

# Socijalna integracija stranih radnika iz perspektive profesije socijalnog rada

---

**Brajković, Petra**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2025**

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

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:235970>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-13**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
PRAVNI FAKULTET  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

**Petra Brajković**

**Socijalna integracija stranih radnika iz perspektive  
profesije socijalnog rada**

Diplomski rad

Zagreb, 2025.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
PRAVNI FAKULTET  
**STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA**

**Petra Brajković**

**Socijalna integracija stranih radnika iz perspektive  
profesije socijalnog rada**

Diplomski rad

Prof.dr.sc. Nino Žganec

Zagreb, 2025.

## SADRŽAJ

1. Uvod.....	1
1.1. Radne migracije.....	1
1.2. Strani radnici u Hrvatskoj.....	2
1.3. Socijalna integracija.....	5
1.4. Teorije socijalne integracije .....	9
1.5. Uloga profesije socijalnog rada u socijalnoj integraciji.....	10
2. Cilj, problemi i istraživačka pitanja.....	14
3. Metoda .....	15
3.1. Uzorak.....	15
3.2. Postupak .....	16
3.3. Mjerni instrumenti .....	17
3.4. Obrada podataka.....	20
4. Rezultati.....	20
5. Rasprava .....	42
5.1. Preporuke vezane uz profesiju socijalnog rada .....	48
6. Zaključak .....	52
7. Literatura .....	53

## Socijalna integracija stranih radnika iz perspektive profesije socijalnog rada

### Sažetak:

*Tema socijalne integracije stranih radnika u hrvatsko društvo tek je nedavno dobila na važnosti zbog velikog broja stranih radnika koji su došli u Hrvatsku posljednjih nekoliko godina. Cilj i svrha istraživanja bio je dobiti uvid u potrebe i probleme s kojima se susreću strani radnici i u mogućnosti za buduću uspješniju integraciju iz perspektive stranih radnika i stručnjaka. Također, posebni cilj je bio i dobiti uvid u mogućnosti veće uključenosti stručnjaka koji rade na poslovima socijalne integracije kako bi se formirale preporuke i implikacije za njihov učinkovitiji rad na poslovima socijalne integracije. S tim ciljem, provedeno je kvalitativno istraživanje u kojem je 4 strana radnika i 5 stručnjaka bilo prikupljeno metodom snježne grude na području grada Zagreba te su ispitani pomoću polu-strukturiranog intervjua. Rezultati tematske analize pokazali su kako se strani radnici suočavaju s problemima i potrebama koje se odnose na pripadanje i sigurnost, nepoznavanje hrvatskog jezika, rad i zapošljavanje, pristup zdravstvenim uslugama i traženje smještaja. Kada govorimo o mogućnostima za uspješniju socijalnu integraciju, ispitanici su navodili mogućnosti koje se odnose na kulturnu adaptaciju u hrvatsko društvo, mogućnost učenja hrvatskog jezika, zaštitu prava stranih radnika, pomoć pri pristupu zdravstvenim uslugama, bolje uvjete smještaja za strane radnike te integracijske politike. Uloga socijalnog radnika u budućem radu prepoznata je kao uloga posrednika među različitim institucijama, provoditelja integracijskih politika na nacionalnoj razini, provoditelja aktivnosti koje potiču socijalnu integraciju, kao kontakt osoba sa stranim radnicima te kao kreatora mjera integracijske politike. Mogućnosti navedene od strane ispitanika ujedno mogu poslužiti i kao implikacije za kreaciju integracijskih politika čiji kreatori i provoditelji mogu biti socijalni radnici.*

**Ključne riječi:** socijalna integracija, strani radnici, socijalni rad

## Social integration of foreign workers from the perspective of the social work profession

### Abstract:

*The topic of social integration of foreign workers into Croatian society has only recently gained importance due to the large number of foreign workers who have come to Croatia in the last few years. The aim and purpose of the research was to gain insight into the needs and problems faced by foreign workers and the possibilities for a more successful integration in the future from the perspective of foreign workers and experts. Also, a special goal was to gain insight into the possibilities of greater involvement of experts working on social integration tasks in order to form recommendations and implications for their more effective work on social integration tasks. With this aim, a qualitative research was conducted in which 4 foreign workers and 5 experts were collected using the snowball method in the area of the city of Zagreb and were examined using a semi-structured interview. The results of the thematic analysis showed that foreign workers face problems and needs related to belonging and security, lack of knowledge of the Croatian language, work and employment, access to health services and searching for accommodation. When we*

*talk about opportunities for more successful social integration, respondents cited opportunities related to cultural adaptation to Croatian society, the possibility of learning the Croatian language, protection of the rights of foreign workers, assistance in accessing health services, better housing conditions for foreign workers, and integration policies. The role of the social worker in future work is recognized as a mediator between different institutions, implementer of integration policies at the national level, implementer of activities that encourage social integration, as a contact person with foreign workers and a creator of integration policy measures. The possibilities mentioned by the respondents can also serve as implications for the creation of integration policies whose creators and implementers can be social workers.*

Key words: social integration, foreign workers, social work

## **Izjava o izvornosti**

Ja, Petra Brajković pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima od onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Petra Brajković

Datum: 17.02.2025.

## 1. Uvod

### *1.1. Radne migracije*

Pojam migracije odnosi se na kretanje osobe ili ljudi iz jedne zemlje, lokaliteta, mjesta stanovanja itd. kako bi se nastanili u drugoj. Svaka osoba koja se seli ili je preselila preko međunarodne granice ili unutar države iz njegovog/njezinog uobičajenog mjesta stanovanja, bez obzira na pravni status osobe, je li kretanje dobrovoljno ili nedobrovoljno, koji su uzroci kretanja ili koja je duljina boravka je migrant. Odnosno, migracija je kretanje ljudi s jednog mjesta na drugo s namjerom nastanjenja, trajnog ili privremenog, na novoj lokaciji (geografskoj regiji), a često se događa na velikim udaljenostima, to jest, iz jedne zemlje u drugu (Imran, 2023). Radne migracije složena su društvena pojava koja se najčešće analizira u okvirima društvenih znanosti među kojima ključno mjesto zauzimaju sociološka istraživanja migracija. Radne su migracije u svijetu u stalnom porastu te se procjenjuje da je trenutno preko 200 milijuna ljudi u statusu radnih migranata. Kada se govori o radnoj migraciji, važno je promatrati njezine sveobuhvatne učinke, budući da migracije mijenjaju živote migranata i njihovih obitelji. Važno je istaknuti da su osobe koje su u statusu radnih migranata najčešće prisiljene migrirati zbog ekstremnog siromaštva u njihovim državama porijekla pri čemu radne migracije postaju mogućnost poboljšanja njihovog socioekonomskog statusa, odnosno, poboljšanja njihove kvalitete života, za njih, ali i za njihove obitelji, s obzirom na to da radnici migranti često uzdržavaju svoje obitelji u zemljama podrijetla šaljući im novac i slično (Imran, 2023). Zbog povećanog porasta međunarodnih radnih migracija, tijekom posljednjeg desetljeća Europska unija počela je stvarati jedinstveni i zajednički okvir radnih migracija. Radnici migranti imaju različiti pravni status na europskom tržištu rada pri čemu državljani Europske unije koji rade u nekoj drugoj državi članici imaju jednaka prava kao državljani države zaposlenja, visokokvalificirani radnici trećih država imaju posebnu pravnu zaštitu, ali ipak najveći broj čine radnici migranti iz trećih zemalja koji rade na poslovima koje europski državljani ne žele raditi (Imran, 2023). Radi se o potplaćenim poslovima s lošim radnim uvjetima i učestalim iskorištavanjem na radnom mjestu koje obuhvaća uskraćivanje ili ograničavanje radnih i drugih ljudskih prava. Ti radni migranti time su izloženi nasilju, diskriminaciji, ksenofobiji



rasizmu i drugim oblicima netolerancije i nečovječnog postupanja. Zbog ograničene mogućnosti zapošljavanja, ti radni migranti prisiljeni su prihvaćati životne i radne uvjete kao što su neodgovarajući uvjeti stanovanja, nepostojeća ili nedostatna zdravstvena zaštita i slično što dovodi do narušavanja njihovih temeljnih ljudskih prava (Acosta, 2009). U tom kontekstu važno je istaknuti zadaću države zaposlenja da radnicima migrantima osigura dostojanstvene uvjete života te da im omogući pristup državnim tijelima koja su dostupna državljanima zemlje u koju dolaze, a kojima oni često nemaju pristup. Na to se nadovezuje problem nemogućnosti pristupa uslugama pravnog savjetovanja ili stručne pravne pomoći u svrhu zaštite njihovih prava. Osim teškoće pristupa određenim državnim tijelima, poteškoće i problemi s kojima se susreću radni migranti odnose se i na nepoznavanje jezika države zaposlenja u koju dolaze te na nepostojanje socijalne mreže u kojoj mogu dobiti pomoć i podršku (Acosta, 2009).

