvenih djelatnika i vjerojatno ih demotivira da izaberu Hrvatsku u odnosu na neku drugu zemlju.

- U situaciji sve veće potrebe za radnicima migrantima u graditeljstvu, bilo bi ključno ponuditi im međunarodno konkurentnije plaće i povoljnije uvjete rada. To bi trebalo uključivati mogućnosti besplatnog učenja hrvatskog jezika. Cilj bi trebao biti ne samo zaposliti te radnike, već ih i zadržati zaposlenima.

- U sektoru rada putem digitalnih platformi napori moraju biti usmjereni na pronalaženje reprezentativnih socijalnih partnera na strani poslodavaca. To bi omogućilo razvoj socijalnog dijaloga u tom sektoru, što bi, zauzvrat poboljšalo propise i uvjete rada kako za domaće radnike, tako i za radnike migrante.

- Potrebno je ojačati rad inspekcije rada i dodatno educirati njezine stručnjake o ranjivosti radnika migranata na nacionalnom tržištu rada i u njihovu radnom okruženju. To se posebno odnosi na rad putem digitalnih platformi u pogledu kojih nije jasno definirana uloga inspekcije rada i gdje postoje česta odstupanja između prijavljenih i radnih sati.

Literatura

Knjige i članci

Bagić, D. 2016. Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva. U: Lucija Barjašić Špiler and Igor Radeka (ur.) Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata. str. 108. – 160.

Bjelinski Radić, I. 2019. Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) 38:2, 881. – 905.

Brancati, C. U. i sur. 2019. Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.

Botrić, V. 2015. Migrantska obilježja i hrvatsko tržište rada: eksplorativno istraživanje Migracijske i etničke teme. 31 (2015.) 1: 39. – 63.

Božić, S. 2014. Hrvatska migracijska politika: Od skice prema strategiji. U: Vlado Puljiz, Josip Tica i Davorko Vidović (ur.) Migracije i razvoj Hrvatske. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. str. 285. – 300.

Božić, S., Kuzmanović, B., Barada, V. 2013. Strani radnici u Hrvatskoj: porijeklo, status, orijentacije. Migracijske i etničke teme 29 (2013.) 3: 367. – 404.

Butković, H.; Samardžija, V. 2019. Digitalna transformacija tržišta rada u Hrvatskoj. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.

Čačić Kumpes, J., Gregurović, S. 2012. Migracija, integracija i stavovi prema imigrantima u Hrvatskoj. Revija za sociologiju 42(3): 305. – 336.

Domić, I. 2020 Malo mi je jedan život s Glovom. Radnička prava. 6. listopada 2020. Dostupno na: https://radnickaprava.org/tekstovi/clanci/malo-mi-je-jedan-zivot-s-glovom

Dunaj, S. i sur. 2020. Regional Case Study: From Bosina and Herzegovina to Austria via Slovenia: migration and posting of third country nationals in the EU. Dostupno na: https://www.euro.centre.org/publications/detail/3796

Jurić, T. 2021. Možemo li bez iseljenih liječnika i medicinskih sestara? Hrvatska matica iseljenika. Dostupno na: https://matis.hr/dogadanja/mozemo-li-bez-iseljenih-lijecnika-i-medicinskih-sestara/

Jurković, R. 2018. Integracija izbjeglica u hrvatsko društvo. Etnološka tribina 48 (41.): 102. – 121.

Kučinac, D. 2020. Platformski rad: poslovni model iz pakla. Bilten. 26. ožujka 2020. Dostupno na: https://www.bilten.org/?p=31835

Lajić, I. 2002. Hrvatske migracije početkom 21. stoljeća. Migracijske i etničke teme 18 (2-3): 135. – 149.

Lalić Novak, G., Giljević, T. 2019. Pravno i institucionalno uređenje integracije migranata u Republici Hrvatskoj - Prema europskom modelu. Godišnjak Akademije pravnih znanosti Hrvatske 10 (1): 163-184.

Mežnarić, S., Stubbs, P. 2012. Društvene posljedice emigracije i ruralno-urbane migracije u Srednjoj i Istočnoj Europi 1991. – 2011. Migracijske i etničke teme 28 (3): 241. – 285.

Pavić, Z. 2010. Hrvatska. u: A. Platonova i G. Urso (ur.). Migration Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union. Dio 1.: Migration and the Labour Markets in the European Union (2000. – 2009.). Genova: IOM. str. 53. – 61.

