

Strani radnici na hrvatskim gradilištima

Granić, Kristina

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Civil Engineering / Sveučilište u Zagrebu, Građevinski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:237:118870>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-18**

Repository / Repozitorij:

[Repository of the Faculty of Civil Engineering,
University of Zagreb](#)





Sveučilište u Zagrebu
Građevinski fakultet
Zavod za organizaciju, tehnologiju i menadžment

STRANI RADNICI NA HRVATSKIM GRADILIŠTIMA

Diplomski rad

Kristina Granić

Zagreb, 2023.

Na ovoj stranici prilaže se originalni primjerak Obrasca 2.

Sažetak

Hrvatsko građevinarstvo doživljava eksponencijalni rast, a potreba za kvalificiranom radnom snagom veća je nego ikad. Domaća kvalificirana radna snaga u prošlom desetljeću kontinuirano je napuštala državu u potrazi za većom plaćom, boljim uvjetima rada i višim standardom života. Zbog navedenih razloga, Hrvatska je unazad nekoliko godina suočena s ozbiljnim nedostatkom radne snage u građevinskom sektoru koji ne može pokriti iz domaćeg bazena radnika. Poduzeća su prisiljena okrenuti se stranim tržištima rada. Uvođenjem stranih radnika otvorili su se izazovi širokog spektra koji se tiču pitanja hrvatskog zakonodavstva, prakse provođenja mjera zaštite na radu i neophodnog podizanja plaća radnika. Cilj rada je objektivno sagledati sve čimbenike uvođenja strane radne snage u građevinarstvo i donijeti zaključke o prednostima i nedostacima istoga. U tu je svrhu provedeno anketno istraživanje među stranim radnicima na gradilištu koje je ispitalo percepciju života i rada u Hrvatskoj. Na kraju su doneseni zaključci o trenutnim praksama zapošljavanja strane radne snage na hrvatskim gradilištima.

Ključne riječi: strani radnici, nedostatak kvalificirane radne snage, građevinarstvo

Abstract

The Croatian construction industry is experiencing exponential growth. The need for skilled labour is greater than ever. Croatian skilled labour has been leaving the country over the past decade in search of higher wages, better working conditions, and a higher standard of living. Due to these reasons, Croatia has faced a serious shortage of labour in the construction sector in recent years, which cannot be met within the domestic labour pool. Therefore, the construction companies are compelled to turn to foreign labour markets. Challenges for foreign workers arise from the differences in culture, language, legal status, work environment and practice of implementing workplace safety measures. The goal of this thesis is to objectively assess all the factors related to the introduction of foreign labour into the Croatian construction industry and draw conclusions about its advantages and disadvantages. For this purpose, a questionnaire survey was conducted among foreign workers at the construction site. The survey examined the perception of living and working in Croatia. Ultimately, conclusions were drawn about the current practices of foreign labour employment on Croatian construction sites.

Keywords: foreign workers, skilled labour shortage, construction

Popis slika

Slika 1. Registrirana nezaposlenost u Hrvatskoj po godinama (HZZ, 2023a).....	5
Slika 2. Slobodna radna mjesta u Hrvatskoj po godinama (HZZ, 2023b).....	5
Slika 3. Saldo migracije stanovništva Hrvatske s inozemstvom (DZS, 2022)	6
Slika 4. Kvote za zapošljavanje stranih radnika (MUP, 2021).....	7
Slika 5. Statistika useljavanje i iseljavanja za Hrvatsku po godinama (MUP, 2020).....	8
Slika 6. Raspodjela izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika prema nacionalnosti za 2023. god. (MUP, 2023)	8
Slika 7. Raspodjela izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika prema nacionalnosti	9
Slika 8. Grafički prikaz urušavanja hrvatskog građevinskog sektora 1984. – 1996. god. (1. Sabor Hrvatskih graditelja).....	17
Slika 9. Ukupan broj izdanih građevinskih dozvola u RH za razdoblje od 2002. do 2022. godine (DZS, 2023)	18
Slika 10. Udio građevinarstva u BDP-u u Hrvatskoj i na razini Europske unije (Eurostat, 2023b)	18
Slika 11. Kretanje broja izdanih građevinskih dozvola na području primorske i kontinentalne Hrvatske (DZS 2023).....	19
Slika 12. Dob ispitanika.....	29
Slika 13. Dob ispitanika iz BiH, Srbije i Albanije	29
Slika 14. Dob ispitanika iz Turske, Nepala, Filipina i Ukrajine	30
Slika 15. Državljanstvo ispitanika	30
Slika 16. Struktura svih ispitanih prema zaposlenju	31
Slika 17. Struktura ispitanih iz zemalja u okruženju prema zaposlenju	31
Slika 18. Struktura ispitanih iz ostalih zemalja prema zaposlenju.....	31

Slika 19. Odgovor na pitanje jesu li ispitanici ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju.....	32
Slika 20. Odgovor na pitanje jesu li ispitanici iz zemalja u okruženju ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju	32
Slika 21. Odgovor na pitanje jesu li ispitanici iz ostalih zemalja ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju	33
Slika 22. Sastav ispitanika prema obrazovanju.....	33
Slika 23. Sastav ispitanika iz zemalja u okruženju prema obrazovanju	34
Slika 24. Sastav ispitanika iz ostalih zemalja prema obrazovanju.....	34
Slika 25. Raspodjela odgovora ispitanika o načinu prijave na trenutni posao.....	35
Slika 26. Raspodjela odgovora ispitanika o iznos koji su ispitanici platili agenciji za zapošljavanje.....	35
Slika 27. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja u okruženju kako su na skali od 1 do 5 ocijenili koliko je bio kompliciran proces imigracije u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše kompliciran proces)	36
Slika 28. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja kako su na skali od 1 do 5 ocijenili koliko je bio kompliciran proces imigracije u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše kompliciran proces)	36
Slika 29. Raspodjela odgovora ispitanika o dokazivanju kvalifikacija prije dolaska u Hrvatsku	37
Slika 30. Raspodjela odgovora ispitanika o načinu dokazivanja svojih stručnih kvalifikacija.....	37
Slika 31. Raspodjela odgovora ispitanika o vremenu koje je prošlo od prijave na posao do početka rada	38
Slika 32. Raspodjela odgovora ispitanika o ozljedama na radu.....	38
Slika 33. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja u okruženju o ozljedama na radu	39
Slika 34. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja o ozljedama na radu.....	39
Slika 35. Raspodjela odgovora ispitanika o radnom vremenu.....	40

Slika 36. Ocjena zadovoljstva radnika radnim uvjetima	40
Slika 37. Raspodjela odgovora ispitanika o ispunjenju očekivanja na poslu	41
Slika 38. Raspodjela odgovora ispitanika o odnosu s radnim kolegama.....	41
Slika 39. Raspodjela odgovora ispitanika o odnosu s nadređenima	42
Slika 40. Raspodjela odgovora ispitanika o tome koliko često putuju kući	42
Slika 41. Raspodjela odgovora ispitanika o zadovoljstvu kvalitetom života u RH.....	43
Slika 42. Raspodjela odgovora ispitanika o osjećaju sigurnosti i prihvaćenosti u RH.....	43
Slika 43. Raspodjela odgovora ispitanika o smještaju u kojem žive	44
Slika 44. Raspodjela odgovora ispitanika o tome jesu li radnici u RH došli sami ili s obitelji	44
Slika 45. Raspodjela odgovora ispitanika o planovima za ostanak u RH.....	45
Slika 46. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja u okruženju o planovima za ostanak u RH	45
Slika 47. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja o planovima za ostanak u RH...46	
Slika 48. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja iz okruženja o poznavanju hrvatskog jezika	46
Slika 49. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja o poznavanju hrvatskog jezika .47	

Popis tablica

Tablica 1. Broj zaposlenih u građevinarstvu od 1990. do 2001. god.....	16
--	----

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Zapošljavanje stranih radnika u Republici Hrvatskoj.....	3
2.1. Prilike na tržištu rada u Hrvatskoj.....	3
2.2. Utjecaj migranata na domaće tržište rada	10
2.3. Politika upravljanja stranim radnicima	12
2.4. Povijesni pregled stanja u sektoru građevinarstva Hrvatske	16
3. Prednosti i nedostaci uvođenja strane radne snage u građevinarstvu	21
3.1. Uloga i utjecaj migracija na zaposlenost i iznos plaća u građevinskoj industriji.....	21
3.2. Uloga i utjecaj migracija na brzinu, kvalitetu i sigurnost izvođenja građevinskih projekata.....	23
3.3. Prijedlozi za poboljšanje iskorištenosti potencijala strane radne snage u građevinarstvu.....	25
4. Percepcija života i rada u Hrvatskoj od strane građevinskih stranih radnika	28
4.1. Metoda istraživanja	28
4.2. Rezultati istraživanja	29
4.2.1. Opći podaci o ispitanicima.....	29
4.2.2. Proces zapošljavanja u RH.....	34
4.2.3. Rad na gradilištu	38
4.2.4. Prilagodba životu u RH.....	43
4.3. Diskusija o rezultatima istraživanja	48
4.3.1. Opći podaci o ispitanicima.....	48
4.3.2. Proces zapošljavanja u RH.....	48
4.3.3. Rad na gradilištu	49
4.3.4. Prilagodba životu u RH.....	50
5. Zaključak.....	52

6. Literatura.....	53
--------------------	----

1. Uvod

Građevinska industrija u Hrvatskoj posljednjih je godina doživjela eksponencijalni rast, a potreba za kvalificiranom radnom snagom veća je nego ikada. Domaća kvalificirana radna snaga u prošlom desetljeću kontinuirano je napuštala državu u potrazi za većom plaćom, boljim uvjetima rada i višim standardima života. Hrvatska je 2013. godine postala punopravna članica Europske unije i od tada su vrata za emigraciju domaćih radnika na šire europsko tržište otvorena. Iz istih razloga koji izazivaju nezadovoljstvo postojeće domaće radne snage i zbog kojih su se odlučili na prelazak granice u potrazi za privlačnijim uvjetima rada izvan Hrvatske, niti mladi ljudi koji su potencijalna nova radna snaga ne odabiru ovaj put karijere kao svoj put. Mladi koji svoje obrazovanje završe sa srednjom školom okreću se radu u bolje plaćenim sektorima ili potaknuti svim privlačnim faktorima koje nude druge razvijene europske države, također se odlučuju na emigraciju u nadi da će tamo lakše osigurati svoju egzistenciju i samostalnost.

Zbog svega navedenog, Hrvatska je unazad nekoliko godina suočena s kroničnim nedostatkom radne snage u građevinskom sektoru koji ne može pokriti iz domaćeg bazena radnika. Prisiljena je okrenuti se stranim tržištima rada i uvoditi strance u posao. Prema izvješćima Ministarstva unutarnjih poslova – MUP (2023) procjenjuje se da je stranih radnika u Hrvatskoj ukupno oko 100.000, od čega najviše u građevinarstvu, njih preko 25.000. Ranije se dobar dio potreba uspijevao pokriti radnom snagom iz zemalja u okruženju (BiH, Srbija, Albanija...), ali u posljednje vrijeme potrebe su toliko narasle da su nadišle raspoložive resurse susjednih zemalja. Zato se danas u potrazi za radnom snagom prelaze čak i granice kontinenta pa tako trenutno na hrvatskim gradilištima radi nemali broj Azijaca, od kojih je najviše Nepalaca i Indijaca.

Uvođenjem stranih radnika otvorili su se izazovi širokog spektra koji se tiču pitanja hrvatskog zakonodavstva, neophodnog podizanja plaća radnika i prakse provođenja mjera zaštite na radu. Za razliku od imigranata iz zemalja u okruženju koji su svojim jezikom, kulturom i običajima slični Hrvatima, imigranti iz dalekih zemalja prolaze kroz duži i teži put integracije u hrvatsko društvo.

Cilj rada je objektivno sagledati sve čimbenike uvođenja strane radne snage u hrvatsko građevinarstvo i donijeti zaključke o prednostima i nedostacima istoga. Na početku rada analizirano je tržište rada u Republici Hrvatskoj s naglaskom na građevinski sektor, uzroci nedostatka domaće radne snage radnika i posljedice uvođenja stranih radnika u posao.

Provedena je anketa među stranim radnicima na nekoliko zagrebačkih gradilišta kroz koju su dobivene informacije o njihovom osobnom iskustvu prolaska kroz proces zapošljavanja, samom radu na gradilištu i prilagodbi životu u Hrvatskoj. Za kraj, predloženi su postupci vezani za poboljšanje i olakšavanje procesa njihove integracije, sigurnost na radu i produktivnost.

2. Zapošljavanje stranih radnika u Republici Hrvatskoj

Hrvatska je, kao i većina europskih zemalja, suočena s nedostatkom kvalificirane radne snage. Potrebe koje su nadilazile ponudu domaće radne snage godinama je nadomještala radnicima iz zemalja u okruženju; Bosne i Hercegovine, Srbije, Crne Gore, Albanije, Makedonije i Kosova. U posljednje vrijeme dostupni izvori radne snage iz navedenih zemalja nisu dovoljni i potražnja je usmjerena na daleke zemlje, prvenstveno azijske, čije je stanovništvo spremno prijeći daleki put u nadi da će negdje u Europi ostvariti bolje uvjete za život. Radi se o uzajamnom odnosu i međuovisnosti zemlje koja je na svom tranzicijskom putu do grupe najrazvijenijih zemalja Europe, suočene s nedostatkom radne snage jer se njeno stanovništvo okreće drugim vrstama posla osim manualnog i migranta koji ovu zemlju vide kao priliku za bolji život. U odlomcima koji slijede, raspravlja se o tom odnosu; o uvjetima zbog kojih je Hrvatska suočena sa značajnim nedostatkom radnika i zašto je postala tako privlačno mjesto rada strancima, prvo općenito, a onda specifično vezano za situaciju u građevinarstvu.

2.1. Prilike na tržištu rada u Hrvatskoj

Svako tržište rada ima svoju dinamiku i suočava se sa određenim izazovima i prilikama. Hrvatsko tržište rada u posljednjem desetljeću obilježio je „odljev mozgova“. Mladi, obrazovani ljudi koji su na početku svoje karijere napuštaju državu u potrazi za boljim prilikama koje im se nudi u Europi i dalje u svijetu (Hornstein i Taylor, 2018). Posljedično, Hrvatskoj nedostaje stručnjaka i jedan od gorućih problema u zemlji postao je zadržavanje kvalificirane radne snage, a jednom započeti val ekonomskoga iseljavanja nije lako zaustaviti.

Druga važna karakteristika hrvatskoga društva je ubrzano starenje (Akrap, 2015). Radnike koji odlaze u mirovinu, na domaćem tržištu nema tko zamijeniti. Raste broj umirovljenika u odnosu na broj zaposlenih i standard života pada. Kao dodatni problem, u Hrvatskoj postoji visoki udio rada na crno, posebno u građevinarstvu, kako navode Barić i Colin (2015).

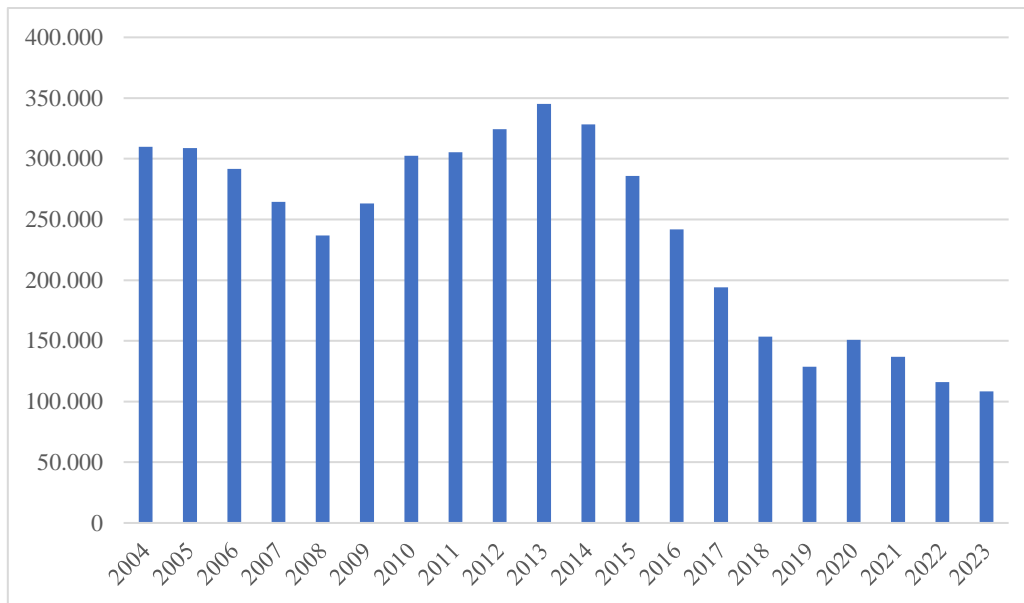
Sve ovo snažno utječe na tok ponude i potražnje na tržištu rada u Hrvatskoj. U nastavku je objašnjeno što je to točno tržište rada i koji su osnovni pojmovi koji ga definiraju.

Odnos ponude rada i potražnje za radom definira tržište rada. Tržište rada podrazumijeva ponudu radnika i potražnju za radnicima, postupak pronalaženja zaposlenja, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao i konkurenciju u traženju posla i na samome poslu (Obadić, 2016). Potražnja za radnom snagom odnosi se na broj postojećih slobodnih radnih mjesta koja poslodavci nastoje popuniti kvalificiranom i sposobnom radnom snagom kako bi

njihovo poslovanje bilo što učinkovitije. Predstavljena je ukupnim brojem jedinica rada, obično izraženim u radnim satima ili broju ljudi koji se zahtijeva pojedino poslovno poduzeće (Borožan, 2019). S druge strane, ponuda radne snage predstavlja broj ljudi koji su dostupni i voljni raditi. Dostupnost kvalificiranih i talentiranih radnika ključna je za uspjeh svakog poslovanja. Tržište rada se neprestano razvija i mijenja zbog različitih čimbenika kao što su: tehnološki napredak, promjene u potražnji potrošača i promjene u vladinim politikama.

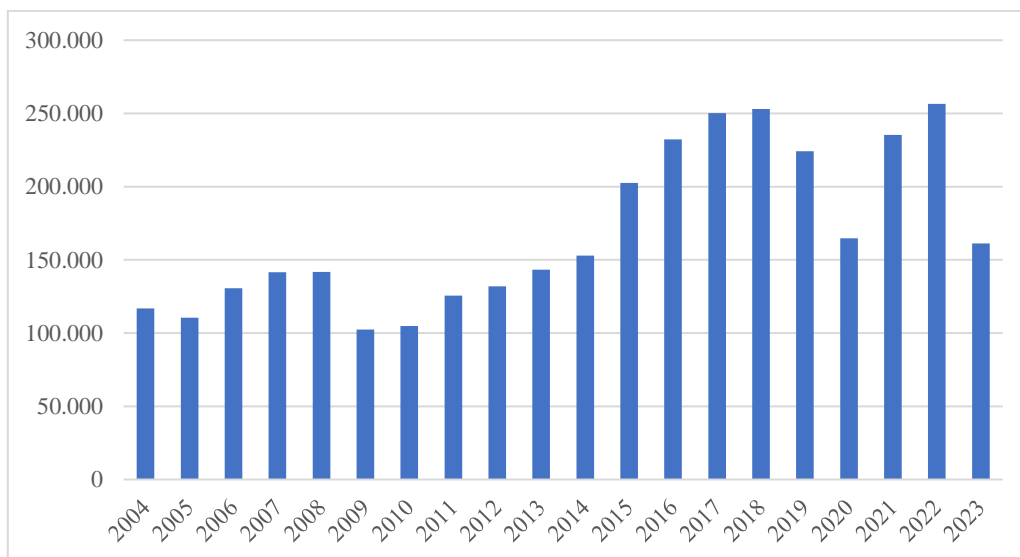
Za shvaćanje stanja tržišta rada potrebno je definirati pojmove ukupnog stanovništva, radno sposobnog stanovništva, radne snage, zaposlenosti i nezaposlenosti. Kada se od ukupnoga broja stanovnika izuzmu svi oni mlađi od 15 godina i stariji od 65 godina, dobije se radno sposobno stanovništvo, odnosno potencijalna radna snaga. Radno sposobno stanovništvo se dalje dijeli na aktivno i neaktivno stanovništvo. Aktivno stanovništvo uključuje sve zaposlene žene i muškarce u dobi između 15 i 65 godina starosti. Prema definiciji Zakona o tržištu rada (2022), zaposleni su sve osobe koje su zasnovale radni odnos s poslodavcem na određeno ili neodređeno vrijeme, neovisno o duljini radnog vremena i vlasništvu pravne osobe. U zaposlene su uključeni i pripravnici, osobe na roditeljskom dopustu i bolovanju te osobe koje su iz bilo kojeg razloga odsutne s posla do prekida radnog odnosa. Nezaposlenom osobom prema Zakonu o tržištu rada (2022) smatra se osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina, koja nije u radnom odnosu, odnosno koja ne obavlja samostalnu djelatnost, aktivno traži posao i raspoloživa je za rad, odnosno svaka osoba koja zadovoljava kriterije koje definira Zakon o tržištu rada (2022). Svi ostali, uključujući radno sposobno stanovništvo koje niti radi, niti traži posao, djecu mlađu od 15 godina i osobe starije od 65 godina čine ukupno neaktivno stanovništvo. Kada znamo ovu podjelu, možemo definirati stopu zaposlenosti i nezaposlenosti. Stopa zaposlenosti je postotak zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu ili ukupnom stanovništvu ili nekoj određenoj dobnoj skupini (ovisno o kojoj je analizi riječ). Stopa nezaposlenosti definira se kao omjer broja nezaposlenih i radne snage (aktivnog stanovništva).

Na slici 1 prikazana je registrirana nezaposlenost iz statistike Hrvatskog zavoda za zapošljavanje – HZZ (2023a). Evidentirani su podaci o broju nezaposlenih osoba u evidenciji prema stanju posljednjeg dana u mjesecu. Registrirane nezaposlene osobe su osobe u dobi od 15 do 65 godina sposobne ili djelomično sposobne za rad koje nisu u radnom odnosu, aktivno traže posao i raspoložive su za rad te zadovoljavaju sve kriterije iz odredbi Zakona o tržištu rada, a evidentirane su u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje na kraju izvještajnog razdoblja



Slika 1. Registrirana nezaposlenost u Hrvatskoj po godinama (HZZ, 2023a)

Slika 2 prikazuje statistiku slobodnih radnih mjesta po godinama prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Radi se o broju traženih radnika, odnosno o broju slobodnih radnih mjesta koje poslodavci prijavljuju Hrvatskom zavodu za zapošljavanje tijekom izvještajnog razdoblja.