### *1.2. Strani radnici u Hrvatskoj*

Iako se Europska unija s problemima radnih migranata suočava posljednjih nekoliko desetljeća, U Republici Hrvatskoj situacija je nešto drukčija. Posljednjih godina, Hrvatska je postala jako ovisna o radnicima migrantima zbog općeg nedostatka radne snage. Gospodarstvo Hrvatske nakon ulaska u Europsku uniju suočeno je s ogromnim odljevom radne snage, naročito graditeljski sektor koji su suočava sa sve većim gubitkom radne snage te se pretpostavlja da će za desetak godina većina radnika u tom sektoru vjerojatno biti stranci. Za bolje razumijevanje teme, važno je spomenuti posljednja dva zakona koja su regulirala rad migranta iz trećih zemalja. Prvi je Zakon o strancima iz 2018. Drugi je važeći Zakon o strancima koji je donesen u prosincu 2020. godine koji je još uvijek na snazi. Zakonom o strancima iz 2018. godine propisani su uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada migranata iz trećih zemalja u Hrvatskoj kao i uvjeti rada i prava radnika upućenih u Hrvatsku. Zakon o strancima iz 2018. temeljio se na sustavu kvota, odnosno, na odlukom Vlade RH utvrđivale su se godišnje kvote za produživanje već izdanih dozvola i novo zapošljavanje državljana iz trećih zemalja, a ta se odluka morala objaviti najkasnije do 31. listopada od prethodne godine (Zakon o strancima, 2018). Međutim, danas je rad migranata iz trećih zemalja reguliran Zakonom o strancima koji je stupio na snagu u siječnju 2021. godine. Glavna razlika je u tome da Vlada više ne mora odlučivati o godišnjim kvotama za rad

državljana trećih zemalja. Ipak, poslodavci su dužni zatražiti od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje provedbu testa tržišta rada prije nego podnesu zahtjeva za dozvolu za boravak i rad stranaca. Kako bi dozvola za boravak i rad bila odobrena, testom tržišta rada treba se utvrditi da u zemlji nema nezaposlenih osoba koje ispunjavaju uvjete poslodavca. Cijeli postupak sukladno zakonu traje najviše 30 dana (Zakon o strancima, 2020). Također, novim Zakonom o strancima (2020) predviđeno je i da se za određena zanimanja ne treba provoditi test tržišta rada, a radi se o zanimanjima za koja trajno i u velikom broju nedostaje radna snaga na području čitave Hrvatske, a uglavnom je riječ o zanimanjima iz područja graditeljstva i IT industrije, za koje je ranije spomenuto da radnici nedostaju u velikom broju. U Hrvatskoj već dugo postoji nerazmjer između ponude i potražnje na tržištu rada, odnosno nemogućnost pronalaženja odgovarajućeg profila radnika na domaćem tržištu rada.. Hrvatska je tek u novije vrijeme kao članica EU donijela političke dokumente s ciljem definiranja politike integracije migranata u društvo po primjeru EU modela koji se temelji na sudjelovanju migranata, kao što su mjere za suzbijanje diskriminacije. Prema tome, važna tema koja se ističe je tema integracije stranih radnika u Hrvatsko društvo. Sve veću ulogu u različitim provedbama integracijske politike migranata u Hrvatskoj imaju nevladine organizacije. Kao pozitivni primjeri toga navodi se Hrvatski crveni križ koji od 2017. godine radi na umrežavanju poslodavaca i izbjeglica na temelju sporazuma s Hrvatskom udrugom poslodavaca. Hrvatski crveni križ također provodi projekt s aktivnostima koje su usmjerene na pružanje pomoći korisnicima, odnosno, strancima, pri učenju lokalnog jezika i razvijanju potrebnih vještina i znanja. Važno je spomenuti da se za osobe kojima je odobrena međunarodna zaštita organiziraju tečajevi za učenje hrvatskog jezika. Ipak, rezultati pokazuju da je u realnosti provedba tih tečajeva manjkava i neredovita unatoč definiranom programu i postavljenom zakonskom okviru (Butković i sur., 2022). Kao odgovor na to, pojedine nevladine udruge pokrenule su volonterske tečajeve podučavanja hrvatskog jezika za migrante s ciljem olakšavanja integracije u društvo i zapošljavanja. Kao primjer tih udruga navodi se Are you serious i Centar za kulturu dijaloga koji trajno radi na pospješivanju procesa integracije i podizanju kvalitete života osoba s odobrenom međunarodnom zaštitom. Pri tome, integracija se gleda i pristupa joj se kao dvosmjernom procesu. Odnosno, to znači da se naglasak daje strateškom i institucionalnom jačanju međukulturnog i

međureligijskog dijaloga u Hrvatskoj. Također, radi se na senzibilizaciji lokalnog stanovništva na probleme s kojima se susreću osobe s odobrenom međunarodnom zaštitom pri uključivanju u lokalne zajednice (Butković i sur., 2022). Osim toga, potiče se pravilno medijsko izvještavanje, odnosno, da izvještavanje u medijima bude korektno i objektivno (Total Croatia News, 2020, prema Butković i sur., 2022). Nadalje, važno je spomenuti karakteristike migranata koje su proučavane u podacima skupljenima u razdoblju od 2006. do 2012. godine. Ti podaci pokazuju kako pojedine skupine migranta imaju nižu stopu obrazovanja od domaćeg stanovništva, odnosno, Hrvatska ne privlači visokoobrazovanu, dinamičniju radnu snagu koja bi značajnije pridonijela gospodarskoj aktivnosti već migranti popunjavaju donji dio ljestvice obrazovnih postignuća. Sukladno tome, može se zaključiti da migranti vjerojatno prihvaćaju poslove koji su među lokalnim stanovništvom smatrani nepoželjnima i neprivačnima (Butković i sur., 2022). Što se tiče plaće, prema podacima, ne postoje velike razlike u prosječnim plaćama domaćeg stanovništva i osoba rođenih u inozemstvu. Istraživanje koje je proučavalo stavove hrvatskih građana prema migrantima, a provedeno je 2012. godine, pokazuje da većina Hrvata migrante smatra prijateljom za domaće stanovništvo, odnosno, za njihov položaj na tržištu rada. Pri tome većina ispitanika iskazuje da je poželjno ograničiti ulazak stranih radnika na tržište rada te kako pri zapošljavanju domaćeg stanovništva treba imati prednost. Što se tiče samog procesa integracije, većina ispitanika postavlja asimilaciju kao imperativ, odnosno, smatraju da bi integracija migranata trebala biti jednosmjernan proces pri kojemu migranti trebaju zanemariti svoju kulturnu raznolikost i biti asimilirani, odnosno, prilagođeni kulturi domaćeg stanovništva (Čačić Kumpes i sur., 2012). Nadalje, studija o integraciji državljana trećih zemalja na tržište rada u EU pokazuje da se Hrvatska, kao i većina ostalih članica EU-a, suočava s tri glavna izazova vezana uz integraciju. Kao prvi izazov navodi se nedostatak jezičnih vještina, drugi nedostatak priznavanja kvalifikacija i neusklađenost vještina i kvalifikacija, te za kraj izazov diskriminirajućih praksi (Europska komisija, 2019, prema Butković i sur., 2022). Nadalje, ističe se da u Hrvatskoj ne postoji cjeloviti sustav za integriranje stranih radnika osim onih koji su pod međunarodnom zaštitom. Objašnjenje toga može se pronaći u tome da su u prošlosti većina stranaca koji su dolazili u Hrvatsku bili oni iz susjednih zemalja, te se ti stranci nisu susretali s istim teškoćama s kojima se susreću