Pavić, F. 2020. Zlatno doba dostavljača: Biznis u kojem se godišnje zavrti više od 200 milijuna kuna. Jutarnji list. 7. lipnja 2020. Dostupno na: https://novac.jutarnji.hr/novac/zlatno-doba-dostavljaca-biznis-u-kojem-se-godisnje-zavrti-vise-od-200-milijuna-kuna-10381276

Pesole, A. i sur. 2018. Platform Workers in Europe. Luksemburg: Ured za publikacije Europske unije.

Šeperić, D. 2018. Hrvatska: Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue. Zagreb: Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15355.pdf

Samardžija, V., Butković, H., Skazlić, I. 2017. Industrijski odnosi u Hrvatskoj i učinci digitalizacije na tržište rada. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.

Tatalović, S., Jakešević, R. 2016. Novopridošli migranti i nacionalne manjine u Hrvatskoj. Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na: https://www.fes-croatia.org/de/news/article/newly-arriving-migrants-and-national-minorities-in-croatia

Total Croatia News. 2020. Project Launched to Include Asylum Seekers in Croatian Society. Dostupno na: https://www.total-croatia-news.com/news/44377-project-launched-to-include-asylum-seekers-in-croatian-society

Troskat, Z., Prskalo, E., Šimić Banović, E. 2019. Ključne odrednice iseljavanja visokokvalificiranog stanovništva: Slučaj Hrvatske s komparativnim osvrtom na nove članice EU-a. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu. 56 (4) 877. – 904.

Vukorepa, I. 2020. Prekogranični platformski rad: zagonetke za slobodu kretanja radnika i koordinaciju sustava socijalne sigurnosti. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu. 70 (4) 481. – 511.

Službeni dokumenti

Hrvatski sabor. 2007. Migracijska politika Republike Hrvatske za 2007./2008. godinu. NN 83/07.

Hrvatski sabor. 2013. Migracijska politika Republike Hrvatske za razdoblje 2013. – 2015. godine. NN 27/2013.

GONG. 2016. Izvješće o praćenju medija u rujnu 2016. Dostupno na: https://gong.hr/2016/09/30/izvjestaj-o-pracenju-medija-u-rujnu-16/

Europska komisija. 2006. Izvješće o analitičkom pregledu za Hrvatsku. Poglavlje 24. – Pravda, sloboda i sigurnost. 2. lipnja 2006.

Europska komisija. 2019. Labour Market Integration of Third Country National in EU Member States. Synthesis Report for the EMN Study. Veljača 2019.

Europska komisija. 2020. Nacionalno izvješće za Hrvatsku 2020. Europski semestar 2020.: Ocjena napretka u provedbi strukturnih reformi te sprječavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža i rezultati detaljnih preispitivanja u skladu s Uredbom (EU) br. 1176/2011. COM(2020) 150 final. Bruxelles, 10. 3. 2020.

Europska komisija. 2021. European Economic Forecast. Autumn 2021. Dostupno na: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip160_en_0.pdf

Pravobraniteljica. 2019. Izvještaj pučke pravobraniteljice za 2018. godinu. Dostupno na: https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2018-godinu/?wpdmdl=4747&refresh=602a604546e601613389893

Zakon o međunarodnoj privremenoj zaštiti, NN 70/15, 127/17.

Zakon o prometu na cestama, NN 41/18, 98/19, 30/21, 89/21.

Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.

Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15.

Zakon o strancima, NN 133/2029, NN 130/11, 74/13, 69/17, 46/18, 53/20.

Zakon o upućivanju radnika u RH i prekograničnoj provedbi novčanih odluka, NN 128/20.

Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

Vlada Republike Hrvatske. 2017. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina. Akcijski plan za integraciju osoba kojima je odobrena međunarodna zaštita za razdoblje od 2017. do 2019. godine.

Internetski izvori

DZS – Državni zavod za statistiku. 2020. Proizvodnja i prodaja industrijskih proizvoda (PODCOM) u 2019. Priopćenje – Prvo izdanje 30. 9. 2020. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/02-01-05_01_2020.htm

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021.a. Zaposlenost i plaće. Dostupno na: https://www.dzs.hr/

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021.b. Statistička izvješća. Industrijska proizvodnja u 2019. Br. 1657. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/SI-1657.pdf

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021.c. Statistička izvješća. Industrijska proizvodnja u 2014. Br. 1535. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/SI-1535.pdf

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021d. Statistička izvješća. Građevinarstvo u 2014. Br. 1538. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/SI-1538.pdf