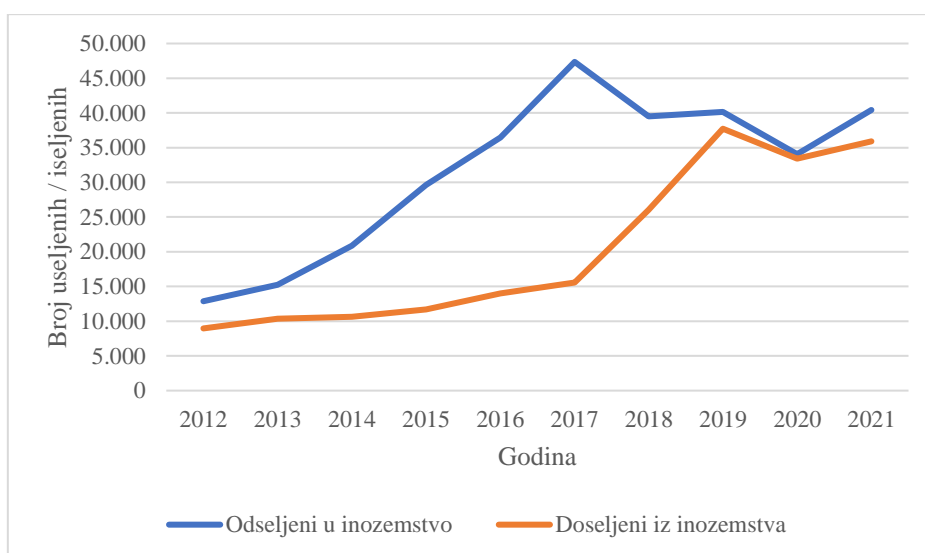
Slika 2. Slobodna radna mjesta u Hrvatskoj po godinama (HZZ, 2023b)

Podaci sa prethodnih slika upućuju na ozbiljan nedostatak radne snage u zemlji. Registrirana nezaposlenost pravilno i kontinuirano pada od 2014. do 2019. godine u uvjetima stabilnog

gospodarstva. Rast je bio posljedica povećanja izvoza, privatne potrošnje i investicija u jeku rekordnih turističkih sezona i uz stabilno gospodarstvo Europe (Butković i dr., 2021). Stopa nezaposlenosti u razdoblju 2015. – 2019. smanjena je sa 16,2 % na 6,6 %. U 2020. godini kada dolazi do poremećaja na tržištu rada zbog pojave pandemije COVID-19 stopa nezaposlenosti se povećala na 7,5% (Eurostat, 2023a). U posljednjih pet godina, broj registriranih nezaposlenih kreće se između 100.000 i 150.000. Usporedno, broj slobodnih radnih mjesta kontinuirano raste još od 2010. godine i od 2015. godine do danas, uz anomalije u pandemijskom razdoblju, kreće se između 200.000 i 250.000. Ugrubo Hrvatskoj nedostaje između 100.000 i 150.000 radnika.

Nedostatak radne snage uzrokovan je snažnom depopulacijom domaćeg stanovništva. Još od početka financijske krize 2009. godine, a posebno nakon ulaska Hrvatske u EU 2013. godine, gospodarstvo je suočeno s velikim odljevom radne snage koji je u kombinaciji s niskim natalitetom rezultirao velikom ovisnosti o stranim radnicima (Butković i dr., 2021). 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 % (DZS, 2022). 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, graditeljstvu i zdravstvu. Uz otvaranje tržišta, glavni razlog iseljavanja stanovništva je niska domaća cijena rada (Akrap, 2015).

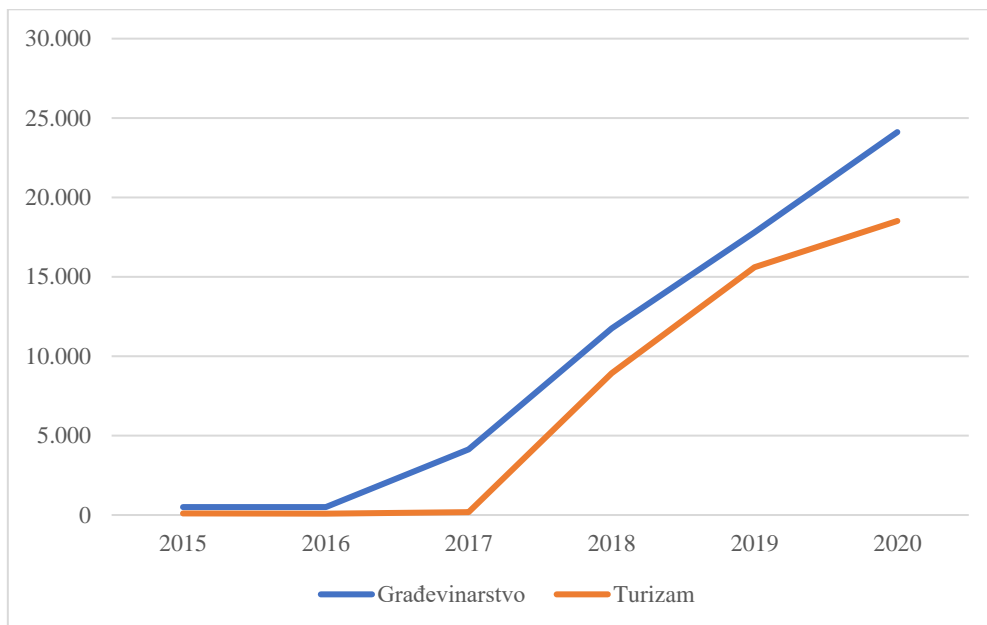
Slika 3 prikazuje migracijski saldo stanovništva Hrvatske.



Slika 3. Saldo migracije stanovništva Hrvatske s inozemstvom (DZS, 2022)

Vidljivo je da neto migracijski saldo pogoršava ravnotežu na tržištu rada. Stanje migracijskoga salda bilo je najgore u 2017. godini kada je iz zemlje emigriralo 30.000 ljudi više nego što ih je imigriralo. Od 2017. godine jaz između iseljenih i useljenih se snažno smanjuje kao rezultat pojačane imigracije stranaca u Hrvatsku. Iseljavanje Hrvata nije se značajnije smanjilo.

Podaci govore kako se najveći udio stranih radnika zapošljava u sektorima građevinarstva i turizma i ugostiteljstva. Na slici 4 prikazano je kako se kvota za zapošljavanje stranih radnika u navedenim sektorima mijenjala u razdoblju od 2015. do 2020. godine.

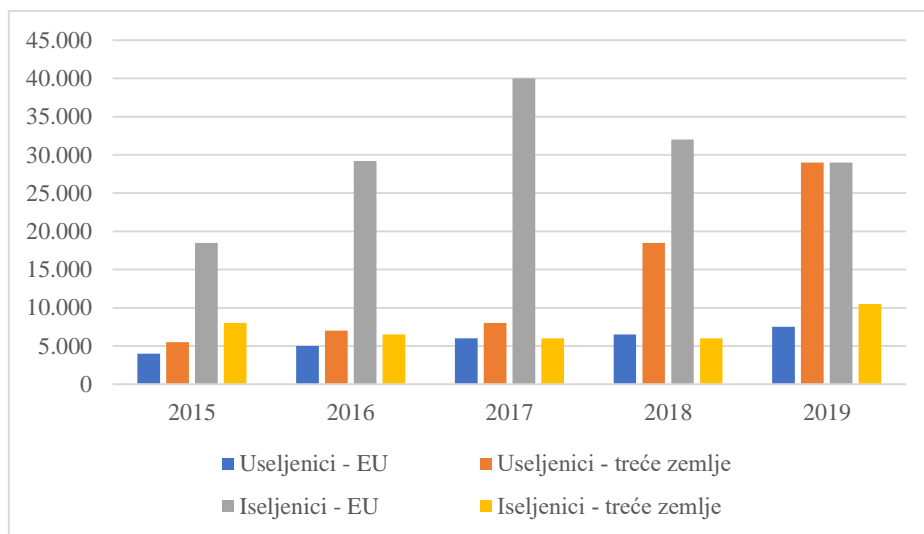


Slika 4. Kvote za zapošljavanje stranih radnika (MUP, 2021)

Nagli skok kvote zapošljavanja u turizmu rezultat je promjene metodologije obračuna kvote. U 2018. godini u kvotu su ušli i sezonski radnici koji do tada nisu uzeti u obzir. Rast kvota, kako je ranije navedeno, uzrokovan je dobrom gospodarskom situacijom u zemlji u promatranom razdoblju. Kvote za zapošljavanje stranih radnika Vlada je ukinula 2021. godine, nakon dvije godine pregovora, i uvela novi, liberalni pristup koji je objašnjen u poglavlju „Politika upravljanja stranim radnicima“.

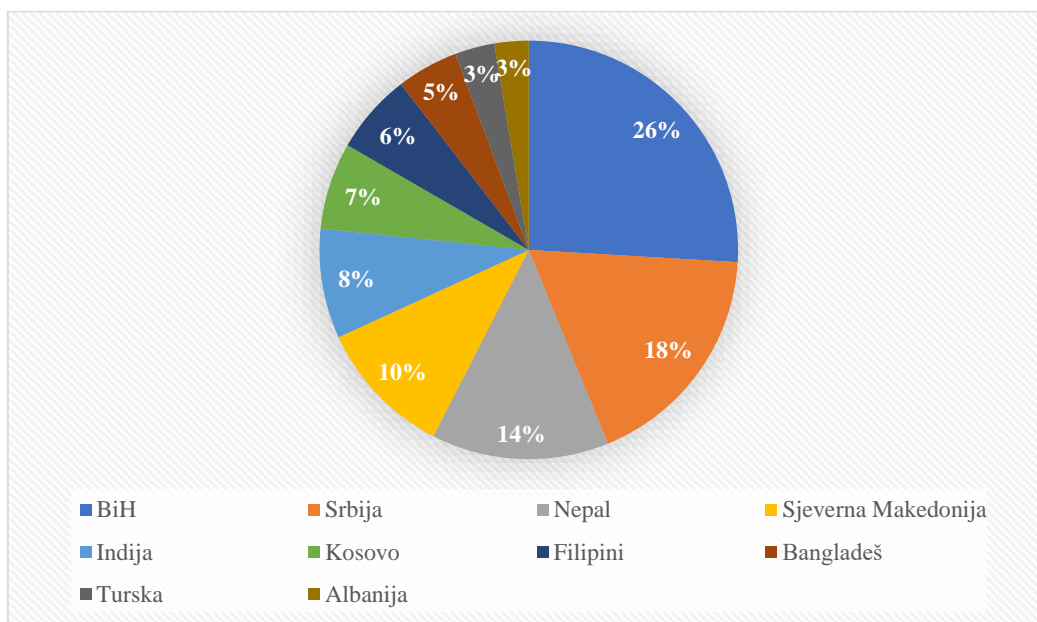
Kada govorimo o nacionalnom sastavu stranih radnika, podaci iz 2019. godini (koji su na stranicama Ministarstva unutarnjih poslova posljednji cjeloviti objavljeni) od ukupno 37 726 imigranata, njih 26 % bili su hrvatski državljani, uglavnom oni s dvojnim državljanstvom iz Bosne i Hercegovine i Srbije te povratnici iz Njemačke i drugih europskih zemalja. Ostali

državljeni EU-a činili su 7 %, a državljani trećih zemalja čak 66 % ukupnog broja migranata. Na slici 5 prikazani su skupni podaci useljenika i iseljenika iz Europske unije i trećih zemalja.



Slika 5. Statistika useljavanja i iseljavanja za Hrvatsku po godinama (MUP, 2020)

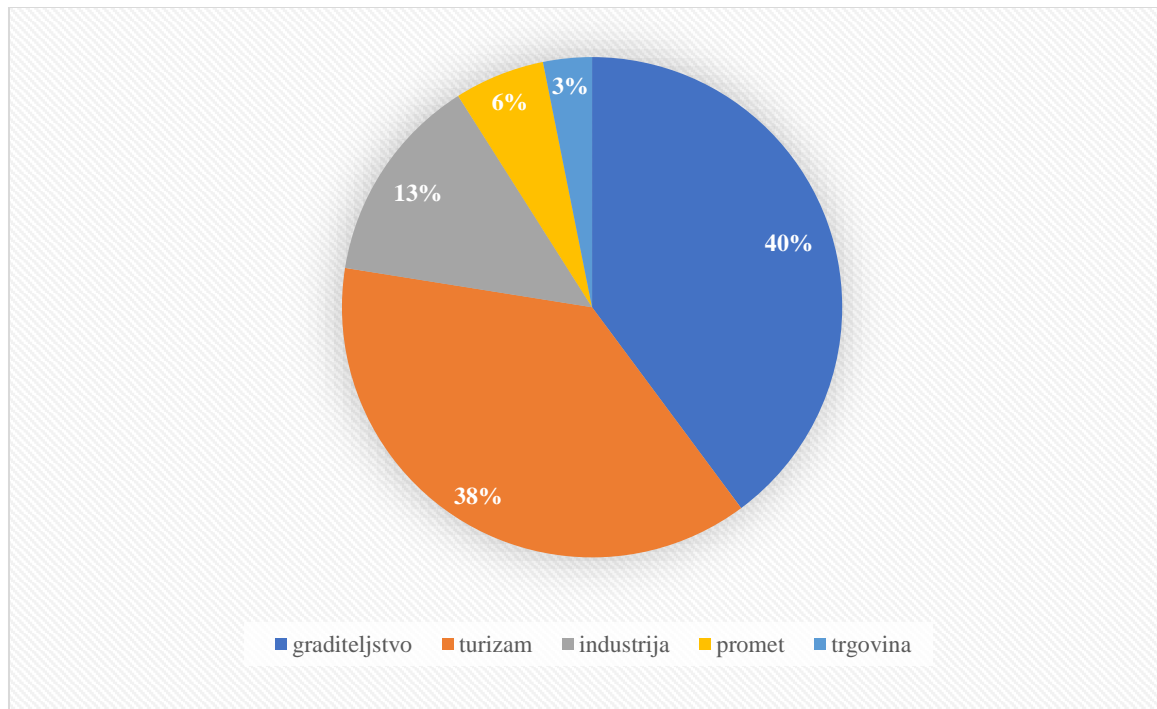
Vidljivo je da se broj useljenika iz trećih zemalja u 2019. godini povećao gotovo tri puta u odnosu na 2017. godinu. Za tekuću godinu, na stranicama MUP-a (2023) dostupni su podaci o raspodjeli stranih radnika prema nacionalnosti i prikazani su na slici 6.



Slika 6. Raspodjela izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika prema nacionalnosti za 2023. god. (MUP, 2023)

U ukupnom udjelu na prvom mjestu su radnici iz Bosne i Hercegovine, njih 25.213 ili 26% od ukupnog broja, slijede ih radnici iz Srbije, njih 17.395 ili 18%, Nepala (13.325 ili 14%), Sjeverne Makedonije (10.332 ili 10%), Indije (8.242 ili 8%), Kosova (6.524 ili 7%) Filipina (6.524 ili 6%), Bangladeša (4.628 ili 5%), Turske (2.972 ili 3%) i Albanije (2.566 ili 3%).

Također su dostupni i podaci o raspodjeli izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika u Hrvatskoj, za razdoblje od 01. siječnja do 31. srpnja 2023. godine i prikazani su na slici 7.



Slika 7. Raspodjela izdanih dozvola za boravak i rad stranih radnika prema nacionalnosti

Najveći broj izdanih dozvola bio je u sektoru graditeljstva, njih čak 39.146 ili 40% od ukupnog broja, zatim u turizmu (37.022 ili 38%), industriji (13.260 ili 13%), prometu (5.742 ili 6%) i trgovini (3.094 ili 3%).

Piore (1979) tvrdi da je migracija rezultat velike potražnje za migrante u sekundarnom sektoru, gdje su poslovi često slabo plaćeni i nesigurni, a radnici su izloženi lošim radnim uvjetima i imaju malu vjerojatnost za ostvarenje značajnijeg napretka, za razliku od tercijarnog sektora koji nudi poslove s relativno visokim plaćama, dobre radne uvjete te postoje izgledne šanse za napredovanje. Shodno tome, domaći radnici izbjegavaju poslove sekundarnog sektora zbog opisanih karakteristika, ali i zato što se ovi poslovi smatraju poslovima „nižeg statusa“ (Piore, 1979). Na osnovu toga, logično je zaključiti da će postojeća domaća radna snaga tražiti bolja

radna mjesta i poslove „višeg statusa“. Koncentracija migranata u određenim poslovima dovodi do toga da se pojedini poslovi počinju poimati kao „poslovi useljenika“ što dodatno ojačava stigmatizaciju pojedinih poslova i dodatno smanjuje zainteresiranost domaće radne snage za takva radna mjesta (Massey i dr. 1993; Waldinger i Lichter, 2003). Zainteresiranost migranata za navedena radna mjesta može se objasniti time što su oni vođeni usporedbom uvjeta u zemlji iz koje dolaze i nove zemlje domaćina (Suárez-Orozco i Suárez-Orozco, 1995). Sve dok su rezultati te usporedbe za njih povoljni, migranti su spremni prihvatiti težak posao, niskog statusa.

2.2. Utjecaj migranata na domaće tržište rada

Guild (2009) se bavio pitanjem predstavljaju li imigracije prijetnju ekonomskoj sigurnosti zemlje primateljice svojim utjecajem na tržište rada; oduzimaju li imigranti radna mjesta domaćim radnicima. Javno mišljenje često podržava ideju da imigranti smanjuju plaće i otimaju radna mjesta domaćim ljudima, pridonoseći ekonomskim problemima države (Somerville i Sumption 2009). Ovaj se argument često koristi za opravdavanje restriktivnih i isključivih useljeničkih politika. Međutim, ta se percepcija temelji na subjektivnim dojmovima, a ne na empirijskim činjenicama. Iako se ekonomski učinak useljavanja razlikuje u svakoj državi i ovisi o ekonomskim uvjetima vremena, useljavanje zapravo najčešće ima pozitivan učinak na stopu zaposlenosti u državi domaćinu (Islam, 2007). Iako je teoretski moguće, migranti obično ne uzrokuju poremećaje na tržištu rada za domaće ljude (Constant, 2014) i ne snižavaju plaće domorodaca (Peri, 2014). Nakon proširenja Europske unije na istok 2004. godine, potvrđene su ove tvrdnje (Kahanec i Zimmermann, 2009, 2016). Migranti iz novih država članica uglavnom su pronašli posao bez značajnog negativnog utjecaja na domaće tržište rada. Isto se pokazalo i za Ujedinjeno Kraljevstvo iako je kampanja za Brexit snažno promicala ideju o negativnom utjecaju migracija na tržište rada kroz javnu raspravu. U SAD-u su migranti također imali pozitivan utjecaj na gospodarstvo (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, 2016).

Studija o odnosu između imigracije i nezaposlenosti u Kanadi koju je proveo Islam (2007) zaključuje da migracija ne dovodi do viših razina nezaposlenosti. Iako može, u nekim slučajevima, pridonijeti privremenoj nezaposlenosti, ovaj problem nestaje s vremenom, kako se gospodarstvo države počinje prilagođavati povećanju ponude radne snage, a prilagođavaju se i plaće.

Foged i Peri (2016) obradili su temu utjecaja imigranata na tržište rada u Danskoj između 1991. i 2008. I ova studija je pokazala da nije došlo do negativnog utjecaja na zaposlenost domaćeg stanovništva. Umjesto toga, rezultati istraživanja pokazali da su imigranti iz bivše Jugoslavije, Somalije, Afganistana i Iraka potaknuli profesionalno usavršavanje i specijalizaciju domaćih danskih zaposlenika.

Suprotno uobičajenoj javnoj percepciji da imigranti ugrožavaju sigurnost zaposlenja, snižavaju plaće i dovode do povećanja razine nezaposlenosti, u stvarnosti je drukčije, dolazi do povećanja mogućnosti zapošljavanja i poboljšanja gospodarstva države primateljice. Drugi čimbenici, kao što su obrazovanje i demografske promjene, imaju mnogo veći utjecaj na prilike na tržištu rada u zemljama primateljima migranata (Somerville i Sumption, 2009). Razlog za negativno javno mišljenje su vjerojatno ekonomska ograničenja uzrokovana recesijom, institucionalna preopterećenost i drugi izvori poteškoća koji se pojavljuju ili se počinju primjećivati tek nakon pojave migracija velikih razmjera. Stoga se navedeni problemi olako pripisuju prisutnosti imigranata. Društvena i ekonomska sigurnost su usko povezane pa su argumenti da su imigranti prijatnija ekonomskoj sigurnosti države uvelike je pod utjecajem široko rasprostranjenih stereotipa o strancima.

Kada je u pitanju npr. socijalna skrb u javnosti također vlada negativno mišljenje kako migranti više uzimaju od države nego što joj daju, da imaju oportunistički stav prema socijalnim uslugama zemlje u koju dolaze (De Koster i dr. 2013.) te se smatraju onima koji najmanje zaslužuju socijalnu skrb u usporedbi s nizom drugih ciljnih skupina. Međutim, postoji razlika u percepciji između političkih izbjeglica koje u pravilu dobivaju više simpatija od ekonomskih migranata jer su migrirale iz motiva koji su izvan njihove kontrole (O'Rourke i Sinnott, 2006.).

Prema Dustman i Frattini (2014), imigranti, osobito oni iz trećih zemalja, u prosjeku plaćaju niže doprinose državi, a vrše veliki pritisak na državu potrošnjom socijalne pomoći. Daju relativno niže doprinose socijalnoj državi (Boeri i dr. 2002) i na kraju vrše pritisak na potrošnju socijalne države (Soroka i dr., 2016). Posljedično, istraživanja su pokazala da većina državljana Europske unije drži da se imigrantima treba omogućiti jednak pristup socijalnoj skrbi tek nakon što neko vrijeme provedu radeći i plate izvjesni porez državi (Reeskens i Oorschot, 2012).

Dugoročne ekonomske koristi izbjegličkih tokova ne bi trebale biti zasjenjene mogućim kratkoročnim troškovima (Stevenson, 2005). Na primjer, studije o utjecaju izbjeglica u Australiji pokazuju da se početni troškovi smještaja izbjeglica kroz socijalne naknade nadoknađuju za deset godina (Stevenson, 2005).

2.3. Politika upravljanja stranim radnicima

Zakoni kojima se regulira ulazak stranih radnika u Republiku Hrvatsku je Zakon o strancima. Prvi oblik ovog zakona bio je na snazi od 26. svibnja 2018. do 31. prosinca 2020 (Zakon o strancima, 2018). Zakon je doživio mnogobrojne preinake i u novom obliku na snazi je od siječnja 2021. godine (Zakon o strancima, 2021).

Prema Zakonu o strancima iz 2018. godine migranti koji ulaze u Hrvatsku podijeljeni su na tri skupine. Jednu skupinu čine 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 se izdaje 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). Broj stranaca koji mogu ući u državu bio je određen kvotama koje su se donosile na godišnjoj razini, a prema zakonu, državljani trećih zemalja mogu raditi samo uz dozvolu za boravak i rad (Zakon o strancima, 2018) Izdavale su se kvote za nove strane radnike i kvote za produljenje postojećih radnih i boravišnih dozvola po pojedinim djelatnostima. Kvote su uključivale i dozvole za sezonski rad, a određivale su se u skladu s potrebama tržišta rada i prema mišljenjima koja su izdavali Hrvatski zavod za zapošljavanje, Hrvatska gospodarska komora i Hrvatska obrtnička komora. Uvjet za izdavanje dozvole za boravak i rad bio je 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 (Zakon o strancima, 2018).

Trenutno je pitanje stranih radnika iz trećih zemalja regulirano Zakonom o strancima donesenim u 2020. godini koji je na snagu stupio na početku 2021. godine. Zakonom su ukinute kvote za zapošljavanje stranih radnika na kojima se temeljio stari Zakon. On je bio problematičan jer nije bio prilagodljiv naglim promjenama na tržištu rada. Uz to, kvote su se dijelile prema brzini prijave, a ne po potrebi i realizaciji poslova, pa se događalo da neke tvrtke ne upotrebljavaju dobivene dozvole, dok ih istovremeno druge nisu mogle dobiti. Prema novoj praksi, ukoliko poslodavac želi zaposliti stranog radnika, prvi korak je da prije nego zatraži dozvolu za njegov boravak i rad, provjeri ima li na domaćem tržištu dostupnih, traženih radnika. Taj posao, na zahtjev poslodavca, obavlja HZZ koji u najviše 15 dana treba istražiti ima li u evidenciji nezaposlenih radnika koji udovoljavaju traženim uvjetima te ih uputiti poslodavcu.