strani radnici koji su došli u posljednje vrijeme, a koji dolaze s područja Azije. Takvi stranci radnici imat će više problema u samoj integraciji s obzirom na različitu kulturu ili prisutnu jezičnu barijeru. Drugi problem koji se ističe je nedostatak migracijske strategije. Zbog nedostatka strategije, ne mogu se donositi akcijski i strateški planovi koji bi proizlazili iz nje. Također, ističe se kako se na razini države nije prepoznalo da migracijska politika predstavlja instrument pomoću kojega se može doći do nove radne snage. Iako programi za integriranje radnika pod međunarodnom zaštitom postoje, nitko se zapravo ne bavi stranim radnicima koji se ne nalaze pod međunarodnom zaštitom. Takvi radnici nemaju valjani pristup učenju jezika ili oblicima stručnog usavršavanja, premda su neki programi učenja jezika organizirani od strane civilnog sektora, ali takvi programi provode se na projektnoj osnovi što rezultira nemogućnošću detaljnijeg učenja jezika s obzirom na njihovo kraće trajanje (Butković i sur., 2022). Druga opcija odnosi se na pučka otvorena učilišta koja nude tečajeve jezika za strance. Međutim, ti tečajevi pokazali su se skupima za strane radnike te si ih oni najčešće ne mogu priuštiti, niti im njihovi poslodavci te tečajeve mogu ponuditi. Novija istraživanja koja su se bavila viđenjem javnosti pokazuju da među hrvatskim građanima ne postoje jako izraženi ksenofobni stavovi ili želja za diskriminiranjem stranih radnika, no isto tako javnost strane radnike ne gleda na način da oni mogu obogatiti hrvatsko društvo svojim znanjima, već se više ističu navodi predstavnika sindikata koji obično tvrde da strani radnici smanjuju cijenu rada te tako štete domaćem stanovništvu (Butković i sur., 2022).

### *1.3. Socijalna integracija*

Stavljanjem naglaska na temu socijalne integracije, važno je razumjeti značenje pojma socijalne integracije te što ona sve obuhvaća. Socijalna integracija može se gledati iz različitih aspekata, a za temu integracije stranih radnika važno se osvrnuti na mnoge od njih. Socijalna integracija predstavlja kompleksan konstrukt, politički cilj, ali i kaotičan i osporen koncept koji se može definirati prema interesima različitih aktera (Castel i sur., 2002, prema Kearns i Whitley, 2015) povezan s pitanjem kako migranti, odnosno, u ovom slučaju strani radnici, postaju dijelom novog društva u kojemu se nalaze. Lomba govori o javnoj i privatnoj dimenziji integracije, prva dimenzija obuhvaća pravno i društveno okruženje, a druga osobna iskustva i društvene mreže migranata (2010, prema Kearns i Whitley, 2015). Slično navode i Ager i Strang koji u

opis integracije uključuju tri stvari: „javne rezultate“ koji se odnose na zapošljavanje, stanovanje, obrazovanje i zdravlje, društvenu povezanost s pripadnicima vlastite zajednice i drugih zajednica te osobne jezične kompetencije, kulturno znanje i sigurnost/stabilnost (2004, prema Kearns i Whitley, 2015). Cheung i Philimore (2014) opisuju društvenu i strukturalnu integraciju, ističući važnost društvenog kapitala i društvenih mreža koje pomažu u zapošljavanju koje vide kao najvažniji aspekt strukturalne integracije jer ono olakšava pristup novim društvenim mrežama, povećava izgleda za učenjem jezika i pomaže u stjecanju ekonomske neovisnosti. Pri tome se zapošljavanje, obrazovanje, zdravlje i stanovanje smatraju ujedno i ciljevima i sredstvom integracije. Nadalje, govoreći o socijalnoj integraciji, Philimore (2012) definira tri ključne teme: razvoj osjećaja za pripadnost zajednici domaćina, razvoj društvenih odnosa i društvenih mreža te razvoj sredstva za ostvarivanje prava na resurse kao što su obrazovanje, posao i stanovanje. U socijalnoj integraciji ključnu ulogu ima i mjesto u kojem se migranti/strani radnici nalaze, odnosno veličina mjesta, susjedstva i slično, ali i pripadnost različitim skupinama migranata. Pravni status koji migranti imaju može utjecati na stupanj u kojem se oni osjećaju prihvaćeno i spremno razvijati povjerenje i društvene odnose s drugim ljudima u zajednici. Razvoj društvenih mreža također ovisi i o uslugama i društvenom okruženju u zajednici što se odnosi na to da u zajednici trebaju postojati sigurna mjesta za sastanke i druženja stranaca. S obzirom na pravni status koji stranci posjeduju, razlikuje se integracija azilanata i stranih radnika koji su došli ekonomskim migracijama s obzirom na to kako ostatak društva gleda na njihovo prihvaćanje u zajednicu i odnos prema njima. U kontekstu socijalne integracije važna je i uloga vremena pri čemu neki od autora na integraciju gledaju kao na oblik akulturacije. Umjesto asimilacije koja se odnosi na migrante koji stječu domaću kulturu, akulturacija je proces učenja i stjecanja druge kulture od strane obje skupine, i migranata i domaćeg stanovništva (Rumin, 2009, prema Kearns i Whitley, 2015). Gledajući na socijalnu integraciju kao linearan proces kroz vrijeme, može se pretpostaviti da će osjećaj socijalne integracije stranih radnika postati pozitivniji kroz vrijeme koje provedu u novoj domaćoj kulturi zbog prihvaćanja domaće kulture, ali i zbog prihvaćanja novih kultura od strane domaćih stanovnika u zajednici. Prema Lin, socijalna integracija može se definirati na različite načine: kao percepcija uključenosti stranih radnika, u kojoj je mjeri strani radnik uključen ili

isključen iz društvenih struktura i ponašanje stranog radnika da bude dio grupe ( 1986, prema Kamstra, 2023.). Lin dalje navodi kako je najopćenitiji pristup promatranja socijalne integracije stranih radnika onaj koji promatra odnose stranih radnika sa širom zajednicom u kojoj se nalazi. Pri tome se odnosi razlikuju na tri razine: kontakt sa zajednicom, društvene mreže i intimni povjerljivi odnosi s drugima u zajednici. Sudjelovanje pojedinca u dobrovoljnim aktivnostima u zajednici odražava društvenu integraciju i osjećaj pripadnosti društvenoj strukturi. Razina socijalne integracije stranog radnika ovisi o njegovom redovnom kontaktu sa susjedima, ima li u svojoj blizini prijatelje i obitelj te je li član društvenih mreža ili grupa kao što su sportski klubovi, udruge ili slično (Laireiter i Baumann, 1992, prema Kamstra, 2023). Kao tri ključna aspekta socijalne integracije dalje se navode povjerenje, oslanjanje i sigurnost, društveni odnosi i osjećaj zajedništva (Kearns i Whitley, 2015). U kontekstu povjerenje i sigurnosti, ispituje se aspekti kao što su osjećaj sigurnosti u njihovom mjestu stanovanja, smatraju li da bi im njihovi susjedi pomogli, jesu li doživjeli uznemiravanja ili zlostavljanje u svojem susjedstvu zbog svoje etničke pripadnosti, boje kože i slično. S obzirom na društvene odnose, važno je ispitati u kojoj su mjeri ispitanici posjećivali susjede u njihovim domovima, koliko često razgovaraju sa svojim susjedima ili koliko često razmjenjuju stvari s njima ili koliko ljudi poznaju u susjedstvu (Kearns i Whitley, 2015) . Pri ispitivanju socijalnih kontakata, važno je doznati koliko se često ispitanici sastaju s rodbinom ili prijateljima, dok socijalna podrška uključuje ispitivanje koga bi ispitanici tražili za pomoć, novac, savjet ili slično. Za ispitivanje važnosti i korištenja usluga u zajednici, ispitanicima se postavljaju pitanja kao što su izlaženje na društvena mjesta, korištenje sportskih igrališta, knjižnica i slično. U socijalnoj integraciji ključnu ulogu ima i osjećaj zajedništva, osjećaju li se ispitanici kao dio zajednice i koliko su zadovoljni svojim životom u toj zajednici (Kearns i Whitley, 2015).