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021.e. Statistička izvješća. Građevinarstvo u 2019. Br. 1660. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/SI-1660.pdf

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021.f. Publikacije prema statističkim područjima. Turizam, Dolasci i noćenja turista u komercijalnom smještaju – kumulativni podaci. Dostupno na: https://www.dzs.hr/hrv/publication/subjects.htm

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021.g. Publikacije prema statističkim područjima, Nacionalni računi. Bruto domaći proizvod – Prva procjena. Dostupno na: https://www.dzs.hr/hrv/system/first_results.htm

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021h. Popis 21. Dostupno na: https://popis2021.hr/index.html#kontakt

DZS – Državni zavod za statistiku. 2021i. Statističke informacije. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/StatInfo/pdf/StatInfo2021.pdf

DZS - Državni zavod za statistiku. 2022. Migracije stanovništva Republike Hrvatske. Dostupno na: https://www.dzs.hr/default_e.htm

Eurostat baza podataka. 2022. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/dana/databasehttps://ec.europa.eu/eurosdanadata/database

HGK – Hrvatska gospodarska komora. 2016. Republika Hrvatska. 2016. Dostupno na: https://www.hgk.hr/documents/republikahrvatska2016hrweb5824783267fa1.pdf

HGK – Hrvatska gospodarska komora. 2018. Hrvatsko gospodarstvo 2018. godine. Dostupno na: https://www.hgk.hr/documents/hrvatsko-gospodarstvo-2018-web5de4e54e2e6c2.pdf

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2021. Slika tržišta rada. Dostupno na: http://trzisterada.hzz.hr/hr

HCK – Hrvatski Crveni križ. 2021. Azil i migracije. Dostupno na: https://www.hck.hr/sto-radimo/azil-i-migracije/23

IFRC – Međunarodna federacija društava Crvenog križa i Crvenog polumjeseca. 2019. Program integracije Crvenog križa pomaže preseljenim izbjeglicama da se nasele u zemljama domaćinima. Dostupno na: https://www.ifrc.org/article/red-cross-integration-programme-helps-relocated-refugees-settle-their-host-countries

Indeks politike integracije migracije. 2022. Dostupno na: https://www.mipex.eu/croatiahttps://www.mipex.eu/croatia

Interreg Country Report. 2019. Migrant Entrepreneurship in Croatia.

MUP - Ministarstvo unutarnjih poslova RH. 2017. Državljani država članica EGP-a s prijavljenim privremenim boravkom na dan 31. 12. 2017. Dostupno na: https://Mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Stranci_%20privremeni_stalni_boravak/Drz_EGP-privremeni%20boravak.pdf

Popis intervjua

1.	Intervju Asesor	20. 3. 2021.
2.	Intervju HKMS – Hrvatska komora medicinskih sestara	5. 3. 2021.
3.	Intervju HUP-UMI – Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga metalne industrije	5. 3. 2021.
4.	Intervju HUP-UPG – Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga poslodavaca graditeljstva	9. 3. 2021.
5.	Intervju HUP-UUT – Hrvatska udruga poslodavaca – Udruga ugostiteljstva i turizma	4. 3. 2021.
6.	Intervju HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje	27. 5. 2021.
7.	Intervju HLK – Hrvatska liječnička komora	27. 5. 2021.
8.	Intervju HSSMS-MT – Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara	20. 5. 2021.
9.	Intervju SDPH – Sindikat radnika digitalnih platformi Hrvatske	8. 10. 2021.
10.	Intervju EIZ – Ekonomski institut Zagreb	8. 4. 2021.
11.	Intervju IMIN – Institut za migracije i narodnosti	28. 5. 2021.
12.	Intervju SSZSSH – Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske	28. 5. 2021.
13.	Intervju Kučinac, Dunja	7. 10. 2021.
14.	Intervju MUP – Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske	24. 4. 2021.
15.	Intervju MZ – Ministarstvo zdravstva Republike Hrvatske	1. 7. 2021.
16.	Intervju SGH – Sindikat graditeljstva Hrvatske	23. 2. 2021.
17.	Intervju SMH – Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat	10. 3. 2021.
18.	Intervju STUH –Sindikat turizma i usluga Hrvatske	24. 4. 2021.
19.	Intervju Šarolić Robić, Marijana	18. 3. 2021.
20.	Intervju Špadina Legal Consulting	11. 5. 2021.
21.	Intervju Urban građenje	23. 3. 2021.