Ukoliko u evidenciji nezaposlenih ima dovoljno traženih radnika, tada će oni biti upućeni poslodavcu, a uvoz radne snage neće biti moguć. Ukoliko je test tržišta radne snage negativan, odnosno ako na njemu nema dovoljno traženih radnika, poslodavcu je dopušten uvoz stranih radnika. Dakle, poslodavac ne može uvesti stranog radnika dok god ima traženih radnika u evidenciji nezaposlenih i oni su spremni prihvatiti posao. Ako su potrebe poslodavca veće od ponude HZZ-a, uvoz je dopušten. Poslodavac je tada dužan u roku od 90 dana podnijeti zahtjev za izdavanje radne dozvole Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i Ministarstvu unutrašnjih poslova (Zakon o strancima, 2021). Zakonom je propisano da nakon neprekidnog razdoblja boravka od pet godina boravka u Hrvatskoj, uključujući odobreni privremeni boravak, azil ili supsidijarnu zaštitu državljaninu treće države može biti odobren stalni boravak u Hrvatskoj. 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 (Zakon o strancima, 2021.)

Sve gore navedeno odnosi se na uvođenje stranaca u suficitarna zanimanja. Kada je riječ o deficitarnim zanimanjima, test tržišta rada nije potreban i uvoz radne snage za obavljanje tih poslova potpuno je slobodan. Neka od deficitarnih zanimanja su zidar, tesar, armirač, fasader, zavarivač, monter, klesar, radnik u visokogradnji i niskogradnji, keramičar, vodoinstalater, bravar, automehaničar, vozač teretnog vozila, kožar, mesar, programer, slastičar itd.

Što se tiče politike upravljanja stranim radnicima, kako je objašnjeno u Nacionalnom izvješću za 2021. godinu, u najmanju ruku, ona je danas nedorečena. Hrvatski sabor donio je 2007. godine dokument pod nazivom Migracijska politika za razdoblje 2007.-2008 koji se odnosio uglavnom na izbjegličku populaciju (Lalić i dr., 2019). Nakon ulaska Hrvatske u Europsku uniju, za razdoblje 2013.-2015. razvijena je nova politika koja je bila obojana stavom kako su migracije prvenstveno društveni i sigurnosni problem. Napominje se potreba za donošenjem dokumenata koji bi detaljnije pravno regulirao status migranata i utjecao na migracijske obrasce. Migracijska politika nije ažurirana otkada je prestala vrijediti 2015. godine te su brojna pitanja vezana za upravljanje migracijama otvorena. Neki segmenti upravljanja migracijama upravljaju se kroz Akcijski plan za integraciju osoba kojima je odobrena međunarodna zaštita, vezano za tečajeve hrvatskog jezika, prava i obveze u sustavu zapošljavanja i profesionalno orijentaciju. Indeks razvijenosti politika integracije migranata u Hrvatskoj tako je ocijenjen kao blago nepovoljan, 39/100, a posebno su problematična pitanja obrazovanja, zdravstva i političkog sudjelovanja.

Općenito, i razvijene i zemlje u razvoju su sklone zabrani ili ograničavanju zapošljavanja stranih radnika kako bi zaštitile svoje, domaće radnike. U uvjetima kada raste potražnja za radnom snagom, nemaju izbora nego dopustiti poslodavcima angažiranje stranih radnika, uz određene razine ograničenja i propise koji su neophodni da se minimalizira negativan učinak na domaće tržište rada. Nacionalne politike prema stranim radnicima uvelike se razlikuju od države do države, ovisno o njihovim jedinstvenim situacijama i stavovima prema stranoj radnoj snazi.

Njemačka je za migrante iz Češke, Estonije, Latvije, Litve, Mađarske, Poljske, Slovačke, Slovenije, Rumunjske i Bugarske koje su Europskoj uniji pristupile u petom proširenju 2004., odnosno 2007. godine, bilo je uvedeno tranzicijsko razdoblje u trajanju od 7 godina. Za građane Hrvatske koja je Europskoj uniji pristupila u šestom proširenju 2013. godine, Njemačka je primijenila dvogodišnje tranzicijsko razdoblje. Tijekom prijelaznog razdoblja građani iz novih država članica EU nisu morali imati vizu ili boravišnu dozvolu za ulazak u Njemačku. Također su imali pravo promijeniti mjesto stanovanja u Njemačkoj prema Zakonu o slobodi kretanja EU. Međutim, njemačko zakonodavstvo ograničio im je pristup socijalnim beneficijama. Za migraciju u Njemačku potrebno je dokazati da useljenik ima dovoljno sredstava za život i da ima važeće zdravstveno osiguranje (Aufenth, 2008; BMAS, 2014). Pravila za uvođenje radnika trećih zemalja su se razlikovala ovisno o razini vještine i radnom mjestu kandidata. Najvišim rukovoditeljima tvrtki, znanstvenicima i visokoobrazovanim istraživačima dozvoljen je pristup tržištu rada bez bitnih ograničenja. Visokokvalificiranim stručnjacima koji ispunjavaju zahtjeve plavom kartom EU dopušteno je raditi u Njemačkoj s pravima radnih uvjeta, obrazovanja, osposobljavanja, socijalne sigurnosti i pristupa uslugama jednakim ostalim građanima EU. Imigranti s akademskim diplomama mogu dobiti pristup tržištu rada ako imaju ponudu za posao koja odgovara njihovoj stručnoj kvalifikaciji. Razlika u primanju državljana trećih zemalja i državljana novih članica EU s fakultetskim, odnosno akademskim obrazovanjem, je u tome što su državljanima trećih zemalja obavezni proći kroz proces prioritete selekcije, odnosno ispitivanje tržišta rada kojim se utvrđuje može li se radno mjesto popuniti njemačkim ili kojim drugim državljaninom Europske unije. Unatoč tome, državljanima EU kao i ostali moraju imati dokaz o usporedivim radnim uvjetima.

Soliman i Altabtai (2023) opisao je pristup japanske vlade upravljanju nedostatku radnika i uvođenja ljudi izvana. Pristup se temelji na tome da je jedini legalan način zapošljavanja radnika iz inozemstva ako oni imaju japanske korijene. Drugi način na koji stranci mogu doći

na japansko tržište rada je kroz pripravnički program, uz uvjet da su u domovini završili propisni tečaj i položili provjeru osposobljenosti. Ulazak nekvalificiranih stranih radnika strogo je zabranjen i japanska vlada ne odstupava od svoga stava iako se suočavaju sa značajnim manjkom radne snage. Problem nastoje riješiti alternativnim putevima kao na primjer uvođenjem žena u posao ili starijih osoba te robotizacijom. Zbog rigoroznih pravila kod uvođenja na tržište rada, veliki broj stranih radnika u Japanu radi ilegalno. Pretpostavlja se da je samo 10% radnika u građevinskom sektoru legalno zaposleno.

Yoo i Lee (2002) opisali su slučaj Singapura. Strani radnici moraju imati radnu dozvolu koja se izdaje samo za posao određene kategorije ili za određenog poslodavca. Protokol je da poslodavac podnese zahtjev za zapošljavanje stranog radnika, dostavi svu potrebnu dokumentaciju, a jednom kada se postupak dovrši i stranac dođe u Singapur, za njega je odgovoran njegov poslodavac. Za većinu stranih radnika radne dozvole vrijede do dvije godine i postoji mogućnost produljenja za još dvije godine. Eventualno, kada su u pitanju kvalificirani radnici s posebnim stručnim znanjima, radna dozvola se može produžiti na dodatne dvije godine. Znači, sveukupno šest godina. Prema zakonu, strani radnici imaju pravo na istu plaću kao i domoroci, međutim poslodavci često nisu spremni platiti razne dodatne troškove kao što su troškovi hrane, prijevoza i smještaja pa u pravilu stranci zarađuju manje. Ukupnu kvotu strane radne snage propisuje vlada i nastoji se da ta kvota bude oblikovana prema stvarnim tržišnim potrebama. Što se tiče građevinskog sektora, odnos između domaće i strane radne snage je 1:5.

Constant i Zimmermann (2005) sugeriraju da postoje dugotrajni učinci pravnog statusa pri ulasku u zemlju na potencijal imigranata na tržištu rada. Stoga bi selektivna imigracijska politika mogla pomoći u privlačenju pojedinaca koji će biti uspješniji na tržištu rada. Zato je raspodjela migranata i izbjeglica unutar zemalja i među državama članicama EU-a vrlo važno pitanje. U upravljanju pridošlom radnom snagom trebalo bi slijediti primjer Njemačke koja već dugo ima interni sustav kvota za raspoređivanje izbjeglica i tražitelja azila

2.4. Povijesni pregled stanja u sektoru građevinarstva Hrvatske

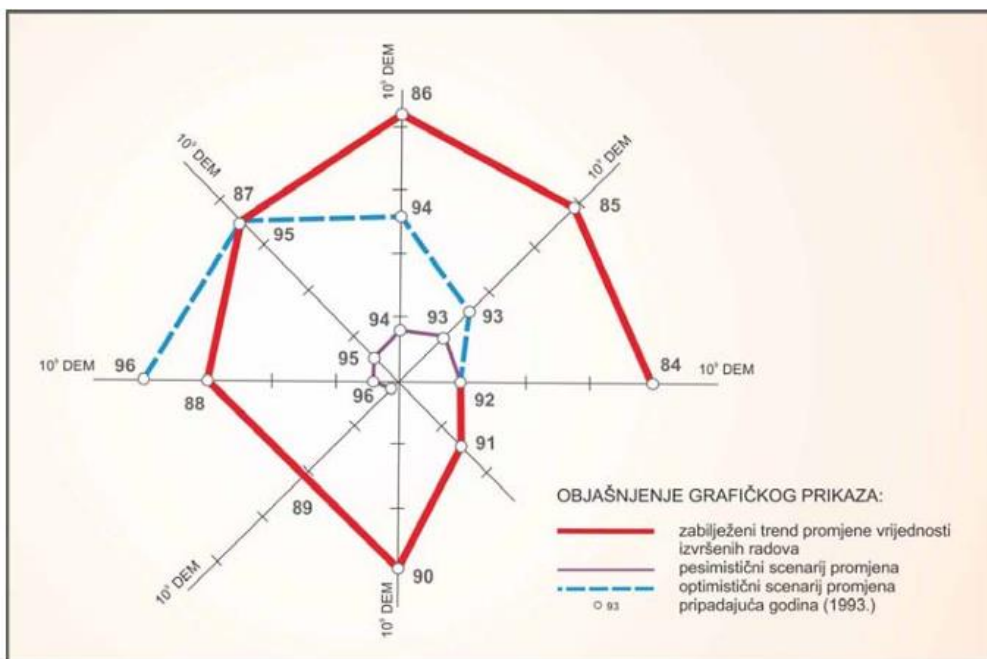
Hrvatsko građevinarstvo kroz svoju povijest doživjelo je nekoliko velikih prekretnica. O prvoj velikoj prekretnici govori se u kontekstu ratnog stanja devedesetih godina prošlog stoljeća. Opće stanje hrvatskog gospodarstva bilo je izrazito loše, tehnologija je bila zaostala, a proizvodilo se neracionalno. Rat je doveo do prekida svih investicijskih aktivnosti javnog i poslovnog sektora (Hrvatska komora inženjera građevinarstva - HKIG, 2015). Broj zaposlenih u građevinskom sektoru od 1990. do 1995. godine bio je u konstantnom padu (tablica 1).

Tablica 1. Broj zaposlenih u građevinarstvu od 1990. do 2001. god.

Godina	Udio u BND-u [%]	Broj zaposlenih u građevinarstvu
1990.	5,40	118.700
1991.	4,80	98.800
1992.	3,60	76.200
1993.	3,40	66.300
1994.	3,50	59.000
1995.	4,70	59.000
1996.	5,50	61.500
1997.	6,00	67.200
1998.	6,20	71.700
1999.	6,40	67.540
2000.	5,80	65.200
2001.	6,00	63.600

Katastrofalno stanje hrvatskog građevinarstva najbolje se može vidjeti na slici 8 koja je objavljena na I. Saboru Hrvatskih graditelja održanom početkom 1993. godine u Crikvenici. Rezultat prikaza nazvan je „spirala smrti“ iz kojega je vidljivo drastično urušavanje građevinskog sektora i velika opasnost od njegovog samouništenja.

Blagi rast se dogodio u razdoblju 1995. - 1997. kad je država utjecala kapitalnim ulaganjima na proces intenzivne obnove ratom oštećenih područja (Đukan i Đukan, 2001). U međuvremenu su doneseni zaključci o prioritetnim projektima s kojima će se krenuti u realizaciju kada uvjeti budu ostvareni. Kao prioritet su navedeni: izgradnja dionica autoceste Zagreb – Šentilj, Zagreb – Rijeka, Istarski Y, Zagreb - Goričan i Tunel kroz Velebit; energetske objekte HE Lešće, HE Podsused i HE Ombla te od vodoprivrednih objekata višenamjenski kanal Dunav - Sava.



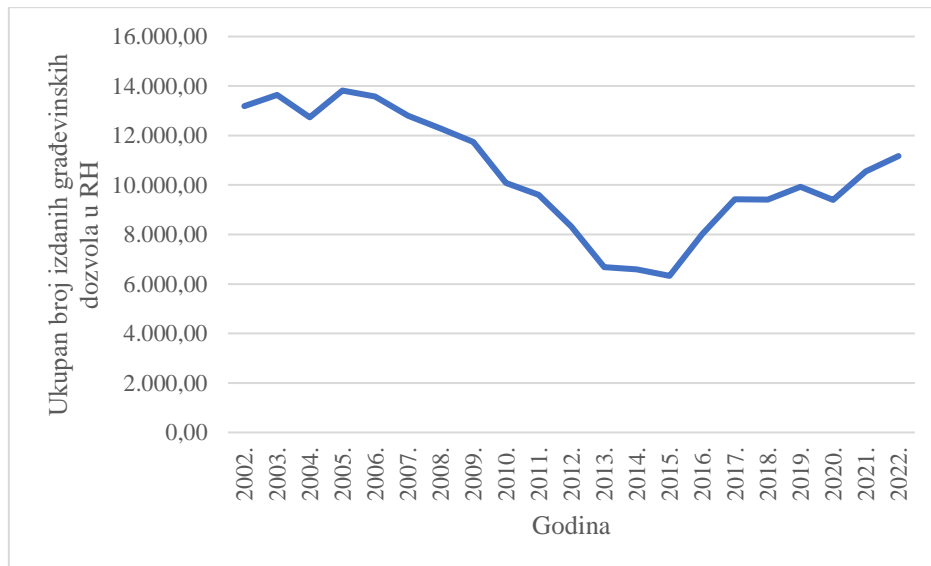
Slika 8. Grafički prikaz urušavanja hrvatskog građevinskog sektora 1984. – 1996. god. (1. Sabor Hrvatskih graditelja)

Sljedeća velika prekretnica dogodila se 2000. godine kada počinje dobro razdoblje za hrvatsko građevinarstvo u kojemu se bilježi intenzivan i kontinuiran rast obujma građevinskih radova, a koje će potrajati do 2008. godine. Najveći udio u radovima odnosio se na gradnju i obnovu stambenih objekata i prometnu infrastrukturu koja je povezala državu (HKIG, 2015). U razdoblju od 2000. do početka izbijanja ekonomske krize krajem 2008. godine, u Hrvatskoj je izgrađeno 135.600 stanova i približno 800 km autocesta s pripadajućim sadržajima što je bilo iznimno dostignuće.

Krajem 2008. godine financijska kriza, čiji je neposredni pokretač bio SAD, poprima globalne razmjere i snažno utječe na gospodarstvo cijele Europe, uključujući naravno i Hrvatsku. Kriza financijskog sektora izazvala je poremećaje u opskrbi kreditima, stopa štednje se povećala i to je rezultiralo smanjenjem ulaganja i padom globalne potražnje. Pored globalnih poremećaja, Hrvatska je imala i druge predispozicije za upadanje u krizu koje si je sama kreirala, a vezani su za poslijeratne okolnosti loše provedene privatizacije i pogrešno koncipirane ekonomske politike (Mlikotić, 2010).

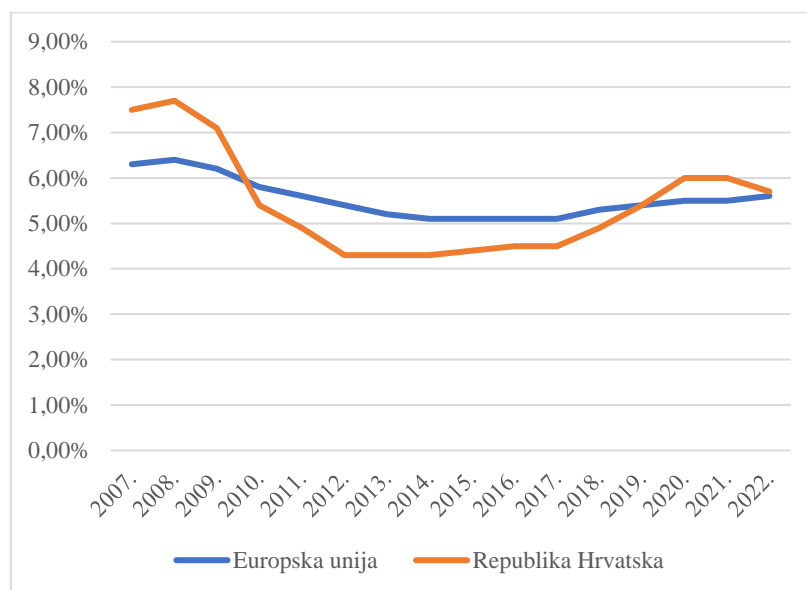
Postupni i kontinuiran oporavak građevinarstva započeo je 2015. godine i rezultirao je snažnim dinamiziranjem rasta u 2018. godini kao posljedica povećanja investicijskih aktivnosti potaknutih dostupnim sredstvima iz fondova Europske unije i nastavkom općeg jačanja

gospodarstva. Zabilježen je rast broja zaposlenih u građevinarstvu, aktivnih tvrtki i vrijednosti obavljenih građevinskih radova. Jedan od načina za praćenje obujma građevinskih radova je broj izgrađenih objekata. Na slici 9 prikazan je ukupan broj izdanih građevinskih dozvola u RH za razdoblje od 2002. do 2022. god prema podacima koje je objavio DZS (2023).



Slika 9. Ukupan broj izdanih građevinskih dozvola u RH za razdoblje od 2002. do 2022. godine (DZS, 2023)

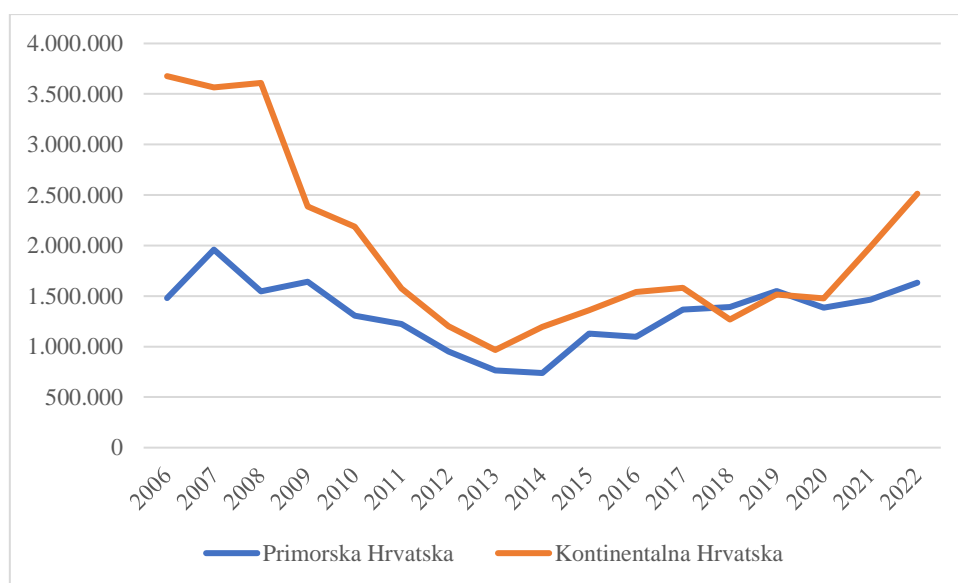
Kako se kretao udio građevinarstva u BDP-u Hrvatskoj i na razini Europske unije u razdoblju od 2000. do 2022. godine prikazano je na slici 10 (Eurostat, 2023b).



Slika 10. Udio građevinarstva u BDP-u u Hrvatskoj i na razini Europske unije (Eurostat, 2023b)

Može se vidjeti kako je do 2009. godine udio građevinarstva u BDP-u Hrvatske bio znatno veći od prosjeka Europske unije, ali je i pad koji je uslijedio od iste godine bio jači od europskog prosjeka.

Općenito gledano, rast je od 2013. godine bio jači na području jadranske Hrvatske u odnosu na kontinentalni dio kao posljedica snažne turističke aktivnosti, međutim, zbog utjecaja veličine Grada Zagreba, kontinentalna Hrvatska ima primat u ukupnom kretanju (slika 11).



Slika 11. Kretanje broja izdanih građevinskih dozvola na području primorske i kontinentalne Hrvatske (DZS 2023)

Ipak, postoje brojni problemi s kojima se građevinarstvo suočava. Primjerice, nestajanjem dijela velikih domaći građevinskih tvrtki izgubila se mogućnost preuzimanja velikih i zahtjevnih građevinskih radova pa se sve češće kao nositelji takvih radova pojavljuju strane tvrtke, a domaće tvrtke nerijetko imaju tek podizvođačku ulogu. Rastući problem je rizik od nestašice radne snage i snažan rasta cijena materijala.

Pandemija koronavirusa dodatno je zakomplicirala situaciju i promijenila način života što je imalo ogroman utjecaj na građevinski sektor u Hrvatskoj. Problemi vezani uz dobavu i rastuću cijenu materijala samo su rasli te je opseg proizvodnje značajno smanjen ili je ona čak povremeno bila prekinuta. Zbog zatvorenih granica problemi s uvozom radne snage postali su

još i veći. Razvoj događaja koji je uslijedio treba staviti i u kontekst potresa koji se dogodio u Zagrebu krajem ožujka 2020. godine, kada su na vidjelo izišli svi problemi sustavnog zanemarivanja ulaganja u održavanje zagrebačkih zgrada, posebno u užem centru grada. Oštećeno je 25 000 zgrada i time je otvoreno veliko tržište za građevinske radove. Uslijedio je još jedan razoran potres na području Petrinje i okolice pa je 2020. godine broj izdanih građevinskih dozvola značajno porastao, a udio građevinarstva u BDP-u Republike Hrvatske prerastao je prosjek Europske unije (slike 9 i 10). Ova događanja prate i logiku statistike prikazane na slici 11 gdje se vidi nagli skok u broju izdanih građevinskih dozvola za područje kontinentalne Hrvatske.

3. Prednosti i nedostaci uvođenja strane radne snage u građevinarstvu

U ovom poglavlju analiziramo kako uvedena radna snaga utječe na sektor građevinarstva u Republici Hrvatskoj kada su u pitanju zaposlenost, iznos plaća, brzina, kvaliteta i sigurnost izvođenja građevinskih projekata.