U kontekstu socijalne integracije, navode se funkcionalni čimbenici koji olakšavaju integraciju kao što su obrazovne kvalifikacije, radni status i znanje jezika zajednice u kojoj se nalaze (Kearns i Whitley, 2015). Zapošljavanje, odnosno, radni status obično se smatra ključnim faktorom za uspješno rješavanje problema socijalne integracije za migrante. Ono za njih predstavlja ulaz u ekonomsku neovisnost, ali isto tako zapošljavanje utječe na razvoj društvenih mreža u zajednici i mogućnost za

kontinuirano učenje jezika u samoj zajednici (Chien-Juh, 2019). Pojedinci koji uspiju pronaći posao izvan svoje etničke zajednice često se suočavaju s izazovima koji se odnose na jezične barijere ili na same društvene norme koje su uključene na radnom mjestu te su na taj način izloženi procesu kontinuiranog učenja novog jezika kroz komunikaciju na radnom mjestu. Znanstvenici koji se bave područjem socijalne politike upravo zapošljavanje gledaju kao ključno u socijalnog integraciji migranata, zajedno s društvenom uključenošću, osjećajem blagostanja, neovisnošću i zadovoljstvom životom. Ipak, migranti, odnosno, strani radnici imaju poteškoće s pronalaskom posla upravo zbog manjka znanja jezika ili potrebnih socijalnih vještina za obavljanje određenih poslova u zajednici. Kada naposljetku nađu posao, nose se sa dvostrukim izazovom koji se odnosi na učenje novog jezika i kulture zajednice u kojoj su se zaposlili, te također učenje konkretnih vještina, poslovnih ili socijalnih, koje su potrebne na radnom mjestu na kojem su se zaposlili. Pri tome, razvoj i održavanje odnosa s kolegama može biti ključni dio iskustva na radnom mjestu koji pridonosi osjećaju pripadnosti u zajednici i zadovoljstva životom u zajednici (Chien-Juh, 2019). Važan doprinos u tome imaju upravo humor i svakodnevni razgovor s radnim kolegama koji stranim radnicima omogućuju drukčiji način učenja jezika koji ne mogu dobiti formalnim obrazovanjem. Takav svakodnevni kontakt s domaćim stanovništvom na radnom mjestu može pomoći stranim radnicima u učenju jezika domaćeg stanovništva, ali i može pomoći i u razvijanju osjećaja pripadnosti. Strani radnici imaju mogućnost razvijanja socijalnih veza u novoj zajednici u kojoj se nalaze te ih se kroz svakodnevni razgovor potiče na socijalno uključivanje (Chien-Juh, 2019). U istraživanju koje su proveli Major i suradnici (2014), istraživala su se iskustva migranata s obzirom na njihovo korištenje jezika na poslu, te koju ulogu ima poznavanje i uporaba jezika, kao i cjelokupno iskustvo rada, odnosno, zapošljavanja, na njihovu socijalnu integraciju i socijalnu uključenost. Podaci istraživanja sugeriraju da su migranti koji su se osjećali uključenima u posao često imali kolege i/ili šefove koji su ih aktivno podržavali i ohrabivali u učenju novih vještina te su se trudili povezati s njima kroz razgovor. S druge strane, sudionici koji su se osjećali isključenima na radnom mjestu navodili su česta ograničenja koja su im postavljena na temelju njihovog neznanja engleskog jezika (Major i sur., 2014). Prema ovom istraživanju, znanje jezika domaćeg stanovništva daje važan doprinos u osjećaju

povezanosti s društvenom grupom te ga je kao takvog potrebno razmotriti u okviru proučavanja socijalne integracije stranih radnika. Rezultati ovog istraživanja podupiru argument o važnosti uloge zajednice da više potiče interakcije i povezivanje s radnicima koji ne govore jezikom lokalnog stanovništva, na engleskom jeziku ili na jeziku lokalnog stanovništva što bi zauzvrat rezultiralo većom socijalnom uključenošću stranih radnika. Nadalje, u istraživanju koje su proveli Kearns i Whitley (2015), testirala se hipoteza o utjecaju funkcionalnih čimbenika (razina obrazovanja, poznavanje engleskog jezika i zapošljavanje) na aspekte koji se odnose na povjerenje, pouzdanje, sigurnost, društvene odnose i osjećaj zajedništva. Rezultati istraživanja pokazali su kako su pokazatelji socijalne integracije bili lošiji za migrante, nego za britanske građane koji žive u istom mjestu. Funkcionalni čimbenici pokazani su pozitivno povezanim s različitim aspektima socijalne integracije. Visoko obrazovanje pokazalo je povezanost s više dobrosusjedskog ponašanja s ljudima u okolini, zapošljavanje s boljim društvenim odnosima i osjećajem pripadnosti te znanje engleskog jezika s većim oslanjanjem na druge ljude o svojoj okolini i većom dostupnosti socijalne podrške. Također, vrijeme je bilo pozitivno povezano s većinom društvenih pokazatelja socijalne integracije te je život migranata u zajednici s lokalnim stanovništvom također bio povezan s većinom društvenih pokazatelja socijalne integracije (Kearns i Whitley, 2015).

#### *1.4. Teorije socijalne integracije*

Za istraživanje socijalne integracije stranih radnika u hrvatsko društvo kao pomoćno sredstvo koristiti će se teorije o socijalnoj integraciji. Socijalna integracija opisuje se pomoću tri teorije od kojih se prva naziva teorija socijalne distance. Socijalna distanca smatra se subjektivnom mjerom koja opisuje percipiranu „prazninu“ prema drugoj osobi ili društvenoj skupini (Quellette-Kuntz i sur., 2010, prema Becker, 2022). Kao primjer za ovu distancu može biti pripadnost različitim društvenim klasama, odnosno u ovom slučaju, pripadnost skupini migranata u odnosu na pripadnost domaćem stanovništvu. Unutar grupa koje dijele zajedničke diferencijatore, odnosno pripadnike, postoji mala socijalna distanca između članova i oni osjećaju pripadnost toj grupi (Hill, 1994, prema Becker, 2022). Prema tome, može se očekivati da će migranti/strani radnici koji imaju slične društvene mreže kao domaće stanovništvo, odnosno koji se kreću u društvenim mrežama koje uključuju veliki broj domaćeg stanovništva



percipirati manju socijalnu distancu prema domaćem stanovništvu te će pokazivati veći osjećaj pripadnosti. S ovim spoznajama, u istraživanju će se ispitivati aspekte socijalne integracije koji se odnose na društvene odnose i osjećaj pripadnosti kako bi dobili detaljan prikaz koliko kontakta u zajednici strani radnici imaju, koliko su povezani s domaćem stanovništvu itd. Kao sljedeća teorija koja opisuje socijalnu integraciju, navodi se teorija samokategorizacije. Teorija pretpostavlja da se pojedinci pridružuju grupama s kojima percipiraju da imaju sličnosti dok se istovremeno pokušavaju distancirati od skupina s kojima imaju manje zajedničkog (Turner i sur., 1987, prema Becker, 2022) Primjena ove teorije na slučaj stranih radnika i njihovog osjećaja nacionalne pripadnosti znači da povećanjem sličnosti između stranih radnika i domaćeg stanovništva treba dovesti do povećane svijesti o zajedničkom pripadništvu grupi. Odnosno, povećanjem sličnosti društvenih mreža u kojima su strani radnici uključeni sa društvenim mrežama domaćeg stanovništva (npr. svakodnevnim kontaktom sa domaćim stanovništvom), povećava se osjećaj socijalne integriteta u društvu. Posljednja teorija koja opisuje socijalnu integraciju zvana teorijom kontakta nadalje podupire spoznaje iz prethodne dvije teorije, a glavna ideja teorije je naglasak na važnosti interakcije između skupina ili između pojedinaca različitih skupina kako bi se uklonile barijere između njih. Kontakt pomaže u percepcije svake osobe kao individualne, a ne isključivo kao člana druge društvene grupe te taj proces individualizacije dovodi do pozitivnijih stavova prema pojedincima kao i grupama pojedinaca (Brewer i Miller, 1984. prema Becker, 2022). Strani radnici koji imaju veći kontakt sa domaćim stanovništvom imate će pozitivniji stav prema njemu i obratno. To bi moglo utjecati na njihov osjećaj pripadnosti jer se pozitivan stav smatra preduvjetom za identifikaciju s pojedinom skupinom.

#### *1.5. Uloga profesije socijalnog rada u socijalnoj integraciji*

Socijalni rad se od svojih početaka uspostavlja kao profesija koja na organizirani i informirani način želi dati doprinos ublažavanju posljedica društvenih nejednakosti, koje dovode do toga da određeni pojedinci i skupine ljudi trpe veoma negativne posljedice (Žganec, 2022). Važno se osvrnuti na definiciju socijalnog rada kao praktično utemeljenoj profesiji i akademskog disciplini koja promiče socijalnu promjenu i razvoj, socijalnu koheziju i osnaživanje te oslobađanje ljudi. Principi socijalne pravde, ljudskih prava, kolektivne odgovornosti i poštovanja različitosti u

središtu su socijalnog rada (IFSW, 2014. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>, prema Žganec, 2022). Proces integracije omogućuje razvoj multikulturalnog društva, a pri tome socijalni radnici imaju ključnu ulogu u promicanju uspješne integracije migranata, odnosno, stranih radnika. Profesija socijalnog rada promiče socijalnu koheziju, kolektivnu odgovornost, osnaživanje pojedinaca i zajednice s posebnim naglaskom na osnaživanje (Rappaport, 1987, prema Viola i sur., 2018). Također, važan je cilj i povećanje društvenog sudjelovanja i predanost. Socijalni radnici prisutni su i u javnim i privatnim sektorima, kao i u formalnoj i neformalnoj podršci te kao takvi imaju mogućnost djelovanja i pružanja pomoći i potpore na više razina u društvu. Upravo zbog prisutnosti na više razina u društvu te zbog kompetencija koje socijalni radnik posjeduje, važno je aktivno uključiti socijalne radnike u proces socijalne integracije (Wegmann, 2014, prema Viola i sur., 2018). Socijalni radnici mogu aktivno odgovoriti na problema migranata koji se često suočavaju s nedostatkom sredstava, društvenim barijerama te netolerancijom i negativnim predrasudama domaćeg stanovništva (Fazzi, 2012, prema Viola i sur., 2018). U istraživanju koje su proveli Viola i suradnici, uloga socijalnih radnika u integraciji migranata proučava se iz dvije perspektive socijalne integracije. Prema Berryu (1997), integracija se smatra akulturacijom strategijama koje provode migranti, glavni naglasak je ideologiji multikulturalnosti te promicanju uključenosti i gostoljubivosti domaćeg stanovništva. Drugu perspektivu iznose Ager i Strang (2008) koji integraciju promatraju u smislu ostvarivanja građanskih prava i osnovnih potreba. Akulturacija predstavlja višedimenzionalni proces koji nastaje u susretu između migranata i primarnih kulturnih tradicija i vrijednosti domaćeg stanovništva (Schwartz i sur., 2010, prema Viola i sur., 2018). Akulturacija proizlazi iz kontakta među grupama te rezultira promjenom stavova među grupama te promjenom ponašanja između migranata i domaćeg stanovništva (Berry, 2001). Strategije akulturacije ovise o dva faktora. Prvi je stupanj kontakta među različitim kulturama te društveno sudjelovanje, odnosno, u kojoj su mjeri migranti uključeni u aktivnosti domaćeg stanovništva. Drugi faktor odnosi se na stupanj u kojem migranti žele zadržati vlastite kulturne vrijednosti (Berry, 1997). Sa stajališta migranata, poželjna je strategija integracije u kojoj migranti zadržavaju svoje kulturno nasljeđe te u isto vrijeme usvajaju nove kulturne običaje domaćeg stanovništva. Međutim, migranti, suočeni s

diskriminacijom i međugrupnim neprijateljstvom koje rezultira nedostatkom interesa domaćeg stanovništva za učenje o kulturi migranata, često budu marginalizirani. Kao najpoželjniji pokazao se multikulturalizam do kojeg dolazi kada većina grupe (migranti i domaće stanovništvo) podržava multikulturnu ideologiju. Integracija i multikulturalizam najprikladnije su strategije jer pogoduju interakciji i kontaktu između različitih kulturnih identiteta (Berry, 2001). Ipak, vrlo važan čimbenik koji treba uzeti u obzir pri planiranju socijalne integracije je zadovoljavanje osnovnih potreba. Ager i Strang (2008) navode specifične odredbe koje su ključne za uspješni proces integracije. Na prvoj razini to je pristup i mogućnost postignuća u ključnim područjima javnih aktivnosti kao što su stanovanje, zapošljavanje, zdravlje i obrazovanje. Pristup i uspjeh u navedenim aktivnostima ključni su pokazatelji uspješnog procesa integracije. Drugi važan element je dobivanje građanskih prava i državljanstva, odnosno sudjelovanje u građanskim i političkim aktivnostima. Sudjelovanje u građanskom i političkom životu te ostvarivanje prava također pomaže u očuvanju kulturnih vrijednosti i tradicija migranata te povećava međukulturni kontakt između migranata i domaćeg stanovništva. Kontakt među grupama i ostvarivanje prava pomaže i kod svladavanja strukturnih prepreka koje se odnose na jezične i kulturne barijere te na pitanje sigurnosti. Ističe se važnost jezika te poticanje smanjivanje prepreka do kojih dolazi zbog jezične barijere. Važno je poticati olakšavanje komunikacije među grupama te omogućiti migrantima učenje jezika domaćeg stanovništva kako bi komunikacija među grupama bila jednostavnija te kako bi lakše ostvarivali svoja prava i štitili svoju kulturnu tradiciju, budući da se integrirana zajednica oslanja na međusobno poznavanje i razumijevanje različitih kulturnih očekivanja. Važan je i element sigurnosti koji se odnosi na želju za mirom i prevladavanjem različitih oblika ugnjetavanja, društvenih prijetnji ili diskriminacije s kojima se migranti susreću (Ager i Strang, 2008). Cilj istraživanja koje su proveli Viola i suradnici bio je doznati na koje aspekte socijalne integracije socijalni radnici koji su uključeni u rad s migrantima stavljaju fokus. Rezultati ovog istraživanja pokazali su kako socijalni radnici proces socijalne integracije najčešće povezuju s rješavanjem konkretnih potreba i pronalaskom resursa koji pomažu u ostvarivanju potreba te se time približavaju pristupu za koji se zalažu Ager i Strang. Sudionici su isticali važnost odgovora na primarne potrebe migranta koje omogućuju daljnji proces

integracije. Ostvarivanje prava i pristup bitnim resursima predstavljaju temelj daljnje integracije jer odgovaraju na probleme kao što su nezaposlenost, rad na crno ili nemogućnosti pristupa zdravstvenim ili socijalnim uslugama. Ističu važnost rješavanja građanskog statusa migranata, kao što je državljanstvo, jer je rješavanje pitanja njihovog pravnog statusa temelj za ostvarivanje daljnjih usluga i resursa. Nakon rješavanja pravnih pitanja i osiguravanje osnovnih životnih potreba i pristupa resursima, stavlja se naglasak na međusobnu komunikaciju i kulturno posredovanje kojima se promiču društvene veze između migranata i domaćeg stanovništva. Ističe se uloga kulturalnih medijatora koji promiču komunikaciju ne samo između domaćeg stanovništva i migranta već i između različitih razina kao što je javni sektor, civilno društvo i slično. Socijalni radnici ne bi trebali imati fokus samo na prevladavanje jezične barijere pomoću prevođenja i poticanja učenja jezika, već bi trebali pomoći i razumjeti osjećaje i kulturno nasljeđe migranata koji dolaze te pronaći način kako očuvati njihove vrijednosti te ih uklopiti u život u novoj zajednici. Medijacija bi također trebala pomoći u svladavanju barijera i udaljenosti koje nastaju zbog nerazumijevanja domaćeg stanovništva i migranata (Viola i sur., 2018). Istraživanje Viole i suradnika naglašava da je angažman socijalnih radnika prvi korak prema integraciji, dok kulturni medijatori predstavljaju vezu i podržavajuće formalne i neformalne međugrupne odnose unutar pluralističkih konteksta. S obzirom na to, socijalni radnici trebaju sudjelovati u multidisciplinarnim timovima, zajedno sa kulturnim medijatorima koji mogu ponuditi jasno razumijevanje druge kulture i međukulturnih procesa u zajednici.