3.1. Uloga i utjecaj migracija na zaposlenost i iznos plaća u građevinskoj industriji

Jedna od najznačajnijih posljedica nedostatka radne snage u Hrvatskoj je utjecaj na gospodarstvo zemlje. Manjak radne snage u građevinarstvu doveo je do porasta plaća radnicima, što je za poduzeća značilo veće troškove zapošljavanja. Time se pak smanjila konkurentnost hrvatskih poduzeća na svjetskom tržištu što je prisililo mnoge tvrtke na zapošljavanje strane radne snage, što može biti skup i dugotrajan proces zbog potrebe za vizama i radnim dozvolama. Dodatni troškovi za poslodavce vezani su za uvođenje višejezičnosti u poslovne procese i dokumentaciju, smještaj radnika, njihov prijevoz i prehranu. Osim toga, nedostatak radne snage također je doveo do smanjenja produktivnosti, jer tvrtke ne mogu popuniti svoja radna mjesta kvalificiranim radnicima. Godine 2019. među radnicima migrantima visokokvalificiranih je bilo tek 5 – 6 %, niskokvalificiranih je bilo oko 40 %, a kvalificiranih radnika s iskustvom oko 50 % (MUP, 2019). Hrvatska je posebice do 2019., bila neatraktivna stranim radnicima 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 stranim radnicima postale atraktivnije.

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.

Povećanjem broja radnika dolazi do povećanja broja izgrađenih objekata što pozitivno utječe na BDP države, povećanu potrošnju dobara te poboljšanu demografsku sliku države.

Jean Grossman (1982) je provela istraživanje o učinku rasta broja migranata na plaće i zaposlenost radnika u SAD-u koristeći model prostorne korelacije. Istraživanje odgovara na pitanje kakav je učinak imigracija na zatvorenom tržištu rada na strukturu plaća na tom tržištu.

Analiza je pokazala neznatan negativan efekt imigracije na domaće radnike, tj. kada bi se broj imigranata povećao za 10%, plaće domaćih radnika bi padale za 0,2%.

Borjas (1987) provodi analizu konkurencije između imigranata i domaće radne snage na tržištu rada. Rezultati su pokazali da imigranti nemaju veliki utjecaj na plaće domaće radne snage. Prema njegovoj analizi plaće imigranata padaju za 10% ako se ponuda strane radne snage poveća za 10. Odnosno, imigracija nema značajan utjecaj na plaću domaćih radnika, dok ovisno o ponudi strane radne snage, njihove plaće mogu padati ili rasti. Koristeći model prostorne korelacije, Winter-Ebmer i Zweimuller (1996) otkrivaju da imigracije imaju pozitivan utjecaj na plaće domaćih radnika, dok Borjas (2003) koristi metodu procjene jer smatra da metoda prostorne korelacije ima mnogo nedostataka te su u svom istraživanju uspoređuje radnike prema kvalifikaciji i njihov utjecaj na iznos plaća. Došao je do zaključka da je negativan efekt imigracije veći ako je analizirano područje veće, a u obzir se treba uzeti i iseljavanje domaćih radnika zbog priljeva imigranata. Istraživanje je otkrilo da se naglim rastom ponude strane radne snage od 10%, tjedna zarada domaće radne snage smanji za 4%, a godišnja za 6,4%. Zaključio je da migracije imaju negativan utjecaj na zaposlenost domaćih radnika, kako u građevinskom sektoru, tako i na tržištu rada u cjelini. Prema njemu, imigracija smanjuje plaću i ponudu rada domaćih radnika s kojima se imigranti natječu na tržištu rada. Bonin (2005) se koristio istim modelom i proučio njemačko tržište rada. Dobio je iste rezultate istraživanja kao i Borjas, tj. pokazalo se da imigracije imaju negativan utjecaj na domaće tržište rada.

Ono što se trenutno za hrvatsko tržište može reći je da je priljev stranih radnika imao pozitivan utjecaj jer su plaće kvalificiranih radnika porasle. Tradicionalne hrvatske građevinske plaće bile su u prosjeku niže od onih za strane radnike, što je dovelo do povećanja broja prijava za strane radnike. Ovaj neposredan priljev kvalificiranih radnika pomogao je zadovoljiti velike zahtjeve za građevinskim radovima koji se izvode odmah, što je omogućilo dovršavanje projekata prema planu.

3.2. Uloga i utjecaj migracija na brzinu, kvalitetu i sigurnost izvođenja građevinskih projekata

Imigranti se prilikom ulaska u drugu zemlju susreću s velikim izazovima kao što su nepoznavanje jezika i kulturološki šok. Jezične i kulturne barijere i nesporazumi tako mogu biti ozbiljne prepreke za ostvarenje uspjeha i generirati različite komplikacije na radnom mjestu (Bolado, 2023). Budući da je rad najznačajniji resurs u građevinskoj industriji, a troškovi rada iznose 30%-50% ukupnih troškova projekta vještine i radna učinkovitost su kritični čimbenici u izvedbi projekta (Machado i dr., 2021). Zato, nedostatak kvalificirane radne snage može znatno utjecati na produktivnost projekta. Na primjer, studija koju su proveli Dai i dr. (2009) kategorizirala je 10 skupina čimbenika i mjerila kako one utječu na produktivnost. Autori su došli do zaključka da je kvalifikacija radnika ključni čimbenik kada je u pitanju produktivnost rada. Neugart i Schömann (2002) naglasili su da učinkovita politika upravljanja stranim radnicima mora razviti ozbiljan smjer kada je u pitanju obrazovanje imigranata, osposobljavanja i cjeloživotno učenja kako bi oni stekli potrebna znanja i vještine kojima će doprinijeti državi i društvu. Neophodno je da građevinska industrija shvati složenost tržišta rada kako bi osigurala dostupnost stabilne radne snage s potrebnim vještinama i kvalifikacijama. Iskusna radna snaga doprinosi poboljšanju izvedbe i produktivnosti projekta (Heravi i Eslamdoost, 2015). Sigurnost na radu tijekom izvedbe projekta može biti drastično poboljšana ako se građevinski projekt izvodi s visokokvalificiranom radnom snagom. Iskustvo i kompetencije igraju značajnu ulogu u nesigurnom ponašanju kvalificiranih radnika (Choudhry i Fang, 2008).

Dai i dr. (2009) dokazali su da nekvalificirana radna snaga ima značajan negativan utjecaj na izvedbu projekta tijekom faze izgradnje, dok su rezultati potvrdili da kvalificirana radna snaga ima značajan pozitivan utjecaj na izvedbu projekta u povećanju stope uspješnosti projekta u javnoj građevinskoj industriji. Nalazi studije pružili su empirijsku potporu 400 uzoraka u pakistanskoj građevinskoj industriji.

Na temelju nalaza studije, nekvalificirani radnici kojima nedostaje građevinskih vještina, imaju značajan negativan utjecaj na izvedbu projekta. Na projektu dolazi do prekoračenja vremena, prekoračenja troškova i nedostataka u kvaliteti izvedbe, što izravno utječe na održivost bilo kojeg projekta i na povećane sigurnosne probleme na gradilištu. Stoga se ova situacija može bolje riješiti kvalificiranom radnom snagom kroz bolje iskustvo, znanje i stručnost. Prisutnost

migranata, pored toga što utječe na društveni kulturni život društva, utječe i na organizacije. Organizacije moraju raditi na različitim aspektima vezanima za mješoviti društveni sastav i odrediti smjer upravljanja raznolikošću i ljudskim resursima.

Briga o zaštiti na radu prvenstveno je dužnost poslodavca, koji osim što mora poštovati sve zakonske i podzakonske akte, može u svojem djelovanju primijeniti i pozitivna iskustva iz prakse (Mika i Dunger, 2018). Jednako tako u provođenju, poštovanju i u unapređivanju mjera zaštite na radu i zaposlenici imaju svoje obveze. Kultura zaštite na radu može se i treba popraviti zajedničkim radom svih struktura unutar kompanije, koristeći pri tome zakonsku regulativu. Kada se slične aktivnosti osmisle kao svojevrsno natjecanje među zaposlenicima i igra, onda je odaziv zaposlenika velik, a učinkovitost povećana za nekoliko puta. Osim što utječu na kvalitetu života, ozljede na radu i profesionalne bolesti mogu predstavljati veliko ekonomsko opterećenje za društvo (Bađun, 2017). Financijski troškovi grupirani su u nekoliko kategorije: medicinski troškovi, gubici produktivnosti, invalidske mirovine, naknade za tjelesno oštećenje, administrativni troškove i pravne troškove. Belles i dr. (2021) istraživali su učinke imigracije na ozljede na radnom mjestu u Španjolskoj za vremensko razdoblje od 2004. do 2015. godine. Nesreće na radu uzrokuju velike ekonomske i društvene troškove i utječu na društvo u cjelini. Zabilježeno je da je od 2004. do 2015. god. priljev od 1000 imigranata smanjio učestalost ozljeda na radu za 4,2 na svakih 100.000 domorodaca u Španjolskoj. Ovi podaci odgovaraju razdoblju od 2004. do 2009. godine, dok migrantski tokovi nisu snažno utjecali na tržište rada tijekom gospodarske recesije (2010.–2015.). Za razdoblje od 2004. do 2009. rezultati pokazuju da priljev od 1000 imigranata smanjuje udio nesreća na radu za 9 na svakih 100.000 domorodaca u Španjolskoj. Priljev imigranata tijekom ukupnog vremenskog razdoblja smanjio je broj nesreća na radu koje su pretrpjeli domorodci za 10.890 (što je 7% ukupnog smanjenja u tom razdoblju).

Imigranti moraju prihvatiti sigurne radne prakse, steći slobodu da odbiju rad u nesigurnim uvjetima i informirati se kako mogu isposlovati prava koja su im zajamčena ukoliko dođe do ozljede na radu (Alacevich i Nicodemo, 2019). Četiri su elementa koja povećavaju rizik od ozljeda na radu: izloženost opasnosti na radnom mjestu, neadekvatna zaštita radnika, niska svijest radnika o zdravlju i sigurnosti na radu te kultura ponašanja koja obeshrabruje radnika u provođenju sigurnosne prakse (Giuntella i dr., 2019). Radnici prihvaćaju obavljati opasne poslove jer ponekada nisu svjesne opasnosti koja im prijete na radnom mjestu ili strahuju od gubitka posla. Iz istog razloga oklijevaju i u potražnji naknade za nastalu ozljedu. Ispitanici su

u istraživanju koje je proveo Giuntella (2019) otkrili su kako nisu prijavili svoje ozljede nadležnim službama jer nisu bili sigurni je li njihova ozljeda dovoljno ozbiljna za prijavu. Smatrali su sebe odgovornima za nesreću i bojali su se da bi prijavljivanje ozljede moglo dovesti do toga da ih kolege i nadređeni percipiraju kao nesposobne. U najgorem položaju su ilegalni radnici bez dokumenata radnici kojima prijeti deportacija (Dillender i McInerney, 2020).

Zaključno, prema Giuntellu i dr. (2019), strani radnici imaju veću stopu ozljeda i bolesti povezanih s radom nego domaći radnici.

3.3. Prijedlozi za poboljšanje iskorištenosti potencijala strane radne snage u građevinarstvu

Poboljšanje iskorištenosti potencijala strane radne snage u građevinarstvu može biti ključno za efikasnije i produktivnije gradilište. Prvo i osnovno, strani radnici moraju proći kroz program obuke o sigurnosti na radu koji će im pomoći da bolje razumiju svoju ulogu i odgovornosti na gradilištu i tako smanje rizik od ozljede na radu. Komunikacija je još jedan ključni aspekt. Kako bi se izbjegli nesporazumi i povećala produktivnost rada na gradilištu, potrebno je raditi na uklanjanju jezične barijere između domaćih i stranih radnika. Potrebno je imigrante uključiti na tečaj učenja i usavršavanja hrvatskog jezika. Pored problema zbog jezičnih prepreka na samom poslu, imigranti imaju problema i u shvaćanju informacija koje su nužne za rješavanje svakodnevnih izazova, a tiču se javnog prijevoza, zakonodavstva i zdravstva (Geis, 2019). Problem, kako se pokazalo, nije u nedostatku informacija, nego upravo suprotno. Imigranti su preopterećeni mnoštvom informacija kada tek uđu u stranu državu, a te podatke nisu u stanju razumjeti ili ne mogu filtrirati što je od tih informacija za njih relevantno. Zbog toga im je potrebno dati koncizne i razumljive informacije koje će im olakšati prilagodbu na nove uvjete i pomoći prevladati strah od novog i nepoznatog. Još jedan način kako bi imigrantima moglo omogućiti lakše snalaženje je izrada internetskih platformi na kojima bi mogli dobiti sve potrebne informacije ili grupa u kojima bi se mogli povezati sa svojim sunarodnjacima (Holm Slettebak i Rye, 2022). Waldinger i Der-Martirosian (2001) tvrde kako je korištenje društvenih mreža potencijalno korisno i u svrhu pronalaska ljudi koji bi mogli obučiti strane radnike na njihovom jeziku. Tako bi se vjerojatno ostvarili bolji rezultati obuke, što zbog same

jednostavnosti prenošenja znanja na njihovom materinjem jeziku, što zbog unutarnje motivacije koja bi se razvila s obje strane. Potrebno je i jačati kulturološku osjetljivost jer ona ima ključnu ulogu u stvaranju harmoničnog radnog okruženja (Balevičienė i Huber, 2021). Prema njima, jedini ispravan način upravljanja etničkom raznolikošću je integracija, ali upravljanje se može ostvariti i kroz:

1. asimilaciju (monolitna organizacija; paradigma diskriminacije; dominacija jedne kulture; politika jačanja homogenosti);
2. segregaciju (odvajanje pojedine klasne skupine na temelju diskriminacije; dominacija jedne kulture);
3. marginalizaciju (postavljanje skupine na položaj kojemu se daje ograničena društvena važnost; monolitna organizacija; paradigma otpora; dominacija jedne kulture; perspektiva jačanja homogenosti);
4. izrabljivanje (iskorištavanje osobe s ciljem stjecanja novčane dobiti).

Primjera radi, u Litvi je istaknut monolitni tip organizacije, u kojem su imigranti asimilirani, integracija je minimalna, a prevladava nejednakost. Kako tvrdi Dammacco (2019), ova pitanja moraju se rješavati ne samo na razini pojedine države, nego na razini Europske unije i to kroz:

1. Uspostavljanje mehanizma za dijalog i koordinaciju među državama članicama EU i za razmjenu dobre prakse o bitnim elementima strategije integracije, kao što su programi uvođenja u posao novih migranata
2. Reviziju postojećih i predloženih mjera EU-a za useljavanje i azil kako bi se migrantima omogućio siguran pravni status i pristup pravima koja promiču integraciju, uključujući zapošljavanje i dovođenje njihovih obitelji.
3. Uvažavanje strahova javnosti i ispravljanje dezinformacija.
4. Promicanje kontakta između ljudi različitih vjerskih i kulturnih pozadina i izgradnju konsenzusa da su rasne predrasude društveno neprihvatljive.
5. Poduzimanje koraka za promicanje zajedničkog razumijevanja među državama članicama o preprekama u integraciji migranata i učinkovitim koracima za njihovo rješavanje
6. Osiguravanje provedbe EU direktiva o diskriminaciji

7. Provođenje pregleda kako bi se utvrdilo koje su politike i programi EU-a najrelevantniji za integraciju migranata, uključujući strategije o zapošljavanju, socijalnoj uključenosti i zdravlju

Stahl i dr. (2002) tvrde da organizacije mogu imati koristi od usvajanja pozitivnog stava prema etničkoj raznolikosti svojih zaposlenih. Kada se njome učinkovito upravlja, etnička raznolikost nudi fleksibilnost, kreativnost, inovativnost i druge dobrobiti za organizaciju. Primjer su međunarodne tvrtke koje se bave integracijom kulturalnih različitosti, a zaposlenici se tretiraju kao najvažniji strateški resurs.

Migracijska kretanja na razini Europe pružaju priliku za ojačanjem i moderniziranjem veza među državama. Europa svakako mora preispitati svoju useljeničku politiku i raditi na uspješnoj integraciji migranata uz očuvanje svojih demokratskih ideala i europske ideje. Mobilnost radne snage služi kao sredstvo za bolju raspodjelu sve manjih kapaciteta ljudskog kapitala unutar EU-a. Ukratko, slobodno kretanje radne snage može potaknuti gospodarsku dinamiku, promicati gospodarski rast i unaprijediti konkurentnost.

4. Percepcija života i rada u Hrvatskoj od strane građevinskih stranih radnika

U sklopu rada provedeno je istraživanje o percepciji života i rada u Hrvatskoj od strane građevinskih stranih radnika. Istraživanje je provedeno u obliku ankete koja se sastoji od četiri dijela. Prvi dio odnosi se na opće informacije o ispitaniku; dobi, državljanstvu, profesiji i poslu koji trenutno obavljaju. Kroz drugi dio ankete ispitanici su o procesu zapošljavanja u Republici Hrvatskoj; na koji način su došli do zaposlenja i kako je tekao proces prijave i ishođenja dozvola potrebnih za rad i boravak u državi. Treći dio ankete odnosi se na sam rad na gradilištu; kako je posao ispunio njihova očekivanja, koji su problemi s kojima se kao strani radnici na gradilištu susreću, kakav odnos imaju s kolegama i nadređenima i slično. Napokon, kroz posljednji dio ankete ispitanici su o ukupnim dojmovima o životu u Hrvatskoj; koliko su zadovoljni standardom života, koliko se sigurno i prihvaćeno osjećaju te jesu li uvjeti u Hrvatskoj dovoljno privlačni da ovdje trajno ostanu i dovedu obitelj. Kroz istraživanje su ostvarene nove spoznaje o uvjetima i razlozima rada stranih radnika na hrvatskim gradilištima, identificirani su glavni izazovi s kojima se susreću u našoj zemlji i što je ono čime su zadovoljni.

4.1. Metoda istraživanja

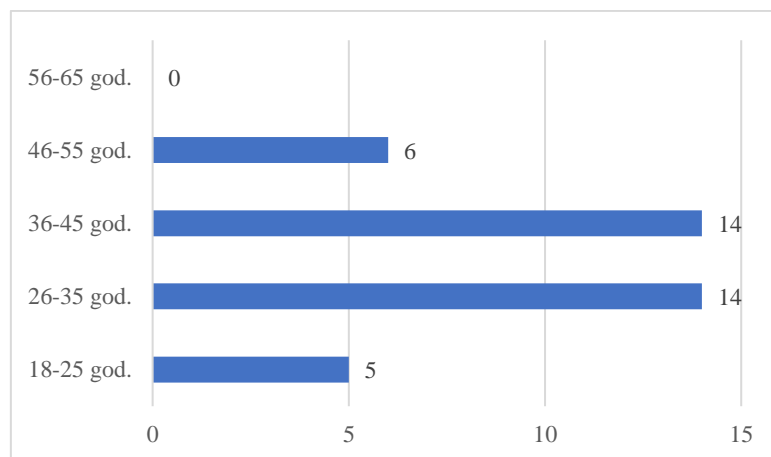
Istraživanje je provedeno u obliku anketnog upitnika kojim su prikupljene informacije putem standardiziranih pitanja. Prednost ovakve vrste istraživanja je mogućnost prikupljanja podataka od velikog broja ispitanika, anonimnost, reprezentativnost i standardizacija. Potencijalna ograničenja ove metode su nedostatak dubine informacija, ograničene opcije odgovora i moguće poteškoće u interpretaciji otvorenih pitanja. Prvi korak u kreiranju anketnog upitnika je jasno definiranje cilja istraživanja, a zatim se odabere uzorak ispitanika koji će biti reprezentativan za odabrani cilj. Nakon prikupljanja podataka, slijedi analiza i interpretacija podataka te na kraju, sam zaključak istraživanja. Istraživanje je provedeno na uzorku od 39 ispitanika sa četiri gradilišta locirana u Zagrebu. Ispitanici su rješavali anketu u papirnatom obliku, na engleskom ili hrvatskom jeziku. Istraživanje nije uzelo u obzir koliko dugo ispitanici obavljaju posao što je potencijalno nedostatak i možda dobiveni rezultati za pojedina pitanja ne odražavaju pravu sliku stanja, prvenstveno kada je riječ o ozljedama na radu.

4.2. Rezultati istraživanja

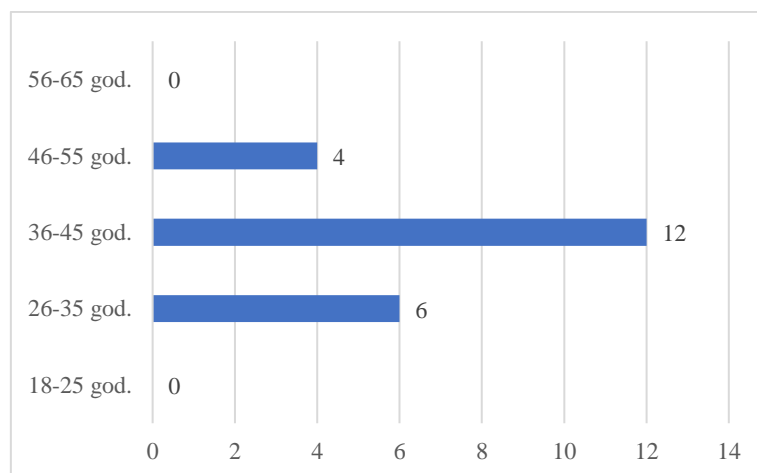
Dalje je prikazana statistika provedenog istraživanja u četiri podnaslova: „Opći podaci o ispitanicima“, „Proces zapošljavanja u RH“, „Rad na gradilištu“ i „Prilagodba životu u RH“. Uočene su značajne razlike u odgovorima između ispitanika iz susjednih zemalja i ispitanika iz dalekih zemalja, stoga je za pojedina pitanja prvo prikazana skupna statistika odgovora, a zatim i pojedinačna za svaku od ove dvije kategorije. Cijeli upitnik se može vidjeti u prilogu 1.

4.2.1. Opći podaci o ispitanicima

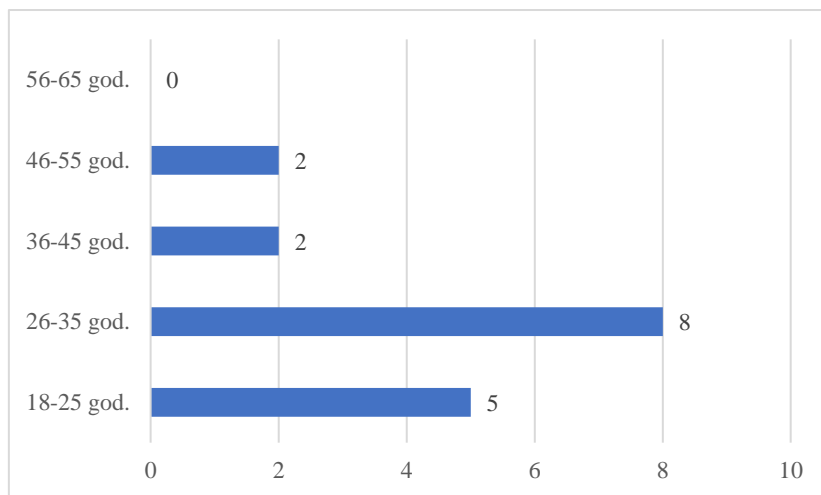
Na slikama 13, 14 i 15 su prikazani podaci o dobi ispitanika. Na slici 13 su prikazani podaci o svim ispitanicima, dok su na slikama 14 i 15 zasebno prikazani podaci o ispitanicima iz zemalja u okruženju i ispitanicima iz ostalih zemalja. U ukupnoj raspodjeli većina ispitanika ima između 26 i 45 godina. Većina ispitanika iz zemalja u okruženju ima između 36 i 45 godina, a iz ostalih zemalja između 26 i 35 godina.