Kao što je ranije navedeno, posljednjih nekoliko godina, Hrvatska je primila veliki broj stranih radnika. Taj potez nije popraćen primjerenim integracijskim politikama koje uveliko nedostaju i otežavaju proces integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo. Socijalna integracija sagledava se iz različitih perspektiva koje je potrebno cjelokupno uzeti u obzir kako bi se dobila ideja o uspješnosti promicanja socijalne integracije u hrvatsko društvo. Socijalna integracija obuhvaća i zadovoljavanje osnovnih potreba te ostvarivanje građanskih prava, ali i stupanj kontakta i povezanosti među stranim radnicima i domaćeg stanovništva. S obzirom da je socijalna integracija stranih radnika u hrvatskom društvu tema koje je tek nedavno dobila na važnosti u društvu zbog velikog broja stranih radnika koji su došli u Republiku Hrvatsku, važno

je provesti kvalitativno istraživanje kojem je cilj dobiti uvid u potrebe i probleme s kojima se susreću strani radnici u Hrvatskoj te u mogućnosti koje vide za uspješniju integraciju u budućnosti. Osim stranih radnika, važno je ispitati i gledište stručnjaka koji se bave temom socijalne integracije stranih radnika u Hrvatskoj. S tim ciljem, ispitani su stručnjaci iz različitih udruga kako bi dobili uvid o tome koje se aktivnosti trenutno provede s ciljem socijalne integracije, koje probleme i potrebe stranih radnika s aspekata socijalne integracije percipiraju stručnjaci te koje smjernice i mogućnosti vide za budući rad na socijalnoj integraciji stranih radnika. Također, ispitana je i sadašnja uloga profesije socijalnog rada u radu s ovom skupinom korisnika i mogućnost veće uključenosti profesije socijalnog rada u ovom području. Ispitivanjem stranih radnika i stručnjaka dobiva se i uvid o tome koje aspekte integracije strani radnici i stručnjaci vide kao ključne te je li se oni razlikuju. Kvalitativnim istraživanjem dobiva se uvid na način na koji ljudi proučavaju, razumiju i interpretiraju svoju društvenu stvarnost (Bryman, 1988, prema Ritchie i sur., 2013). Osim toga, kvalitativnim istraživanjem dobiva se dublji uvid u samu temu koja se proučava. S obzirom da se radi o temi koja je tek nedavno dobila na važnosti u hrvatskom društvu, kvalitativni pristup omogućiti će dublji uvid u ovu temu istraživanja te se može dobiti uvid u sadašnje stanje socijalne integracije stranih radnika, ali i smjernice dobivene od samih stranih radnika i stručnjaka koji rade u ovom području koje daljnje mogućnosti postoje za praktični rad profesije socijalnog rada na ovom području te kako nam ova saznanja mogu biti korisna u daljnjem radu.

## **2. Cilj, problemi i istraživačka pitanja**

Cilj istraživanja bio je dobiti uvid u potrebe i probleme s kojima se susreću strani radnici i u mogućnosti za buduću uspješniju integraciju iz perspektive samih stranih radnika, ali i stručnjaka iz različitih udruga koji su uključeni u rad na socijalnoj integraciji. Cilj je bio i dobiti uvid stručnjaka o mogućnosti buduće veće uključenosti stručnjaka koji rade na poslovima socijalne integracije kako bi se formirale preporuke i implikacije za njihov učinkovitiji rad na poslovima socijalne integracije.

Sukladno cilju istraživanja, postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:

1. Koji su problemi i potrebe s kojima se strani radnici suočavaju u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo?
2. Koje su mogućnosti za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo?

### **3. Metoda**

#### *3.1. Uzorak*

Sudionici istraživanja su četiri strana radnika i pet stručnjaka iz različitih udruga čiji se djelokrug rada odnosi na rad na socijalnoj integraciji. Strani radnici koji su sudjelovali u istraživanju dolaze iz trećih zemalja, odnosno, s područja Azije, a koji su trenutno u Hrvatskoj i u radnom odnosu. Nadalje, strani radnici koji su uključeni u istraživanje znaju govoriti engleski ili hrvatski jezik na razini koja je dovoljna kako bi mogli razumjeti pitanja koja su im postavljena u intervjuu te kako bi mogli na pitanja dati konstruktivne odgovore. Također, sudionici koji su odabrani u istraživanju su oni koji su prethodno boravili u Hrvatskoj minimalno šest mjeseci prije provođenja intervjua, kako bi se osiguralo da su sudionici imali vremena i prilike dobiti uvid u spoznaje koje su se ispitivale u intervjuu te da su imali prilike dobiti vlastitu percepciju o socijalnoj integraciji u Hrvatskoj te kako se ona odvija. Također, svi sudionici žive i rade na području grada Zagreba. Prosječna dob sudionika je 32 godine, pri čemu najmlađi sudionik ima 25 godina, a najstariji 40 godina. Od četiri sudionika, tri sudionika su muškog spola, a jedan sudionik je ženskog spola. Sudionici su u svojoj zemlji podrijetla stekli srednju ili višu stručnu spremu. Iako se određivanjem ovih osobina pojavljuju ograničenja u istraživanju kao što su neuključenost stranih radnika koji ne poznaju engleski ili hrvatski jezik i čije se viđenje socijalne integracije vjerojatno razlikuje od stranih radnika koji znaju jezik kao i stranih radnika koji su u Hrvatskoj u vremenskom razdoblju kraće od šest mjeseci, ova navedena obilježja su potrebna kako bi se intervju mogao kvalitetno provesti i kako bi sudionici bili dovoljno upoznati i informirani o samoj temi istraživanja. Nadalje, u istraživanju je sudjelovalo pet stručnjaka iz različitih udruga i organizacija koje se u svom radu bave radom na socijalnoj integraciji. Prosječna dob ispitanika je 39 godina, pri čemu najmlađi sudionik ima 31 godinu, a najstariji sudionik 61 godinu. Od pet sudionika, četiri

sudionika su ženskog spola, a jedan sudionik je muškog spola. Radi se o stručnjacima sa višom stručnom spremom, a po zanimanju su to pravnici, socijalne radnice, ravnatelji i psiholozi. Pri odabiru stručnjaka nije bio fokus samo na socijalnim radnicima, budući da sama struka socijalnog rada nije još uvelike uključena u rad na ovoj temi te su stručnjaci birani prema njihovom aktivnom radu na području i aktivnostima socijalne integracije te da su upoznati s temom socijalne integracije stranih radnika u hrvatskom društvu. Za odabir sudionika istraživanja korištena je ne-probabilistička metoda, odnosno, metoda snježne grude. Ideja odabira metode snježne grude je u tome da je do stranih radnika teško doći pomoću određenih popisa u različitim institucijama i slično. Budući da strani radnici najčešće provode vrijeme i žive s drugim stranim radnicima, do ispitanika je najlakše doći pomoću metode snježne grude. Istraživač je sam pronašao prvog stranog radnika koji je pristao sudjelovati u istraživanju te je zatim odabrani strani radnik dalje preporučio kontakt s drugim stranim radnikom koji odgovara navedenim osobinama koje su potrebne za sudjelovanje u istraživanju, sve dok se nije ispunio broj od četiri ispitanika koji su potrebni za istraživanje. Odabir stručnjaka odvijao se na isti način, istraživač je sam pronašao prvu udrugu koja se bavi socijalnom integracijom stranih radnika te je stručna osoba dalje preporučala udruge i kontakte koji se bave tom temom. Nedostatak ove metode je u tome da veće izgleda odabira imaju društveno otvorenije, komunikativnije i poznatije osobe, odnosno, u slučaju ovog istraživanja, moguće je da su strani radnici koji su i sami komunikativniji ili integrirani u društvo preporučali dalje svoje poznanike koji su isto tako komunikativniji ili društveniji. S druge strane, time iz istraživanja bivaju isključeni strani radnici koji nemaju dobre komunikacije vještine ili krug poznanika. Isto tako, postoji mogućnost da udruga koja se bavi bitnim aktivnostima socijalne integracije nije uključena u istraživanje jer nije bila preporučena ili prepoznata od strane ostalih udruga koje sudjeluju u istraživanju.

### *3.2. Postupak*

Istraživanje je provedeno tijekom srpnja, kolovoza i rujna 2024. godine na području grada Zagreba. Najprije je kontaktiran prvi strani radnik koji je dalje preporučio drugog stranog radnika koji udovoljavao osobinama potrebnim za sudjelovanje u istraživanju. Isto tako, istraživač je kontaktirao prvu udrugu koja se bavi socijalnom integracijom stranih radnika te su udruge dalje uključivane prema prethodnoj

preporuci. Svi sudionici istraživanja upitani su za sudjelovanje u istraživanju te je svih četiri strana radnika i pet stručnjaka dobrovoljno pristalo sudjelovati u istraživanju. Podaci su prikupljeni primjenom polustrukturiranog intervjua. Prethodno je osmišljen predložak za intervju, posebno za strane radnike i posebno za stručnjake budući da se neka pitanja razlikuju. Predložak za intervju stranih radnika sadržava 12 glavnih te 6 potpitanja. Intervju za stručnjake sadržava 10 glavnih pitanja te 3 potpitanja. Prije svakog intervjua, od stranih radnika su zatraženi sociodemografski podaci o dobi, zemlji podrijetla, duljini boravka u Hrvatskoj, o poznavanju engleskog ili hrvatskog jezika, o radnom statusu te razini obrazovanja. Od stručnjaka su zatraženi podaci o dobi, razini obrazovanja i zanimanju. Prosjek trajanja intervjua za strane radnike bio je 15 minuta, a za stručnjake 25 minuta. Tijekom provedbe istraživanja poštovana su različita etička načela. Svi sudionici istraživanja upoznati su sa svrhom i ciljem istraživanja. Anonimnost sudionika je osigurana tako da se u objavi rezultata ne spominju osobni podaci, već se svakog pojedinog ispitanika prikazuje oznakom. Pri tome se ispitanike strane radnike označava oznakom SR i broj koji mu je dodijeljen s obzirom na njegov redoslijed u sudjelovanju u istraživanju. Također, stručnjake se označava oznakom STRUČ i brojem reda sudjelovanja. Strani radnici i stručnjaci označeni su različitim oznakama kako bi u obradi podataka bilo jasnije koji citati dolaze od stranih radnika, a koji od stručnjaka. U tekstu ovog istraživanja ne spominju se nazivi udruga u kojima rade stručnjaci koji su sudjelovali u istraživanju, kako se odgovori stručnjaka ne bi mogli povezati s pojedinim djelatnicima. Nadalje, ispitanici su upoznati s mogućnošću prestanka sudjelovanja kao i sa time da se razgovori snimaju diktafonom. Za navedeno su ispitanici dali usmeni pristanak. Također, ispitanici su obaviješteni o daljnjem postupanju s prikupljenom empirijskom građom, odnosno pridavanjem oznaka prilikom kodiranja i prikaza rezultata. Ispitanicima je ostavljena mogućnost dobivanja uvida u rezultate istraživanja.

### *3.3. Mjerni instrumenti*

Za provođenje ovog istraživanja odabran je polustrukturirani intervju. Polustrukturirani intervju odabran je kako bi postojao određeni protokol pitanja koja pokrivaju sve teme koje je potrebno ispitati u istraživanju, ali i kako bi bilo prostora za postavljanje dodatnih pitanja ili potpitanja ukoliko sudionici navedu neke spoznaje koje su za njih osobno važne, a nisu bile predviđene i navedene u pitanjima. Također,



budući da su u istraživanje uključeni strani radnici kod kojih se prilikom provedbe intervjua može pojaviti problem jezične barijere u razumijevanju pitanja ili davanja odgovora, izabrana je metoda intervjua licem u lice kao prigodna metoda jer omogućuje pojašnjenje pitanja sudioniku i lakše razumijevanje i izražavanje sudionika. Za svrhu ovog istraživanja, osmišljena su dva intervjua, jedan za strane radnike, a drugi za stručnjake. Pitanja su nastojala obuhvatiti iste teme kojima bi se ispitale potrebe i problemi stranih radnika vezanih uz socijalnu integraciju u hrvatsko društvo, ali je isto tako bilo potrebno osmisliti nekoliko posebnih pitanja za stručnjake koja su obuhvaćala ispitivanje o aktivnostima koje udruga provodi s ciljem integracije te o mogućnostima veće uključenosti profesije socijalnog rada u rad na ovom području, budući da sami stručnjaci imaju saznanja o ovim pitanjima dok strani radnici nemaju. Prije početka provođenja intervjua, ispitanicima su dane upute koje se odnose na etičke aspekte istraživanja i trajanje intervjua. S obzirom na to da samo jedan sudionik strani radnik razumije i govori hrvatski jezik, pitanja za strane radnike prevedena su na engleski jezik te se intervju provodio na engleskom jeziku. Transkripti su pisani na engleskom jeziku te su naknadno prevedeni na hrvatski jezik u svrhu obrade podataka.

Pitanja za sudionike strane radnike:

1. Opišite mi vaš odnos s ljudima koji žive u vašem okruženju? *Mislite li da bi vam ljudi iz vašeg okruženja pomogli ukoliko ih pitate za pomoć?*
2. Jeste li doživjeli uznemiravanje ili zlostavljanje u svom mjestu stanovanja? Ako jeste, opišite mi situaciju.
3. S kim se najčešće družite u slobodno vrijeme? *Čini li vaš krug prijatelja osobe hrvatskog državljanstva?*
4. Kakav je vaš osjećaj pripadnosti u zajednici? Koliko ste zadovoljni životom u zajednici općenito?
5. Kako su se vaši osjećaji promijenili od kada ste došli u Hrvatsku?
6. Opišite mi iskustvo nošenja s jezičnim barijerama u svakodnevnom životu i na poslu. *Učite li hrvatski jezik?*
7. Opišite mi vaše iskustvo rada i zapošljavanja. *S kojim problemima se najčešće susrećete? Od koga biste tražili informacije o svojim pravima na radnom mjestu?*
8. S kojim problemima se susrećete pri traženju liječničke pomoći?

9. S kojim problemima se najčešće susrećete pri traženju smještaja?
10. Znete li za neku organizaciju ili ustanovu koja pomaže stranim radnicima u traženju pravne pomoći, učenju jezika ili zaposlenju?
11. Prema vašem mišljenju, koja je glavna prepreka za uspješnu integraciju stranih radnika u hrvatskom društvu?
12. Što mislite što bi se trebalo promijeniti kako bi se olakšao proces integracije stranih radnika u hrvatsko društvo?

Pitanja za sudionike stručnjake:

1. Navedite mi tri ključne aktivnosti/uloge vaše organizacije/udruga u radu sa stranim radnicima
2. Prema Vašem mišljenju, kako se strani radnici osjećaju u svojoj novoj okolini s aspekta prihvaćenosti, sigurnosti, životnih mogućnosti i slično?
3. Što mislite koje su glavne prepreke s kojima se strani radnici susreću s obzirom na jezične barijere? *Prema Vašem mišljenju, koliko su strani radnici zainteresirani za učenje jezika?*
4. Prema Vašem mišljenju, s kojim problemima se strani radnici najčešće susreću prilikom rada i zapošljavanja? Prema Vašem mišljenju, koliko su upoznati sa svojim pravima na radnom mjestu?
5. S kojim problemima se strani radnici susreću prilikom traženja liječničke pomoći, odnosno ostvarivanja zdravstvenog osiguranja?
6. S kojim problemima se strani radnici susreću prilikom traženja smještaja?
7. Prema Vašem mišljenju, koje su glavne prepreke za uspješnu socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo? *Je li ujedno i problem s kojim Vam se strani radnici najčešće javljaju?*
8. Što mislite što bi se trebalo promijeniti u zajednici i u društvu kako bi se olakšao proces socijalne integracije stranih radnika u hrvatsko društvo?
9. Vidite li mogućnost i potrebu veće uključenosti struke socijalnog rada u budućem radu s ovom skupinom korisnika?
10. Imate li još nešto važno za reći o ovoj temi, a da Vas nisam pitala u prethodnim pitanjima?

### 3.4. Obrada podataka

Metoda obrade podataka koja je korištena u istraživanju naziva se u literaturi tematska analiza podataka (Braun i Clarke, 2006). Ta metoda pokazala se najprikladnijom s obzirom na temu i njoj pripadajuća istraživačka pitanja. Metoda se temelji na induktivnom pristupu koji omogućuje produbljivanje teme na područja koja se nisu mogla unaprijed predvidjeti iz literature. Nakon provedbe intervjua, pisani su transkripti intervjua te je daljnja obrada uključivala čitanje transkripta i bilježenje onih dijelova koji predstavljaju odgovor na navedena istraživačka pitanja. Pronalazile su se zajedničke teme koje proizlaze iz sličnosti sadržaja te su se istim temama pripisivali kodovi. Zatim su sadržajno slične teme grupirane i definirane. Nakon što je provjereno odgovaraju li teme i kodovi postavljenim istraživačkim pitanjima, izrađene su tematske mape (Braun i Clarke, 2006).

## 4. Rezultati

Tablica 1.