Slika 12. Dob ispitanika

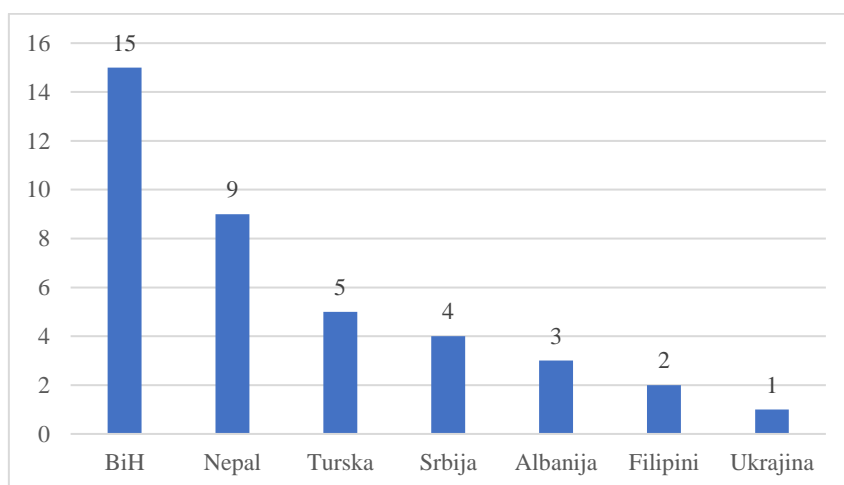


Slika 13. Dob ispitanika iz BiH, Srbije i Albanije



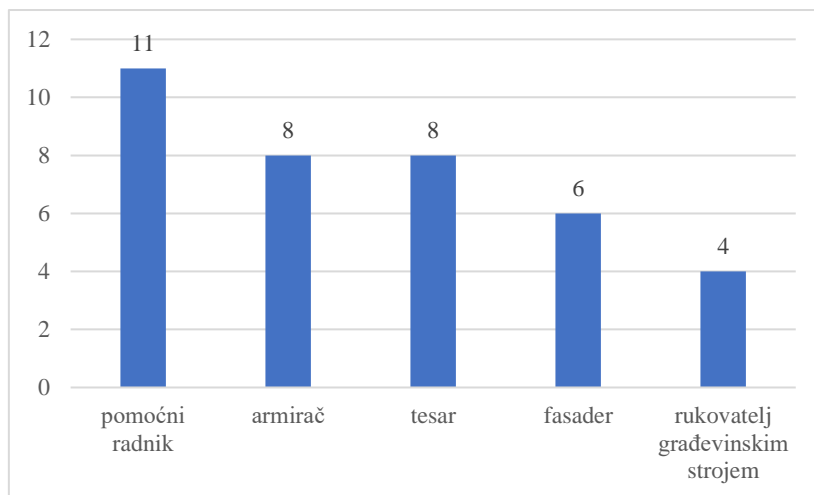
Slika 14. Dob ispitanika iz Turske, Nepala, Filipina i Ukrajine

Na slici 16 prikazan je sastav ispitane skupine prema nacionalnosti. U ukupnom broju ispitanih, najviše je ljudi iz BiH i Nepala. Dalje u tekstu ispitanici iz BiH, Srbije i Albanije spominju se kao ispitanici iz zemalja u okruženju, a ispitanici iz Nepala, Turske, Filipina i Ukrajine kao ispitanici iz ostalih zemalja.

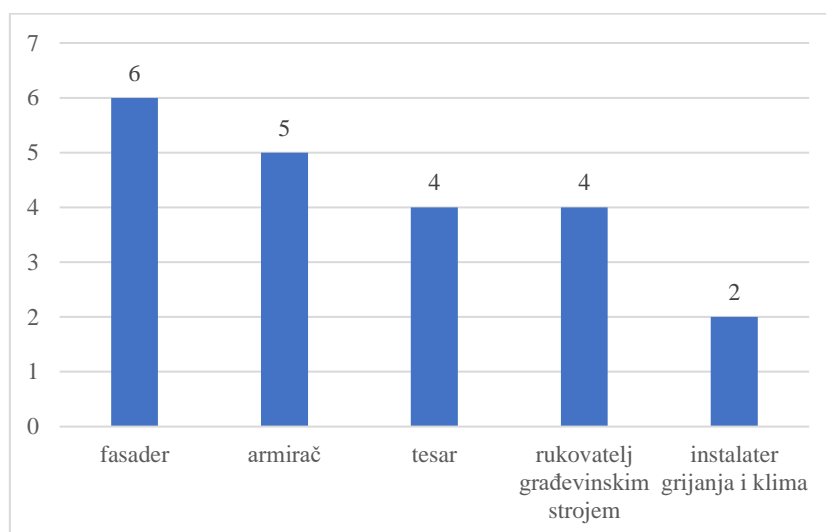


Slika 15. Državljanstvo ispitanika

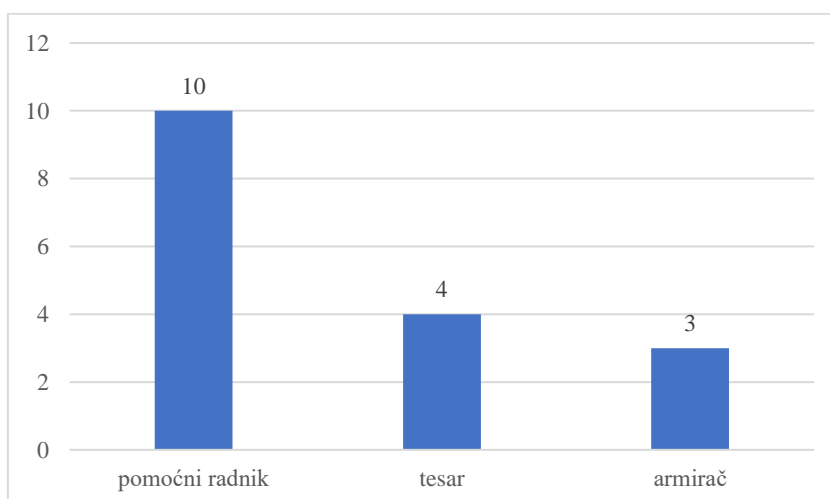
Na slici 17 prikazan je sastav svih ispitanih prema zaposlenju. U ukupnom broju, najviše je pomoćnih radnika, a slijede ih armirači i tesari. Od ranika iz zemalja u okruženju najviše je fasadera i armirača, dok su radnici iz ostalih zemalja najčešće pomoćni radnici (slike 18 i 19).



Slika 16. Struktura svih ispitanih prema zaposlenju

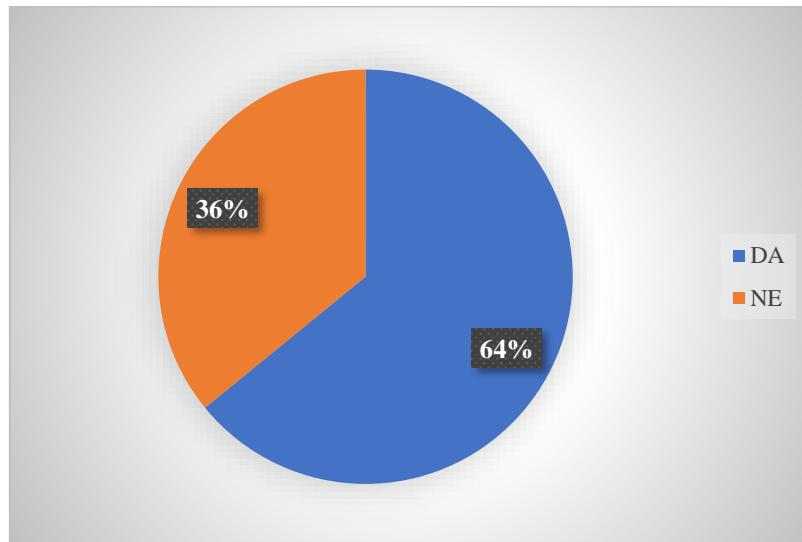


Slika 17. Struktura ispitanih iz zemalja u okruženju prema zaposlenju

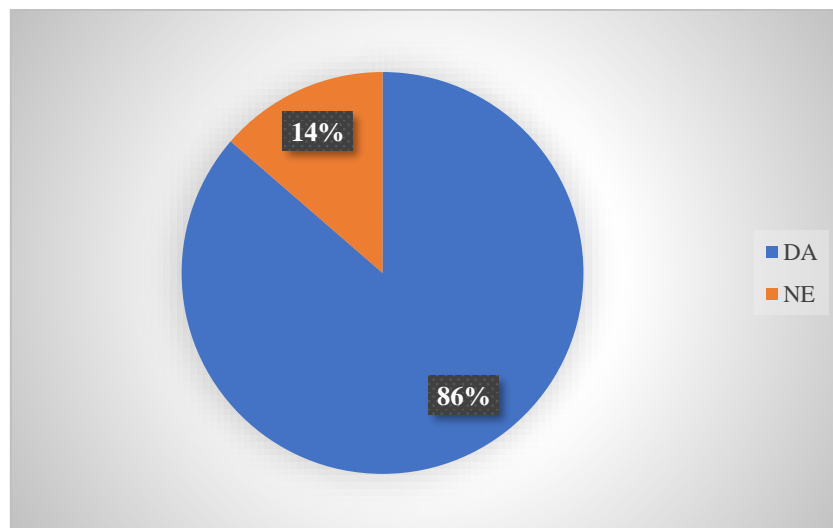


Slika 18. Struktura ispitanih iz ostalih zemalja prema zaposlenju

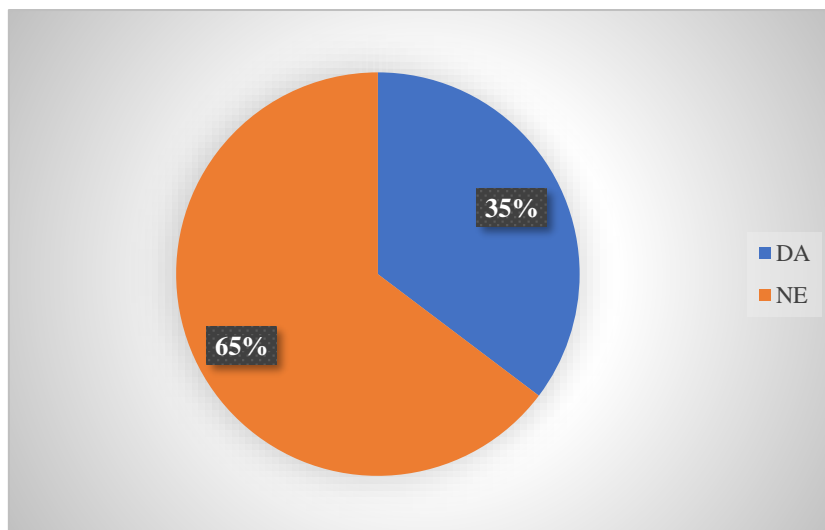
Na pitanje jesu li ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju, u ukupnom broju, 64% radnika je izjavilo da jesu imali iskustva, a njih 36% je izjavilo da nisu (slika 20). Vidljiva je značajna razlika u odgovoru na ovo pitanje između radnika iz zemalja u okruženju i ostalih. Čak 86% ispitanika iz zemalja u okruženju na pitanje je odgovorilo pozitivno, a iz ostalih zemalja tek njih 35% (slike 21 i 22).



Slika 19. Odgovor na pitanje jesu li ispitanici ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju

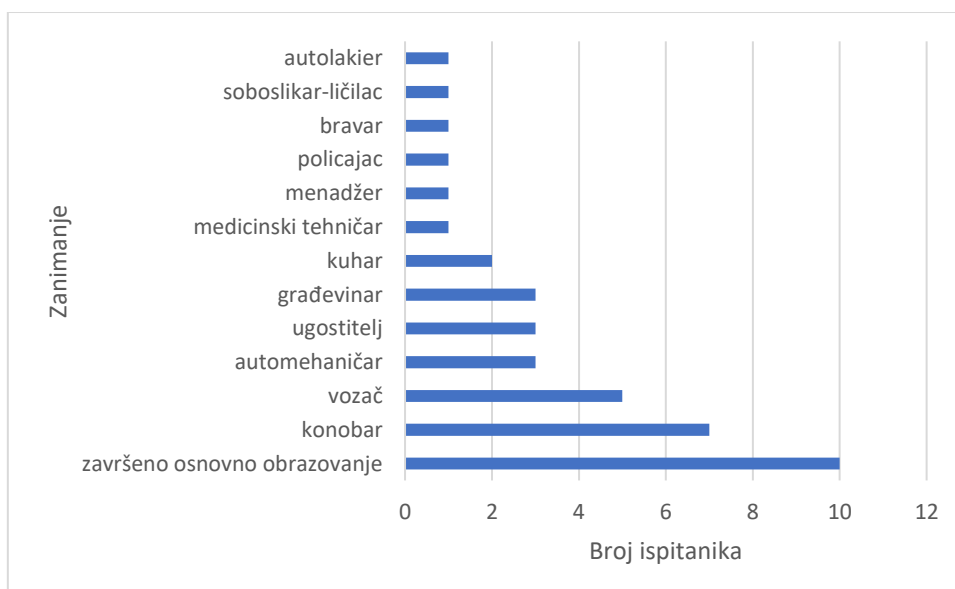


Slika 20. Odgovor na pitanje jesu li ispitanici iz zemalja u okruženju ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju

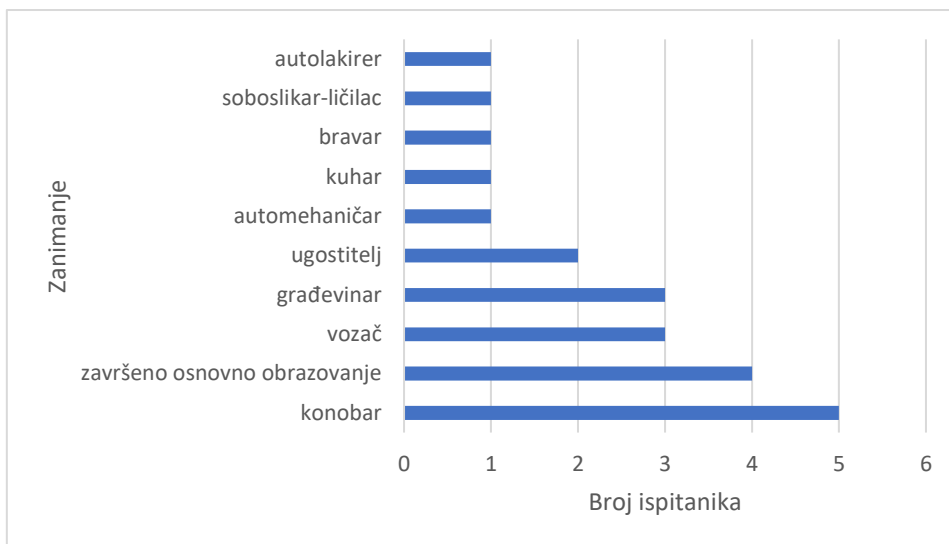


Slika 21. Odgovor na pitanje jesu li ispitanici iz ostalih zemalja ranije imali iskustva s poslom koji trenutno obavljaju

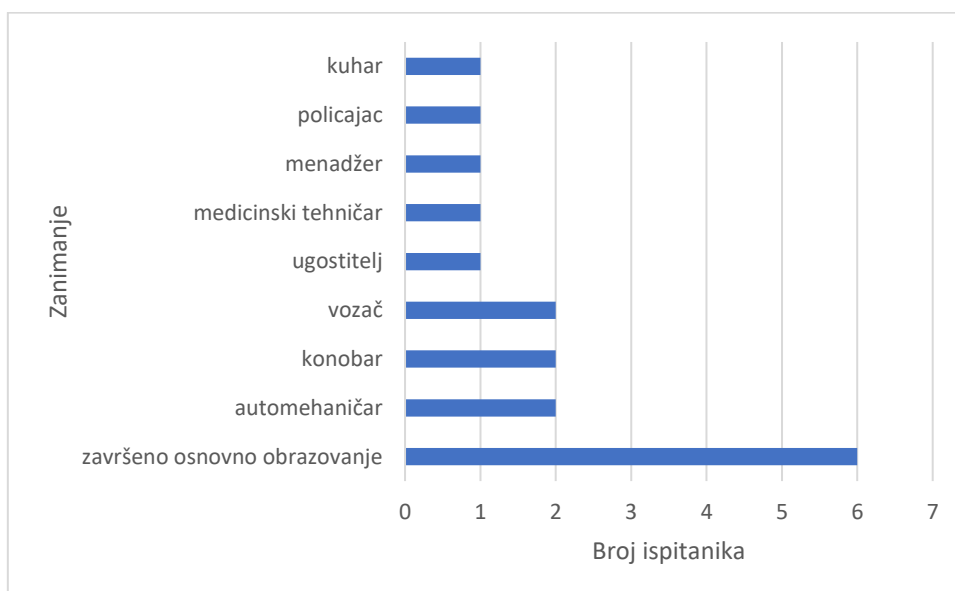
Na slici 23 prikazan je sastav ispitanika prema obrazovanju. U ukupnom broju, najviše je onih sa završenim osnovnim obrazovanjem, a građevinara po struci je samo njih troje. Na slici 24 prikazan je sastav prema obrazovanju ispitanika iz zemalja u okruženju, a ostalih na slici 25. Ispitanici iz susjednih zemalja uglavnom su konobari ili su završili osnovno obrazovanje. Trojica građevinara po struci u ovoj su skupini. Ostali ispitanici uglavnom imaju završeno osnovno obrazovanje.



Slika 22. Sastav ispitanika prema obrazovanju



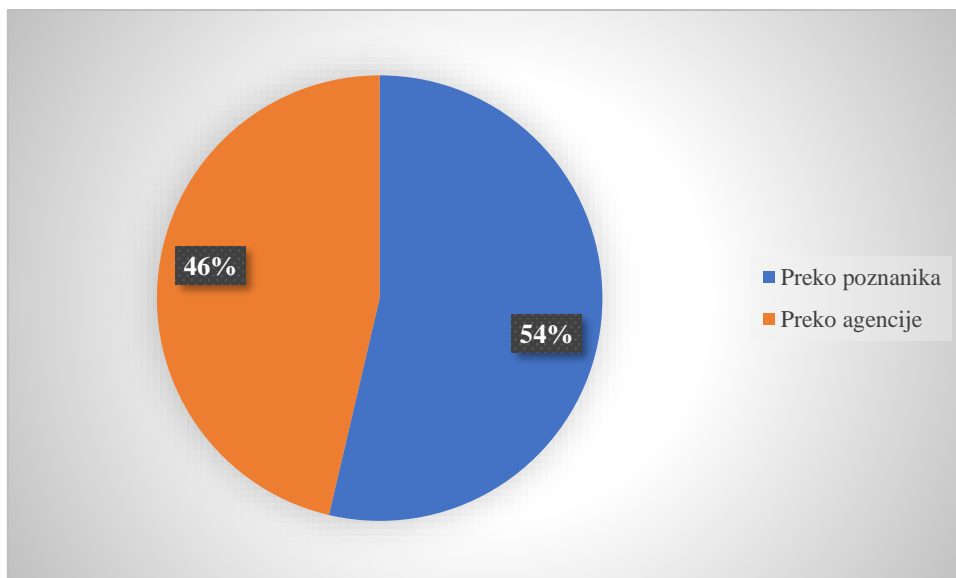
Slika 23. Sastav ispitanika iz zemalja u okruženju prema obrazovanju



Slika 24. Sastav ispitanika iz ostalih zemalja prema obrazovanju

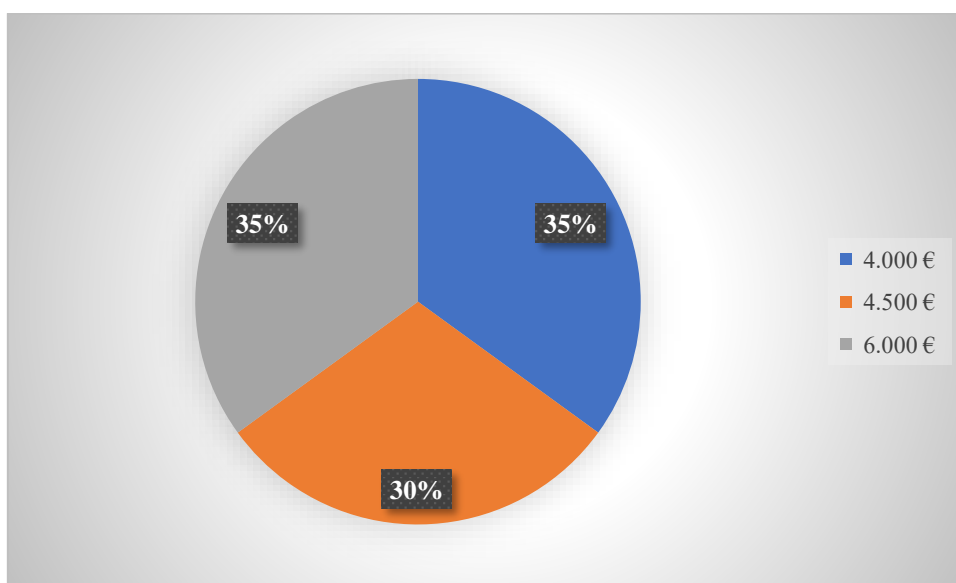
4.2.2. Proces zapošljavanja u RH

Ispitanici su dali odgovor na pitanje na koji način su se prijavili za posao koji trenutno obavljaju (slika 26). Preko poznanika se prijavilo 54% ispitanih i svi su oni ispitanici iz zemalja u okruženju. Ostali su se, njih 46%, prijavili preko agencije.



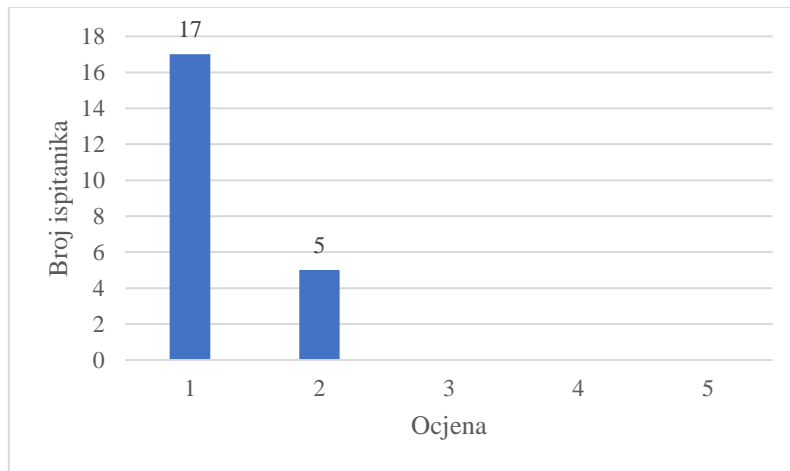
Slika 25. Raspodjela odgovora ispitanika o načinu prijave na trenutni posao

Ispitanici koji su se prijavili preko agencije, dalje su odgovorili na pitanje koliku su naknadu za postupak morali platiti. Na slici 27 prikazana je statistika njihovih odgovora. Skupina radnika iz Nepala platila je najveću proviziju, 6.000,00 €. Filipinci i Turci platili nešto manji iznos. Ipak treba imati na umu da neki od njih nakon zaposlenju nastavljaju davati određeni postotak plaće agenciji.

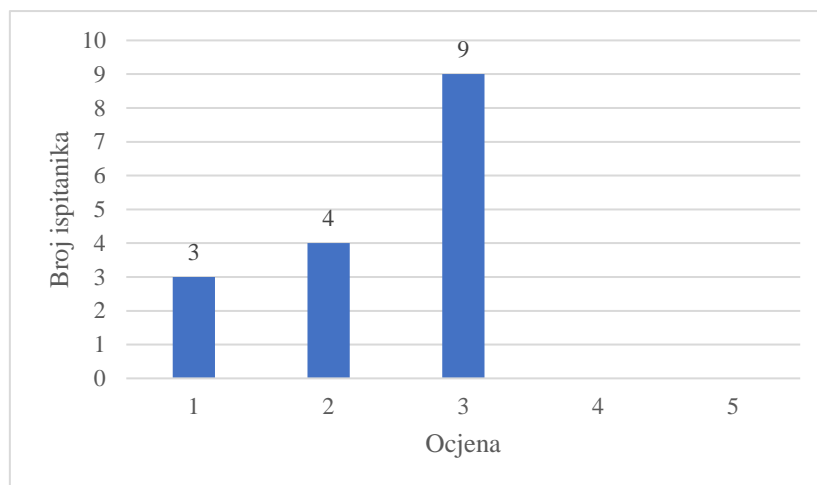


Slika 26. Raspodjela odgovora ispitanika o iznos koji su ispitanici platili agenciji za zapošljavanje

Kako su ispitanici ocijenili koliko je za njih proces imigracije u RH bio kompliciran, prikazano je na slikama 28 i 29. Radnici iz zemalja u okruženju proces smatraju vrlo jednostavnim (slika 28), a ostali nešto složenijim (slika 29).



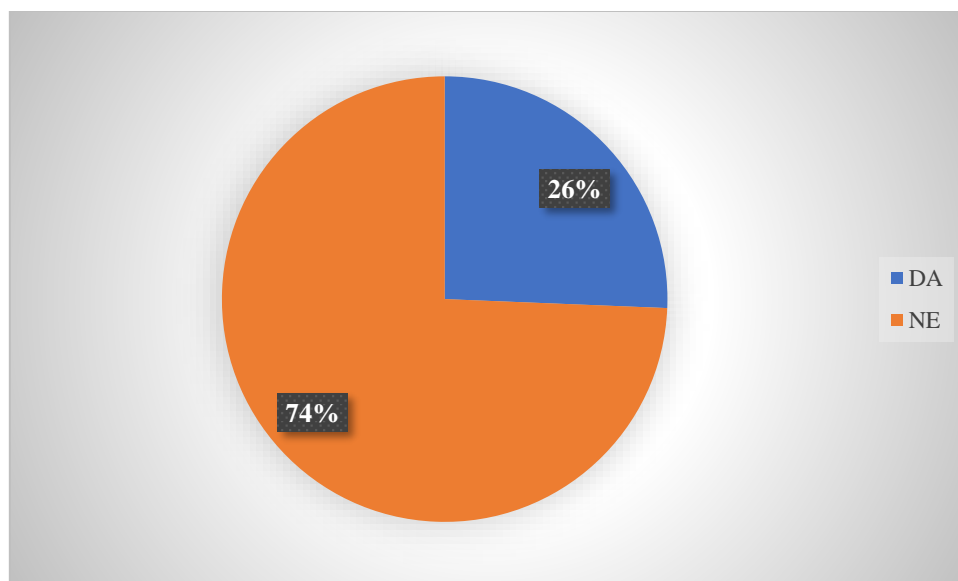
Slika 27. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja u okruženju kako su na skali od 1 do 5 ocijenili koliko je bio kompliciran proces imigracije u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše kompliciran proces)



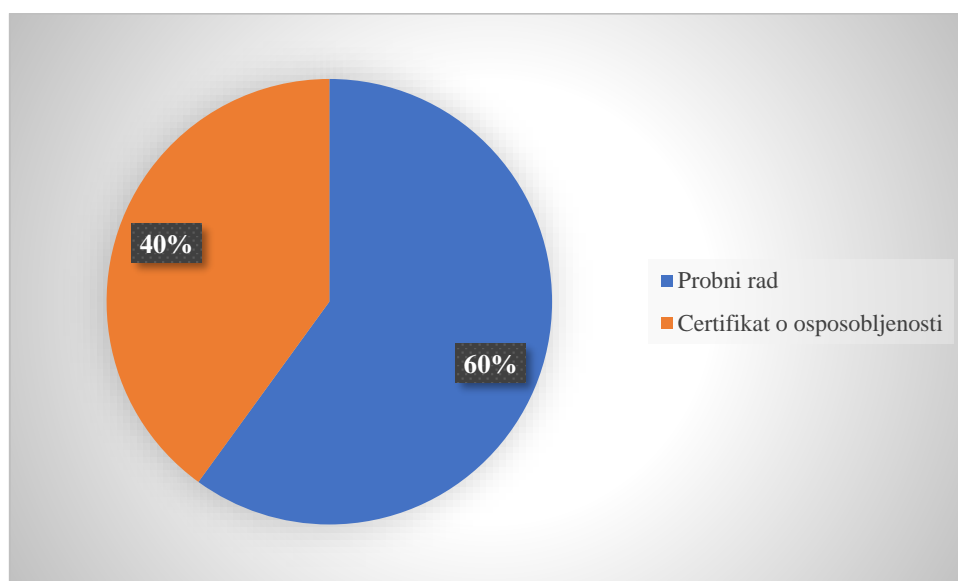
Slika 28. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja kako su na skali od 1 do 5 ocijenili koliko je bio kompliciran proces imigracije u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše kompliciran proces)

Na pitanje kako su ishodili radnu dozvolu, svi ispitanici iz zemalja u okruženju odgovorili su da su to učinili preko poslodavca, dok su ostali to učinili preko agencije za zapošljavanje.

Istraživanje je pokazalo da je samo 26% radnika moralo dokazati svoje kvalifikacije za posao na koji su se prijavili (slika 30). To su bili radnici iz Bosne i Hercegovine koji su svoje kvalifikacije morali dokazati probnim radom i certifikatom o osposobljenosti (slika 31).

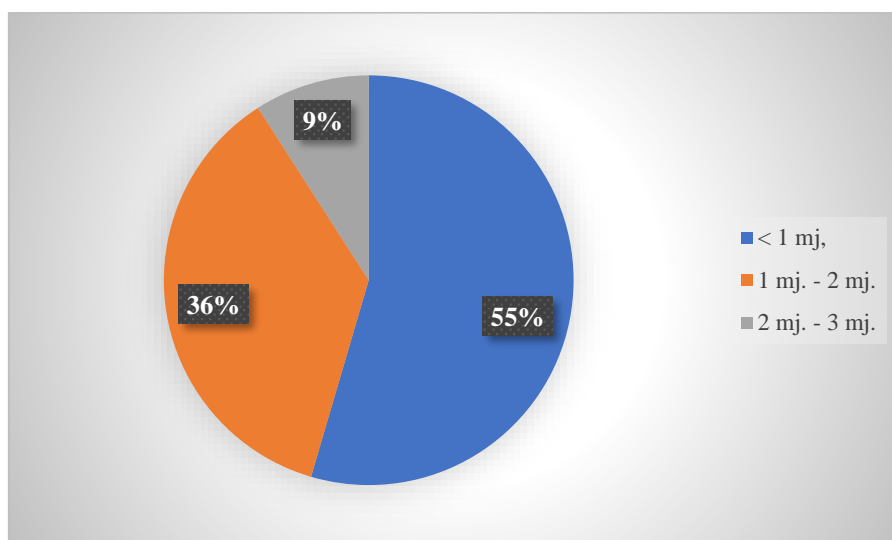


Slika 29. Raspodjela odgovora ispitanika o dokazivanju kvalifikacija prije dolaska u Hrvatsku



Slika 30. Raspodjela odgovora ispitanika o načinu dokazivanja svojih stručnih kvalifikacija

Pokazalo se da u većini slučajeva, od prijave na posao do početka rada, prođe manje od mjesec dana (slika 32). Svi ispitanici su počeli radi u najviše tri mjeseca od predaje prijave za posao.

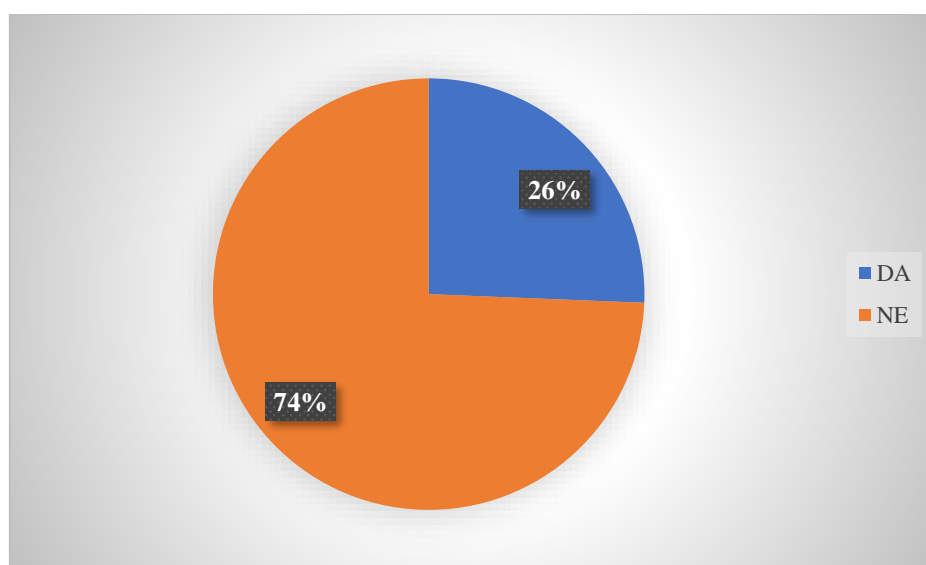


Slika 31. Raspodjela odgovora ispitanika o vremenu koje je prošlo od prijave na posao do početka rada

4.2.3. Rad na gradilištu

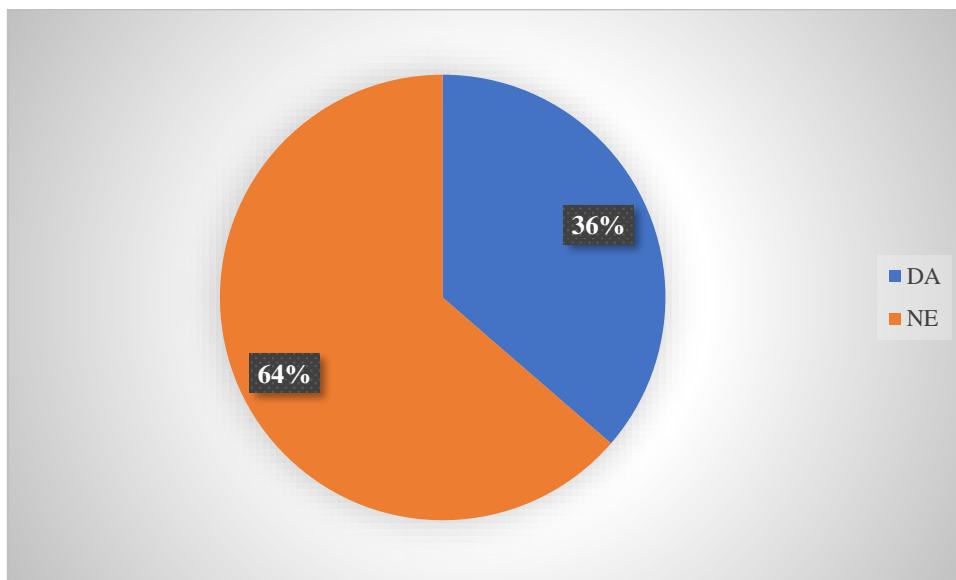
Kada je u pitanju komunikacija na gradilištu, ispitanici iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Albanije izjavili su kako nemaju nikakvih problema, dok su svi ispitanici iz Nepala, Turske, Filipina i Ukrajine izjavili kako su se susreli s problemima na gradilištu zbog jezične barijere.

Na pitanje jesu li doživjeli ozljedu na radu, 26% ispitanika odgovorilo je pozitivno (slika 33).

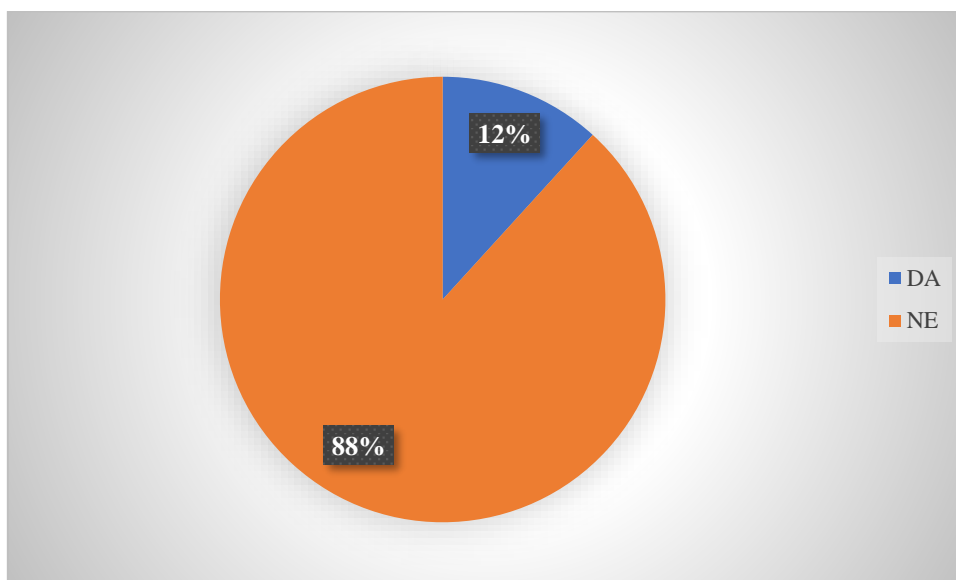


Slika 32. Raspodjela odgovora ispitanika o ozljedama na radu

Radnici iz zemalja u okruženju odgovorili su pozitivno na pitanje u nešto većem postotku od radnika iz ostalih zemalja (slike 34 i 35).



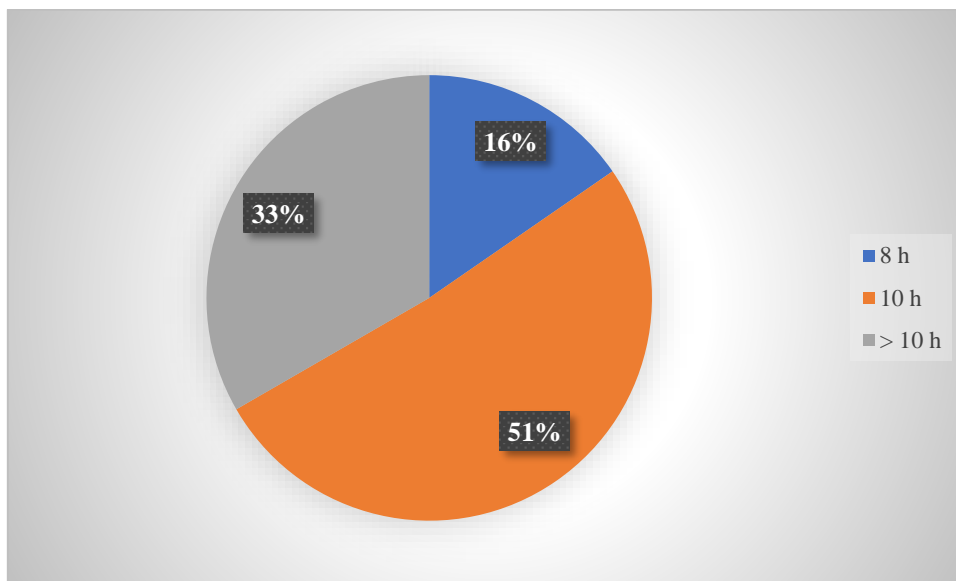
Slika 33. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja u okruženju o ozljedama na radu



Slika 34. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja o ozljedama na radu

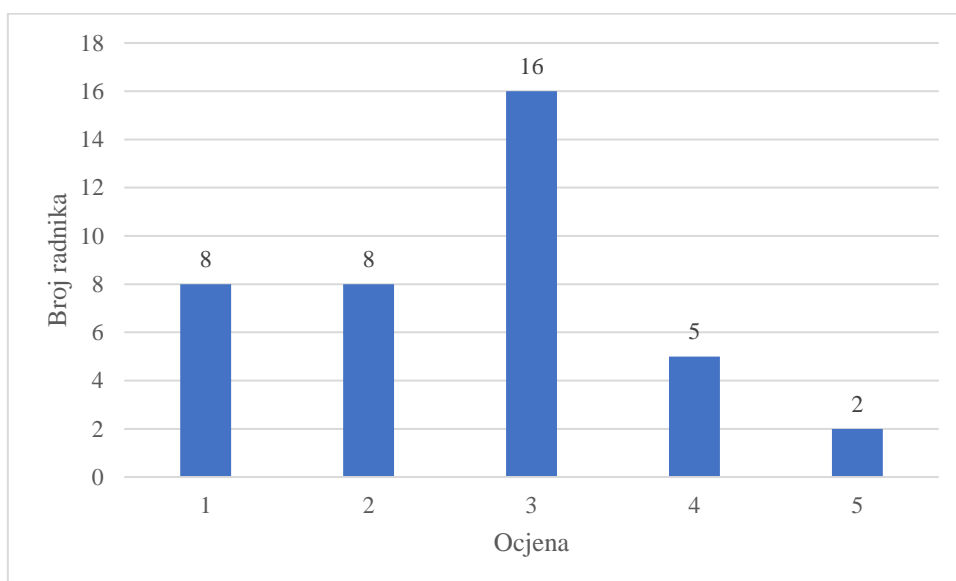
Ispitanici koji su potvrdili da su doživjeli ozljedu na radu, dalje su odgovorili na pitanje jesu li bili zadovoljni pruženom pomoći te su svi odgovorili potvrdno.

Istraživanje je pokazalo da 51% radnika radi po 10 sati dnevno, dok je je 33% njih izjavilo da radi i preko 10 sati. Ostatak od 16% izjavio je da radi 8 sati na dan (slika 36).



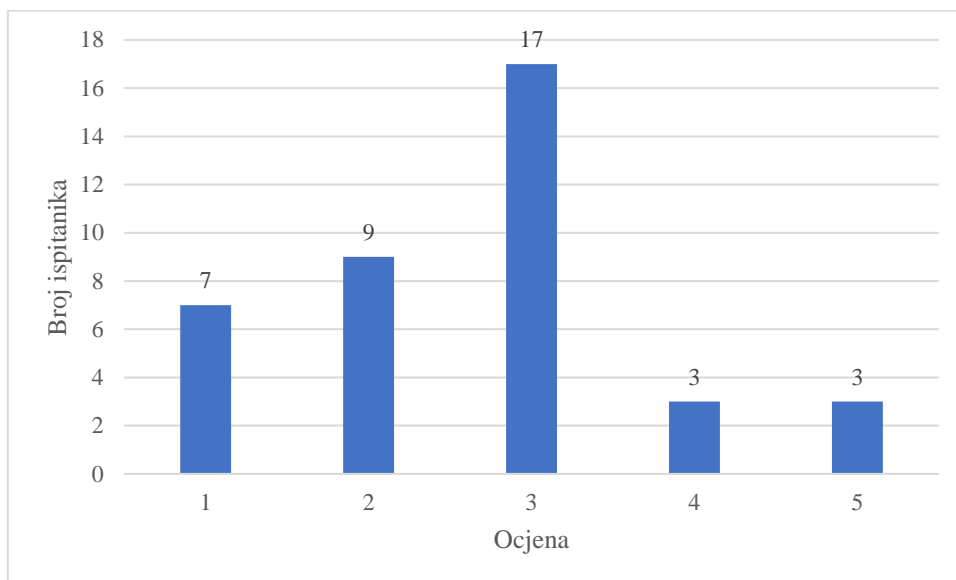
Slika 35. Raspodjela odgovora ispitanika o radnom vremenu

Ispitanici su na skali od 1 do 5 ocijenili koliko su zadovoljni radnim uvjetima (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše zadovoljan) što je prikazano na slici 37. Nema značajne razlike u odgovorima između ispitanika iz zemalja u okruženju i ostalih. Većina radnika iskazala je svoje zadovoljstvo ocjenom 3.



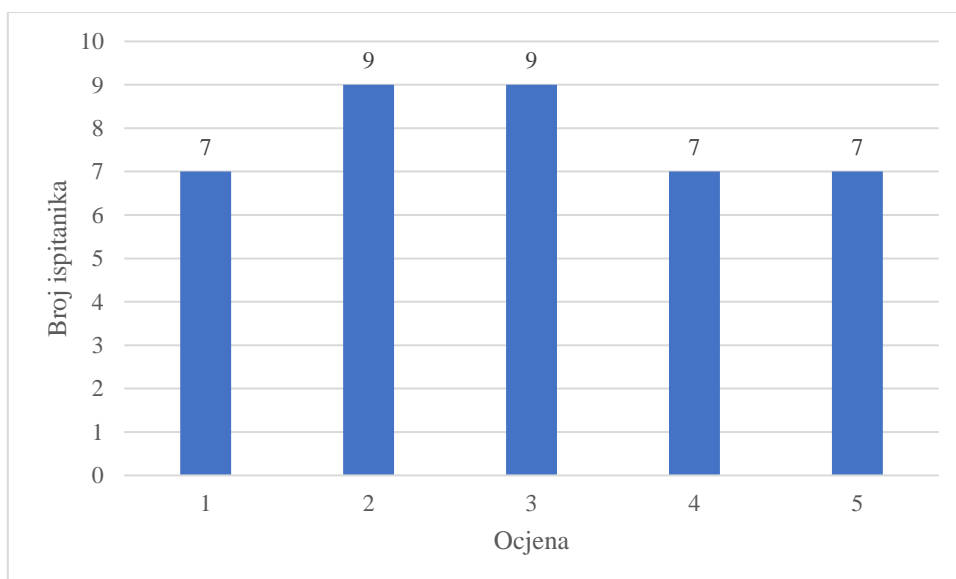
Slika 36. Ocjena zadovoljstva radnika radnim uvjetima

Na pitanje kako je posao ispunio očekivanja radnika na skali od 1 do (gdje 1 znači uopće nije, a 5 u potpunosti je ispunio), dobivena je statistika vrlo slična onoj iz prethodnog pitanja. Većina radnika zaokružila je ocjenu 3 (slika 38).



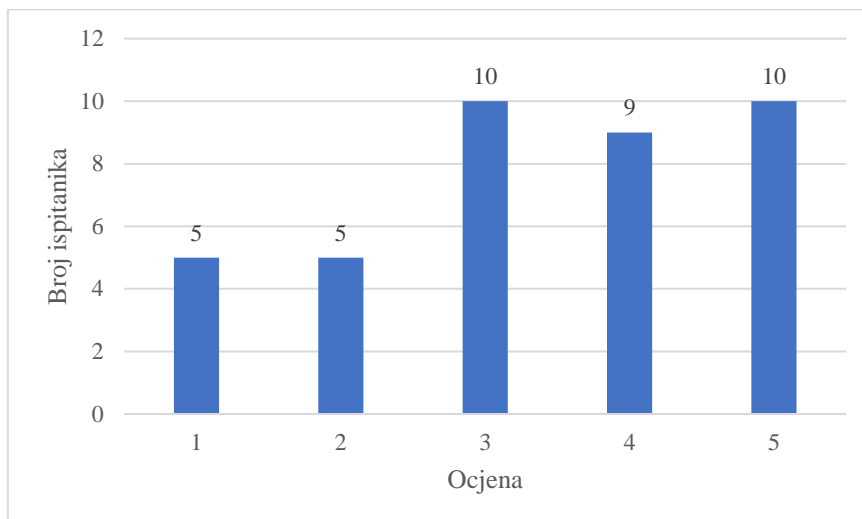
Slika 37. Raspodjela odgovora ispitanika o ispunjenju očekivanja na poslu

Kada je u pitanju odnos s radnim kolegama na skali od 1 do 5 (gdje 1 znači vrlo loš, a 5 odličan), većina ispitanika zaokružila je ocjenu 3 (slika 39).



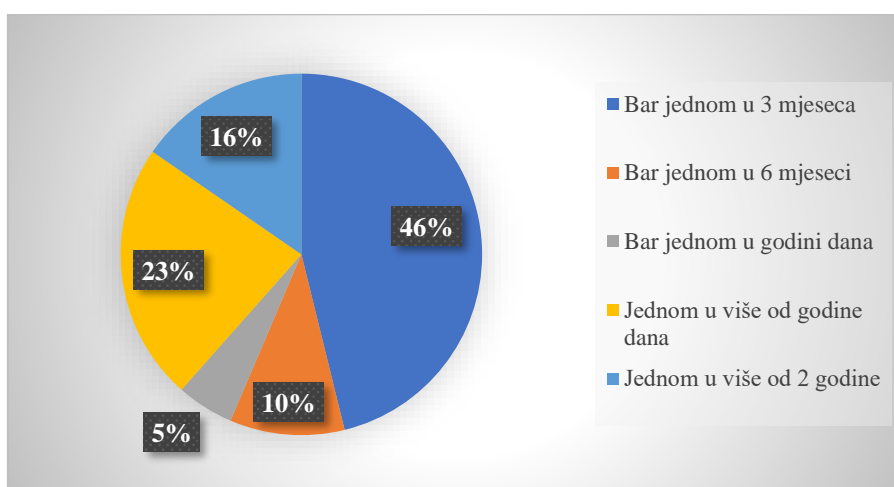
Slika 38. Raspodjela odgovora ispitanika o odnosu s radnim kolegama

Kada je u pitanju odnos sa nadređenima, pokazalo se da većina ispitanika ima dobar do odličan odnos (slika 40).



Slika 39. Raspodjela odgovora ispitanika o odnosu s nadređenima

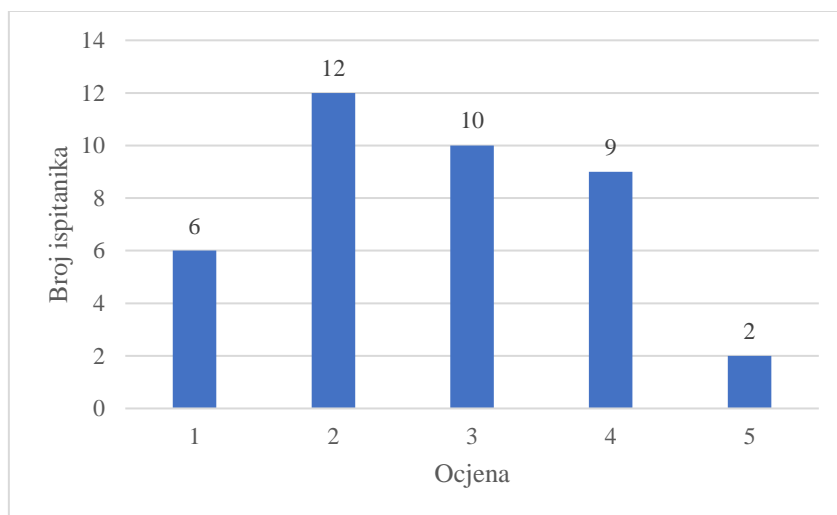
Na pitanje koliko često putuju kući, 46% ispitanika odgovorilo je da to čine bar jednom u tri mjeseca, a 10% to čini bar jednom u 6 mjeseci. U pitanju su radnici iz zemalja u okruženju kojima troškovi putovanja nisu veliki. U usporedbi s njima, ispitanici iz ostalih zemalja, doma putuju znatno rjeđe, njih 23% to čini jednom u više od godine dana, dok 16% to čini jednom u više od dvije godine (slika 41). Mogući nedostatak istraživanja je što u obzir nije uzeto koliko dugo strani radnici već rade u Hrvatskoj; neki od njih su tek nedavno zaposleni pa su svoje odgovore dali na temelju procjene.



Slika 40. Raspodjela odgovora ispitanika o tome koliko često putuju kući

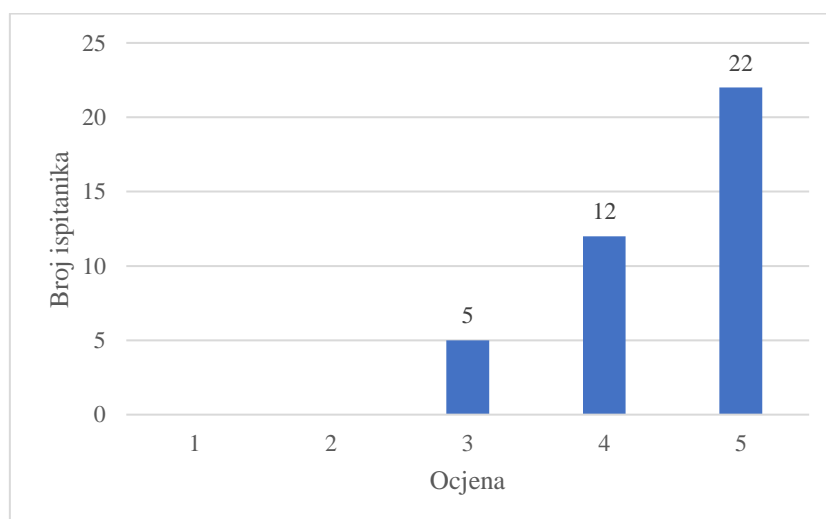
4.2.4. Prilagodba životu u RH

Istraživanje je ispitalo koliko su ispitanici zadovoljni kvalitetom života u RH na način da su svoje zadovoljstvo ocijenili na skali od 1 do 5, gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše zadovoljan. Čak je 6 ispitanika zaokružilo najnižu ocjenu, a većina, njih 12 zaokružilo je ocjenu 2. Ukupno gledano, kvalitetom života manje su zadovoljni ispitanici iz zemlja u okruženju od ostalih (slika 42).



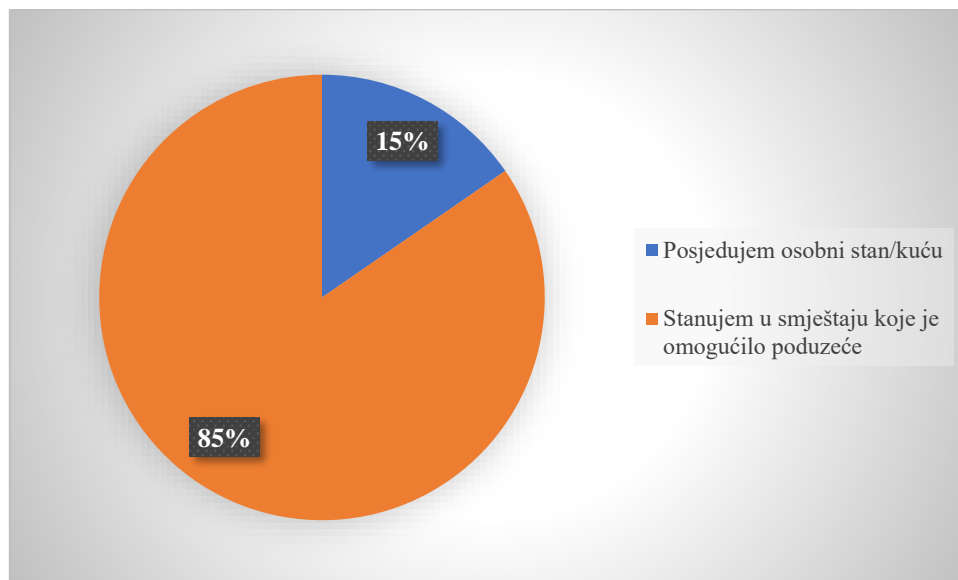
Slika 41. Raspodjela odgovora ispitanika o zadovoljstvu kvalitetom života u RH

Rezultati su nešto bolji kad je u pitanju prihvaćenost stranaca u Hrvatskoj. Na skali od 1 do 5 gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše sigurno i prihvaćeno, 22 ispitanika odabrali su ocjenu 5, a 12 njih ocjenu 4. Nitko se ne osjeća neprihvaćeno i nesigurno (slika 43).



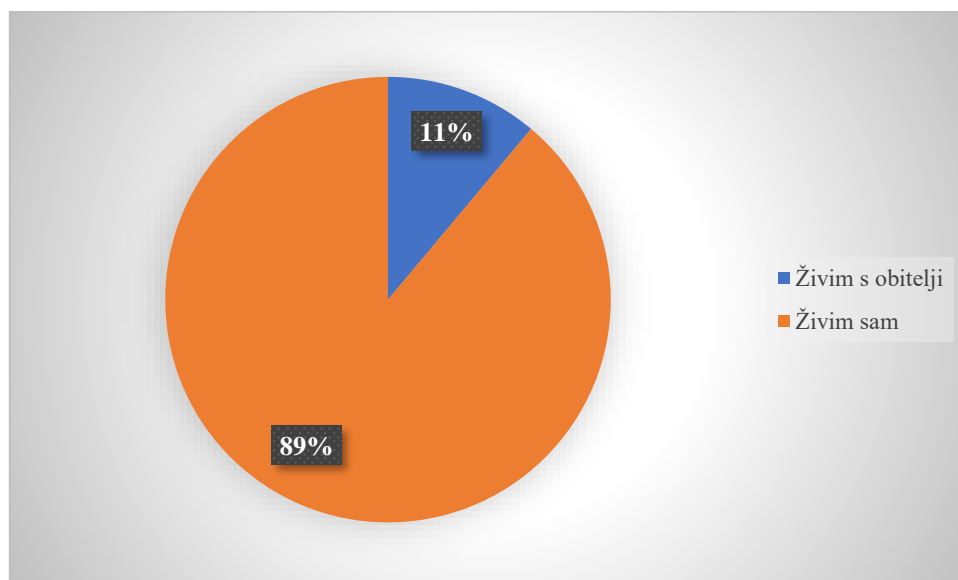
Slika 42. Raspodjela odgovora ispitanika o osjećaju sigurnosti i prihvaćenosti u RH

Istraživanje je pokazalo da većina ispitanika živi u smještaju koji im je omogućilo poduzeće, njih 85%, a 15% ispitanih izjavilo je da posjeduje osobni stan ili kuću (slika 44).



Slika 43. Raspodjela odgovora ispitanika o smještaju u kojem žive

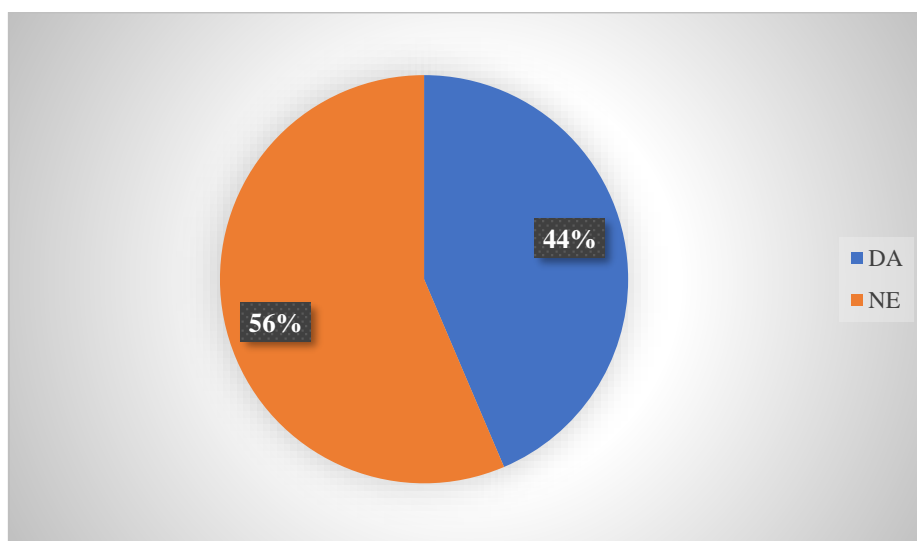
Pokazalo se da je 89% ispitanika na rad u Hrvatsku došlo samo, bez obitelji (slika 45).



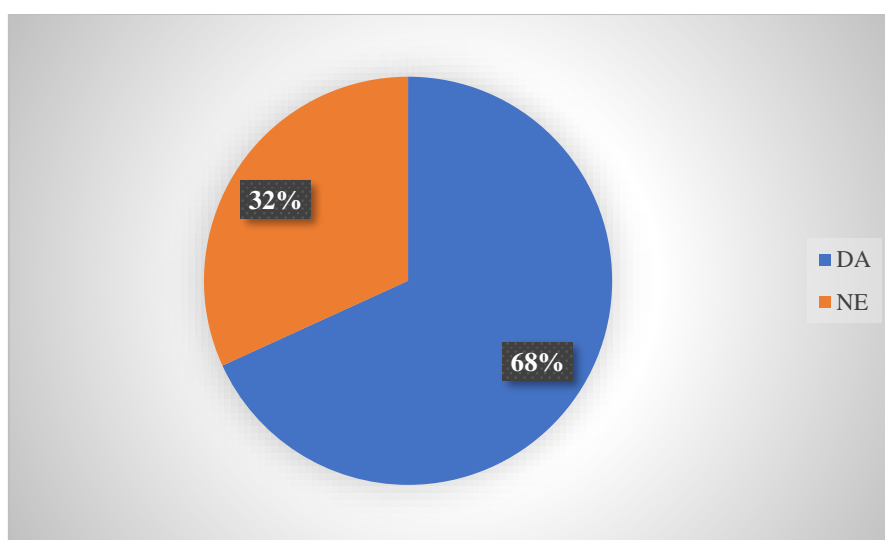
Slika 44. Raspodjela odgovora ispitanika o tome jesu li radnici u RH došli sami ili s obitelji

Na pitanje planiraju li dovesti obitelj u Hrvatsku, ako već nisu, ispitanici iz zemalja u okruženju odgovorili su negativno, dok su ispitanici iz ostalih zemalja u udjelu od 24% odgovorili pozitivno.

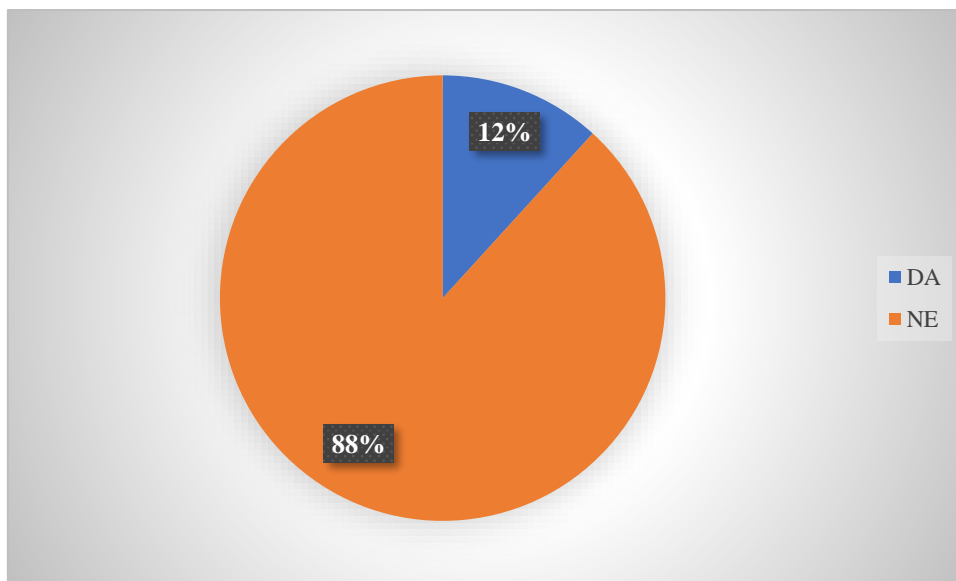
Kada su u pitanju dugoročni planovi vezani za ostanak na radu u Hrvatskoj, 56% ispitanika odgovorilo je da ne planira ostati u Hrvatskoj (slika 46). Uočena je razlika u stavu ispitanika iz zemalja u okruženju koji su značajno skloniji ideji ostanaka (slika 47) i ispitanika iz ostalih zemalja koji su u velikom postotku iskazali želju za napuštanjem Hrvatske u nekom trenutku (slika 48).



Slika 45. Raspodjela odgovora ispitanika o planovima za ostanak u RH

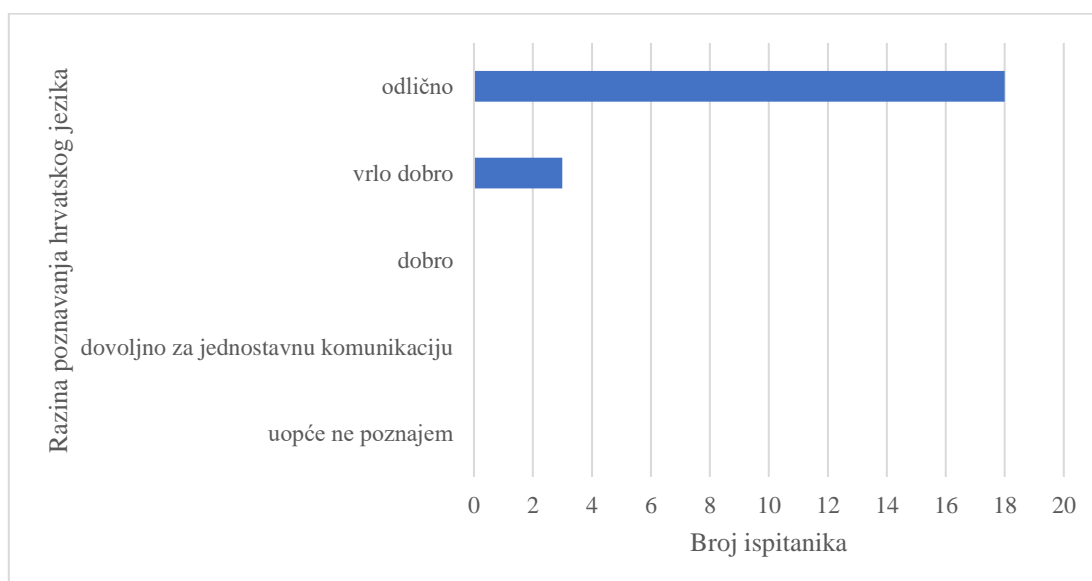


Slika 46. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja u okruženju o planovima za ostanak u RH

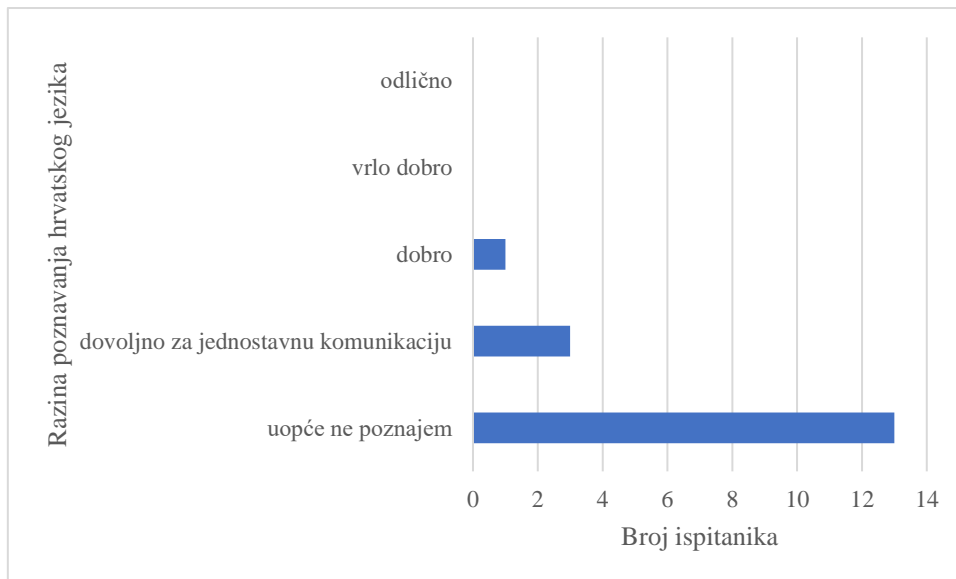


Slika 47. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja o planovima za ostanak u RH

Kako su ispitanici ocijenili svoje poznavanje hrvatskog jezika prikazano je na slikama 49 i 50. Ispitanici iz BiH, Srbije i Albanije ocijenili su svoje poznavanje hrvatskog jezika kao vrlo dobro ili odlično, dok je najveći postotak ostalih izjavio da uopće ne poznaje hrvatski jezik.



Slika 48. Raspodjela odgovora ispitanika iz zemalja iz okruženja o poznavanju hrvatskog jezika



Slika 49. Raspodjela odgovora ispitanika iz ostalih zemalja o poznavanju hrvatskog jezika

Na kraju upitnika, ispitanici su naveli razloge zbog kojih su se odlučili na dolazak u Hrvatsku. Ispitanici iz zemalja u okruženju naveli su privlačne radne uvjete, prvenstveno visinu plaće i blizinu doma kao glavne razloge svoga dolaska. Vidljivo je kako smatraju da je standard života u Hrvatskoj značajno viši u odnosu na države iz kojih dolaze. Poznavanje jezika također igra značajnu ulogu, a kako je navedeno i ranije, ispitanici se ovdje osjećaju prihvaćeno i sigurno. Između ostalog, naveli su i kako je Hrvatska uređena država sa načinom života kakav njima odgovara, za razliku od zemalja njemačkog govornog područja koje su također čest izbor građevinskih radnika iz zemlja u okruženju. Ispitanici iz ostalih zemalja naveli su ponuđene privlačne radne uvjete kao svoj glavni razlog dolaska u Hrvatsku.

4.3. Diskusija o rezultatima istraživanja

U nastavku je provedena diskusija o rezultatima istraživanja. Objasnjeni su dobiveni rezultati istraživanja i uspoređeni su s rezultatima ranije provedenih istraživanja, a koji su spomenuti ranije u pregledu literature.

4.3.1. Opći podaci o ispitanicima

Većina ispitanika koji su sudjelovali u anketi ima između 25 i 45 godina. Uočljivo je da su ispitanici iz zemalja u okruženju u prosjeku nešto stariji od ispitanika iz ostalih zemalja. Razlog tomu je što su mladi iz Nepala, Turske i ostalih zemalja spremniji prihvatiti posao u udaljenoj zemlji od starijih generacija ako su ponuđeni uvjeti rada dovoljno privlačni, baš kako tvrdi Orozco (1995). Većina ispitanika iz ostalih zemalja nije ranije imala iskustva s poslom koji trenutno obavlja, ali to ih nije spriječilo da se u istom okušaju i pokušaju ostvariti bolje uvjete življenja za sebe ili za svoju obitelj. Njihovo neiskustvo uz jezičnu barijeru predstavlja najveći izazov u izvođenju projekta pa tako većina njih na početku radi kao pomoćni radnik uz usmjeravanje i nadzor kvalificiranog radnika. Uobičajeno je da se uvode u posao učeći jednostavne i ponavljajuće radnje i zato se sve više izvođača specijalizira za pojedinu vrstu izvođačkih radova čime se povećava postotak podugovaranja, a samim time se diže i cijena izvođenja. Većina ispitanika ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, osim jednog ispitanika koji je fakultetski obrazovan. On je u neformalnom razgovoru objasnio kako su plaće u njihovoj domovini poprilično niske u svim sektorima i svota novca koju izdvaja za slanje obitelji u domovini je višestruko veća od one koju bi im mogao priuštiti ako bi radio kod kuće. Kada je riječ o ispitanicima iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Albanije, glavni razlozi zbog kojih se odlučuju raditi u Hrvatskoj su više plaće u odnosu na one koje bi mogli zaraditi u domovini, nemaju problema s jezičnom barijerom i relativno su blizu obitelji. Neki od njih su u neformalnom razgovoru kazali kako su se vratili s rada iz Njemačke i Austrije iz razloga što su imali problema s razumijevanjem jezika i što su bili predaleko od obitelji. U Hrvatskoj su našli dobar omjer između zarade i zadovoljenja ostalih potreba.

4.3.2. Proces zapošljavanja u RH

Ispitanici iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Albanije zaposlili su se preko poznanika, a proces integracije u Hrvatsku doživjeli su izuzetno jednostavnim što je bilo i očekivano. Način na koji su u zemlju uvedeni ostali ispitanici, iz dalekih zemalja, je nešto kompliciraniji i formalniji te su ga oni doživjeli kao teži u odnosu na radnike iz zemalja u okruženju. Postupak prijave

radnika na posao, ishođenja potrebnih dozvola za rad i boravak u državi i organizacija puta, zadaća je agencija za zapošljavanje. Istraživanje je pokazalo kako se naknade koje agencije traže za ovu vrstu svojih usluga kreće između 4.000,00 € i 6.000,00 €. Značajni su to iznosi za radnike koji odlaze iz svoje domovine u potrazi za većom zaradom i boljim životnim uvjetima. Zato, agencije imaju praksu da se dio troškova mora platiti odmah, a dio radnici plaćaju na mjesečnoj bazi nakon što se zaposle, obično nekih 20%-25% njihove plaće. Svoje radne kvalifikacije ispitanici uglavnom nisu morali dokazati, a oni koji jesu su to učinili certifikatom o osposobljenosti ili probnim radom. Ovdje se radilo o ispitanicima iz zemalja u okruženju koji su se u Hrvatskoj zaposlili prije desetak ili više godina kada nije postojao problem s nedostatkom radne snage pa su poslodavci imali privilegiju za sebe izabrati one najbolje. Danas je situacija drugačija i može se reći da je svaki radnik – dobrodošao radnik. Pokazuje to i podatak o vremenu koje prođe od prijave na posao do početka rada. Kada su u pitanju radnici iz ostalih zemalja, većina njih počne raditi u manje od mjesec dana nakon prijave. Stariji zaposlenici iz zemalja u okruženju u prosjeku su čekali nešto duže.

4.3.3. Rad na gradilištu

Kako je bilo i očekivano, radnici iz zemalja u okruženju nemaju problema s jezičnom barijerom, za razliku od ostalih. Ispitanici iz Turske, Nepala i Filipina koriste se engleskim jezikom u komunikaciji na gradilištu, ali problem je što je njihova razina poznavanja engleskog, posebno kada su u pitanju stručni izrazi, vrlo niska, baš kao i kod naših, domaćih radnika. Time je komunikacija značajno otežana i usporava rad što je u skladu s Boladovim tvrdnjama (2023), koje kažu kako jezične prepreke mogu generirati različite komplikacije na radnom mjestu. Istraživanje je pokazalo da je učestalost ozljeda veća kod radnika iz zemalja u okruženju, međutim, njihov radni staž je značajno duži od ispitanika iz ostalih zemalja. Ovi rezultati u suprotnosti su sa tvrdnjama do kojih su došli Giuntellu i dr. (2019), a koji kažu kako strani radnici imaju veću stopu ozljeda na radnom mjestu. Prostora za promišljanje o ovom pitanju svakako ima jer je, iako je samo 12% ispitanika iz ostalih zemalja doživjelo ozljedu na radu, to se dogodilo u relativno kratkom razdoblju u tri do pet godina. Za očekivati je da bi oni mogli imati veći postotak ozljeda na radu zbog manjka kvalifikacija za posao koji obavljaju i neiskustva. Većina ispitanika radi 10 sati dnevno na gradilištu, a po potrebi i više. Ispitanici su u prosjeku nešto zadovoljniji odnosom s nadređenima nego s kolegama, a većina je svoje zadovoljstvo poslom ocijenila srednjom ocjenom. Uvjeti rada na gradilištu su složeni, a posao zna biti izuzetno fizički iscrpljujući pa je jasno zašto su rezultati ispitivanja došli ovakvi. Kako

je bilo i za očekivati, radnici iz okolnih zemalja vrlo često putuju kući, većina njih izjavila je da to čini barem jednom u tri mjeseca. S obzirom na blizinu doma, njihovi troškovi puta nisu toliko visoki, za razliku od troškova ispitanika iz ostalih zemalja, koji moraju platiti višestruko veće iznose. Stoga, radnici iz udaljenih zemalja, kako je bilo i očekivano, putuju značajno rjeđe doma.

4.3.4. Prilagodba životu u RH

Što se tiče zadovoljstva ispitanika kvalitetom života u Hrvatskoj, rezultati su pokazali da mjesta za napredak ima. Posljednjih godina troškovi života u Hrvatskoj značajno su porasli, a rast plaća nije u potpunosti ispratio taj trend, što je najbitniji razlog zašto su rezultati istraživanja ovakvi. Po pitanju prihvaćenosti i osjećaju sigurnosti u Hrvatskoj, ispitanici su izrazili vrlo pozitivne dojmove. Više od polovice njih izjavilo je da se ovdje osjećaju potpuno ugodno i prihvaćeno. Iako postoje velike razlike u kulturi i načinu života između domaćeg stanovništva i ispitanika iz Nepala, Filipina i Turske, čini se kako ispitanici nisu bili izloženi neugodnim situacijama zbog kojih se ne bi osjećali dobrodošlima u Hrvatskoj. Većina ispitanika je došla sama, bez obitelji u Hrvatsku i većina planira tako i nastaviti živjeti ovdje. Razlog za to može biti povezan sa smještajem koji je najvećem dijelu ispitanika omogućilo poduzeće u kojem rade pa bi dolazak obitelji ovdje zahtijevao promjene koje bi značile da smještaj traže samostalnom i platili bi veći iznos. Također, bilo bi izazovno integrirati djecu koja bi se trebala čim prije uključiti u obrazovni sustav. Zato većina ispitanika u Hrvatsku dolazi samostalno i šalju novčanu pomoć obitelji koja nastavlja živjeti u domovini. Ispitanici iz zemalja u okruženju skloniji su ideji ostanka na radu u Hrvatskoj od ispitanika iz ostalih zemalja. Razlog za to je, kako je i ranije navedeno, blizina doma i poznavanje jezika. S druge strane, veliki dio ispitanika iz ostalih zemalja Hrvatsku vidi tek kao jednu stepenicu do svog konačnog cilja na svom europskom putu. Vjeruju da će bolje životne uvjete pronaći u nekoj od razvijenih europskih država ili se žele odseliti u državu u kojoj već postoji velika zajednica njihovog naroda, npr. turska zajednica u Njemačkoj. Svakako je veliki izazov na gradilištu jezična barijera koja postoji kada su u pitanju ispitanici iz ostalih zemalja. Oni se u sporazumijevanju s domaćim radnicima uglavnom služe engleskim jezikom, a hrvatski poznaju vrlo slabo ili nikako. To je problem na kojem se treba intenzivno raditi, ne samo zbog olakšavanja posla na gradilištu, nego i zbog cjelokupnog procesa integracije imigranata. Većina ispitanika kao svoj razlog dolaska u Hrvatsku navela je ponuđene dobre radne uvjete i ugodnost života ovdje. Ipak kako bi se

pridošli radnici zadržali i kako bi se optimalno iskoristio njihov potencijal potrebno je razviti strategiju upravljanja stranom radnom snagom i integracijom migranata iz svih dijelova svijeta.

5. Zaključak

Tijekom proteklih godina, Hrvatska je svjedočila značajnom povećanju broja stranih radnika uslijed nedostatka domaće kvalificirane radne snage s naglaskom na sektore turizma i građevinarstva. Integracija stranih radnika u hrvatsko društvo donosi brojne izazove, uključujući jezične i kulturne barijere. Hrvatska je donijela zakone i propise koji reguliraju status i prava stranih radnika, što uključuje uvjete rada, plaće i zaštitu na radu. Važno je osigurati da se ovi zakoni dosljedno primjenjuju kako bi se zaštitili interesi svih radnika. Hrvatska mora osmisliti i što je skorije moguće, početi primjenjivati strategiju upravljanja stranim radnicima. Pitanja njihove integracije nisu potpuno jasno riješena i u tome pogledu Hrvatska bi se trebala ugledati na europske zemlje koje već dugi niz godina imaju razvijenu strategiju upravljanja stranom radnom snagom. Što se stranci bolje integriraju u društvo, to će njihov doprinos domaćem gospodarstvu i ekonomiji biti značajniji.

Kada je u pitanju rad stranih radnika na gradilištu, istraživanje je pokazalo kako su ključni problemi nedostatak kvalifikacija pridošlih radnika i jezične prepreke. Problemi u komunikaciji zbog nepoznavanja jezika usporavaju i otežavaju rad na gradilištu, ali stvarna opasnost koja prijete je nedostatak iskustva i kvalifikacija stranih radnika i zato je investicija u obuku i sigurnost na gradilištima ključna u prevenciji nesreća i poboljšanju produktivnosti na gradilištu. Nadalje, Hrvatska mora oslušivati potrebe stranih radnika jer cilj je da kada oni steknu kvalifikacije, u Hrvatskoj i ostanu. Osnovne predispozicije za to postoje jer kako je istraživanje pokazalo, stranci se u Hrvatskoj osjećaju sigurno i prihvaćeno, ali taj subjektivni osjećaj mora biti popraćen i zadovoljavajućim materijalnim i nematerijalnim nagradama.

6. Literatura

- Akrap, A. (2015) 'Demografski slom Hrvatske: Hrvatska do 2051', *Bogoslovska smotra*, vol. 85, br. 3, str. 855-868.
- Alacevich, C. i Nicodemo, C. (2019) *Immigration and work-related injuries: evidence from italian administrative data*, Discussion Papers, Institute of Labor Economics (IZA).
- Andrés Bolado, L. (2023) *Breaking Language Barriers: Teachers' Strategies for Supporting Immigrant Children with Limited Language Proficiency*, Vaasa, Faculty for Education and Welfare Studies, Åbo Akademi University
- Bađun, M. (2017) 'Costs of occupational injuries and illnesses in Croatia' *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, vol. 68, br. 1, str. 66-73.
- Balevičienė, D. i Huber, L. (2021) 'General aspects and perspectives of immigrant diversity in organizations', *European integration studies*, vol.15, str. 208-220.
- Barić, M. i Colin, W. (2015) 'Tackling the Undeclared Economy in Croatia', *South-Eastern Europe Journal of Economics*, vol. 1, str. 7-36.
- Bellés-Obrero, C.; Martin Bassols, N.; Vall Castello, J. (2021) 'Safety at work and immigration', *Journal of Population Economics*, vol. 34, br. 1, str. 167-221.
- Bonin, H. (2005) *Wage and Employment Effects of Immigration to Germany: Evidence from a Skill Group Approach*, Discussion Papers, Institute of Labor Economics (IZA).
- Borjas G. (1987) 'Self-Selection and the Earnings of Immigrants', *American Economic Review*, vol.77, br.4, str. 531-553.
- Borjas G. (2003) 'The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market', *The Quarterly Journal of Economics*, vol.118, br. 4, str. 1335-1374.
- Borozan, Đ. (2019) *Makroekonomija*, 4. izd., Osijek, Ekonomski fakultet u Osijeku.
- Brücker, H., Jaschke, P., Kosyakova, Y. (2019) *Integrating refugees and asylum seekers into the German economy and society: empirical evidence and policy objectives*, Washington, DC, Migration Policy Institute.

- Butković, H., Samardžija, V., Rukavina, I. (2021) *Nacionalno izvješće za Hrvatsku Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*, Zagreb, Institut za razvoj i međunarodne odnose
- Choudhry, R. M., i Fang, D. (2008) 'Why operatives engage in unsafe work behavior: Investigating factors on construction sites', *Safety science*, vol 46, br 4, str. 566-584.
- Dammacco, F. (2019) 'Safety and immigration: the problem of immigration and the European union', *Euro-Balkan Law and Economics Review*, str. 114-158.
- Dillender, M. i McInerney, M. (2020) 'The role of Mexican immigration to the United States in improved workplace safety for natives from 1980 to 2015', *Health Econ*, vol. 70, br. 10, str. 228.
- Državni zavod za statistiku (2023) Izdane građevinske dozvole. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/hr/podaci/gradevinarstvo/gradevinske-dozvole/> [Pristupljeno: 6.9.2023.]
- Državni zavod za statistiku (2022) Migracija stanovništva republike hrvatske u 2021. Dostupno na: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29030> [Pristupljeno: 20.8.2023.]
- Eurostat (2023a) Employment and activity by sex and age - annual dana [Online]. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.lfsi_emp [Pristupljeno 21.8.2023.].
- Eurostat (2023b) Udio građevinarstva u BDP-u [Online] Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NAMA_10_A10__custom_1514521/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=89492350-f52e-400f-824d-19f1206cd932 [Pristupljeno 6.9.2023.].
- Foged, F. i Peri G. (2016) 'Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data', *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 8, br. 2, str. 1-34.
- Geis, I. (2019) 'Foreign countries, foreign customs: an analysis of short-distance mobility of new immigrants in the Rhine-Main region in Germany', *Eur. Transp. Res. Rev.*, vol. 11, br. 23, str. 4-6.

- Giuntella O., Mazzonna F., Nicodemo C., Vargas-Silva C. (2019) 'Immigration and the reallocation of work health risks', *Journal of Population Economics*, vol. 32, br. 3, str. 1009–1042.
- Grasso, M., Klicperová-Baker, M., Koos, S.; Kosyakova, Y., Petrillo, A., Vlase, I. (2021) 'The impact of the coronavirus crisis on European societies. What have we learnt and where do we go from here?—Introduction to the COVID volume', *European Societies*, vol. 23, str. 15-20
- Grossman, J.B. (1982) 'The Substitutability of Natives and Immigrants in Production', *The Review of Economics and Statistics*, vol. 64, br. 4., str. 596-603.
- Guild, E. (2009) *Security and Migration in the 21st Century*, Cambridge, Polity Press.
- Han, S. H.; Park, S. H.; Jin, E. J.; Kim, H.; Seong, Y. K. (2008) 'Critical issues and possible solutions for motivating foreign construction workers', *Journal of Management in Engineering*, vol. 24, br. 4, str. 217-226.
- Heravi, G. i Eslamdoost, E. (2015) 'Applying Artificial Neural Networks for Measuring and Predicting Construction-Labor Productivity', *Journal of Construction Engineering and Management*, vol 141, br. 10, str. 2-5.
- Horenstein Tomić, C. i Taylor, K. (2018) 'Youth unemployment, the brain drain and education policy in Croatia: A call for joining forces and for new visions', *Sage Journals*, vol. 16, br. 4, str. 7-4.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023a), Registrirana nezaposlenost. (Dostupno: <https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1> [Pristupljeno: 20.8.2023.]
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023b), Slobodna radna mjesta. Dostupno: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=4> [Pristupljeno: 20.8.2023.]
- Islam A. (2007) 'Immigration Unemployment Relationship: The Evidence From Canada', *Australian Economic Papers*, vol. 26, br. 1, str. 52-66.
- Kahanec M. i Zimmermann K. F., (2009) 'Migration in an enlarged EU: A challenging solution?', *European Economy - Economic Papers 2008 - 2015*, Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Commission.

- Lalić Novak, G., i Giljević, T. (2019) 'Pravno i institucionalno uređenje integracije migranata u Republici Hrvatskoj—prema europskom modelu', *Godišnjak Akademije pravnih znanosti Hrvatske*, vol.10, br.1, str. 163-184.
- Machado, M.M., Queiroz Falcao, R.P., Cruz, E.P., Hossein C.S. (2021) 'The Canadian Experience from the perspective of Brazilian immigrant entrepreneurship in Toronto', *Regepe*, vol. 10, br. 3.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. E. (1993), 'Theories of International Migration: A Review and Appraisal', *Population and Development Review*, vol.19, br.3, str. 431–466 .
- Mika, F., i Dunger, D. (2018) 'Zapažanja zaposlenika-uvjet unapređivanja kulture zaštite na radu', *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, vol. 60, br. 3, str. 261-266.
- Ministarstvo unutarnjih poslova (2005-20023), Statistika. Dostupno: <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019> [Pristupljeno: 20.8.2023.]
- Mlikotić. S. (2010) 'Globalna financijska kriza - uzroci, tijek i posljedice', *Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja*, vol. 44, br. 89.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2016) *The economic and fiscal consequences of immigration*, Washington, DC, National Academies Press.
- Obadić, A. (2016) 'Makroekonomija', *Privredna kretanja i ekonomska politika*, vol. 25, br. 1 str. 89-100.
- Piore, M. J. (1979) *Birds of passage, Migrant labor and industrial societies*, New York, Cambridge University Press.
- Slettebak, M. H. i Rye, J. F. (2022) 'Social (Im) mobility in low-skilled and low-wage immigrant niches', *Nordic journal of working life studies*, vol. 12, br. 4, str. 39-40.
- Soliman, E., i Altabtai, H. (2023) Employee motivation in construction companies in Kuwait, *International Journal of Construction Management*, vol.23, br.10, str.1665-1674.
- Somerville, W. i Sumption, M. (2009.) *Immigration and the labour market: Theory, evidence and policy*. Migration Policy Institute.

- Stahl, G. K., Miller, E. L. i Tung, R. L. (2002) 'Toward the boundaryless career: A closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment', *Journal of World Business*, vol 37, br. 3, str. 216-227.
- Suárez-Orozco, C. i Suárez-Orozco, M. M. (1995) *Transformations: Immigration, family life, and achievement motivation among Latino adolescents*, Stanford University Press.
- Waldinger, R., i Lichter, M. I. (2003) *How the other half works: Immigration and the social organization of labor*, Univ of California Press.
- Waldinger, R. i Der-Martirosian, C. (2001) *Strangers at the Gates: New Immigrants in Urban America*, California, University of California
- Winter-Ebmer, R. i Zweimuller J. (1996), 'Immigration and the Earnings of Young Native Workers', *Oxford Economic Papers*, vol. 48, br. 3, str. 473-91.
- Zakon o strancima (2020) Narodne novine br. 130/11, 74/13, 69/17, 46/18, 53/20.
- Zakon o strancima (2022) Narodne novine br. 133/2020, 114/22, 151/22.
- Zakon o tržištu rada (2022) Narodne novine br. 118/18, 32/20, 18/22.

7. Popis priloga

Prilog 1: Upitnik o percepciji života i rada u Hrvatskoj od strane stranih građevinskih radnika

I. Opći podaci o ispitaniku:

1. Dobna skupina:

- 18 - 25
- 26 - 35
- 36 - 45
- 46 - 55
- 56 – 65

2. Državljanstvo:

- Bosne i Hercegovine
- Srbije
- Albanije
- Nepala
- Sjeverne Makedonije
- Kosova
- Filipina
- Ostalo: _____

3. Obavljam posao:

- zidara
- betoniraca
- tesara
- armirača
- rukovatelja građevinskim strojem
- montera građevinskih elemenata
- soboslikara
- krovopokrivača
- fasadera
- izolatera
- keramičara
- pomoćnog radnika
- ostalo: _____

4. Jeste li ranije imali iskustva s poslovima koje trenutno obavljate?

- da
- ne

5. Što ste po zvanju (profesiji)?

II. Proces zapošljavanja u RH:

6. Na koji način ste se prijavili na posao?

- preko agencije
- preko poznanika
- preko interneta
- ostalo: _____

7. Ukoliko ste se prijavili preko agencije, koliku novčanu naknadu ste im morali platiti?

8. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko je bio kompliciran proces imigracije u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše kompliciran proces).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko je bio kompliciran proces ishođenja radne dozvole (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše kompliciran proces).

- 1
- 2
- 3

4

5

10. Kako ste ishodili radnu dozvolu?

preko agencije za zapošljavanje

preko poslodavca

samostalno sam ishodio radni dozvolu

11. Jeste li prije dolaska u Hrvatsku morali dokazati svoje kvalifikacije?

da

ne

12. Ako jeste, čime ste dokazali svoje kvalifikacije?

diplomom

radnom knjižicom

ostalo: _____

13. Koliko dugo je trajao proces od Vaše prijave na posao do početka rada?

III. Rad na gradilištu

14. Imate li problema u komunikaciji na gradilištu zbog jezične barijere?

da

ne

15. Jeste li doživjeli ozljedu na radu?

- da
- ne

16. Ako jeste, jeste li bili zadovoljni pruženom pomoći?

- da
- ne

17. Koliko sati dnevno radite?

18. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko ste zadovoljni radnim uvjetima (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše zadovoljan).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

19. Na skali od 1 do 5 ocijenite kako je posao ispunio Vaša očekivanja (gdje 1 znači uopće nije, a 5 u potpunosti je ispunio Vaša očekivanja).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

20. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko dobar odnos imate s radnim kolegama (gdje 1 znači vrlo loš, a 5 odličan odnos).

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5

21. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko dobar odnos imate s nadređenima (gdje 1 znači vrlo loš, a 5 odličan odnos).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

22. Koliko često idete kući?

- bar jednom u 3 mjeseca
- bar jednom u 6 mjeseci
- bar jednom u godini dana
- jednom u više od godine dana
- jednom u više od 2 godine

IV. **Prilagodba životu u RH**

23. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko ste zadovoljni kvalitetom života u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše zadovoljan).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

24. Na skali od 1 do 5 ocijenite koliko se sigurno i prihvaćeno osjećate u RH (gdje 1 znači najmanje, a 5 najviše sigurno i prihvaćeno).

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

25. Kakav smještaj imate?

- posjedujem osobni stan/kuću
- smještaj koji je omogućila agencija za zapošljavanje
- smještaj koji je omogućilo poduzeće
- svatko sebi traži i plaća smještaj

26. Jeste li došli sami ili s obitelji?

- sam
- s obitelji

27. Ako ste došli sami, planirate li dovesti obitelj u RH?

- da
- ne

28. Planirate li ostati u RH ili imate u planu odlazak u neku drugu državu?

- da
- ne

29. Koliko dobro poznajete hrvatski jezik?

- uopće ne poznajem
- dovoljno za jednostavnu komunikaciju
- dobro

vrlo dobro

odlično

30. Zašto ste odabrali Hrvatsku kao mjesto rada?