*Problemi i potrebe stranih radnika u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo*

Tematsko područje: Problemi i potrebe stranih radnika u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo

Teme	Podteme
1. Pripadanje i sigurnost	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kontakt i pomoć ljudi u susjedstvu</li><li>• Iskustva s lokalnim stanovništvom</li><li>• Prijateljski odnosi</li><li>• Osjećaj pripadnosti</li><li>• Osjećaj sigurnosti</li><li>• Prilagodba na kulturu</li></ul>
2. Nepoznavanje hrvatskog jezika	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teškoće učenja jezika</li><li>• Poteškoće u komunikaciji</li><li>• Otežan pristup uslugama</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otežan pristup tečajevima hrvatskog jezika</li> <li>• Nerazumijevanja sadržaja dokumenata</li> </ul>
3. Rad i zapošljavanje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neinformiranost o radnim pravima i izvorima pravne pomoći</li> <li>• Prijetnje deportacijom i otkazom</li> <li>• Prešućivanje o pravima radnika od strane nadređenih</li> <li>• Iskorištavanje na radnom mjestu</li> <li>• Nepoštivanje ugovora o radu</li> <li>• Neprijavljivanje dozvole za boravak i rad</li> <li>• Ovisnost statusa boravka o dozvoli za boravak i rad</li> </ul>
4. Pristup zdravstvenim uslugama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nemogućnost pronalaska doktora opće medicine</li> <li>• Jezična barijera u komunikaciji</li> <li>• Nedostatak prevoditelja</li> <li>• Neinformiranost o zdravstvenom osiguranju i uslugama</li> <li>• Ovisnost zdravstvenog osiguranja o dozvoli za boravak i rad</li> </ul>
5. Traženje smještaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jezična barijera</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predrasude domaćeg stanovništva</li> <li>• Neadekvatni uvjeti smještaja</li> </ul>
--	---

1. Problemi i potrebe stranih radnika vezani uz **pripadanje i sigurnost** prikazani su kroz sljedeće podteme: kontakt i pomoć ljudi u susjedstvu, iskustva kontakta s lokalnim stanovništvom, prijateljski odnosi, osjećaj pripadnosti, osjećaj sigurnosti i prilagodba na kulturu. **O kontaktu i pomoći ljudi u susjedstvu**, ispitanici govore u sljedećim izjavama: „U mojem susjedstvu ima dosta ljudi koji istu nisu odavde, s njima je nekako lakše, lakše nas prihvaćaju. Ali, s nekima ima problema. Živim u kući, ja sam na katu, moji susjedi su ispod mene. Oni su rasisti, ajmo to tako reći. Znaju izmišljati neke priče o meni koje nisu istina, par puta su se žalili na mene... Ovo za pomoć, pa da, imam nekoliko susjeda s kojima si međusobno pomažemo, oni meni ja njima. Drago mi je da imam barem nekoga u svojoj blizini za pomoć.“ (SR2); „Paa, ljudi u našem okruženju uopće ne razgovaraju s nama... Možda zato što smo novi ovdje, ne znam... Ali tu smo već tri mjeseca i nitko ne razgovara s nama. Ili možda zato što smo stranci ovdje... Pa mislim da bi pomogli ljudima ako im treba pomoć.“ (SR3). O **iskustvima s lokalnim stanovništvom** ispitanici govore u sljedećim citatima: „Pa, da, mislim, nije bilo nikad tuče ili nečega, bar ne kod mene, moji rođaci jesu imali i takvih problema. Ali čuješ često komentare, stranci su ovakvi ili onakvi, ljudi te ružno gledaju.“ (SR2); „Da, doživjeli smo nasilje od nekih pijanih ljudi na ulici u Dubravi...Radili smo dostavu, uzeli su nam novce koji smo imali kod sebe i udarali nas... Nakon toga smo to prijavili policiji, poslije nekoliko dana i te ljude je na kraju uhvatila policija...“ (SR1). Nadalje, o podtemi **prijateljski odnosa** ispitanici navode sljedeće: „Paa, u slobodno vrijeme najčešće sam kod kuće sa svojom ženom... Da, imam puno prijatelja koji su Hrvati, ponekada se družimo i izlazimo skupa.“ (SR3); „Da, da, imam ovdje puno prijatelja i rodbine, obitelji. Pa slobodno vrijeme provodim s njima, ili s rodbinom, često se družimo kod kuće ili odem van s prijateljima, neki od njih su

*Hrvati. To je sve okej.*“ (SR2). O **osjećaju pripadnosti**, ispitanici navode sljedeće: „*Većinu vremena se osjećam sjajno dok provodim vrijeme vani među ljudima, ali ponekada nas lokalni ljudi, Hrvati, gledaju nas na ružni način, kao da nas žele napasti. Razmišljaju na način da smo mi loši ljudi, stranci, da ne pripadamo ovamo, zašto smo uopće došli ovdje i tako... Čujem puno komentara o tome da im krademo radna mjesta... Kao da je to naša krivica...*“ (SR1); „*Ja se osjećam vrlo zahvalno na svemu ovdje. Iako, hmm, prije sam bio doista zadovoljan, ali sada... malo je drugačiji osjećaj, sada kada je puno stranih radnika došlo ovdje u Hrvatsku, kada je Hrvatska ušla u schengen. Imam osjećaj da neki dio Hrvata postaje više rasistički, kakvi nisu bili prije...*“ (SR3). O **osjećaju sigurnosti** govore sljedeće izjave ispitanika: „*Ponekada kada čujem grube riječi upućene prema nama to je pomalo uznemirujuće*“ (SR4); „*Naši korisnici koji su tamnije boje kože, oni jako često izvještavaju o tome da ih na ulici ljudi čudno gledaju, da osjećaju kao da predstavljaju neku prijetnju... To je zapravo najviše iz iskustva naših korisnika koji su tamnije boje kože, oni su s nama podijelili osjećaje u vezi toga, amm, kakve su neke reakcije okoline na ulici ili dok čekaju bus i slično, s tog aspekta bi rekla da jako osjećaju te poglede na sebi.*“ (STRUČ2). O **prilagodbi na kulturu** govore sljedeći citati: „*Kada sam tek došao u Hrvatsku sve je bilo velika promjena za mene, kao što je novi jezik, nova kultura, novi ljudi... Ali nakon što je prošlo mjesec dana i više, počeo sam se osjećati dobro ovdje. Počeo sam se privikavati na promjene.*“ (SR1); „*Oni kasnije kad vide da se to mora, i ovi koji žele ostati, oni da, oni se pokušavaju uključiti i dolaze kod nas i za pravne savjete i za pomoć, tipa spajanje obitelji, žele dovesti svoje obitelji. Onda takvi žele učiti jezik, žele upoznavati kulturu, moraju radi djece, onda je lakše s njima raditi. Ali oni koji dođu samo da bi zaradili nešto i slično i šalju svojoj obitelji novac, s takvima je najviše problema.*“ (STRUČ1). Pripadanje i sigurnost važni su aspekti socijalne integracije koji obuhvaćaju kontakt s lokalnim stanovništvom, prijateljske odnose u zajednici, osjećaje sigurnosti i pripadnosti te kulturnu adaptaciju. Iz navedenih izjava ispitanika doznajemo da, iako postoji određeni kontakt stranih radnika sa

lokalnim stanovništvom u susjedstvu, postoji i određena distanca lokalnog stanovništva prema stranim radnicima. Također, doznajemo i o iskustvu doživljenog nasilja, a ispitanici se više puta referiraju i na neugodne komentare i poglede od strane lokalnog stanovništva koji ujedno doprinose i narušenom osjećaju pripadnosti i sigurnosti. Ispitanici pozitivno izvještavaju o prijateljskim odnosima u kojima navode i prijateljske odnose s članovima lokalnog stanovništva te o prilagodbi na kulturu na koju je pozitivno utjecala duljina vremena kojeg su strani radnici proveli u novoj okolini. Iz navedenih izjava o temi pripadnosti i sigurnosti, navodi se na zaključak kako ispitanici imaju izgrađene socijalne mreže te pokazuju želju za kulturnom prilagodbom, a najviše problema nalaze u percipiranom neprihvatanju od strane lokalnog stanovništva koje narušava njihov osjećaj sigurnosti i pripadnosti u hrvatskom društvu. Navedeno se može povezati s Berryevom idejom multikulturalizma kao najboljeg rješenja za proces socijalne integracije, a odnosi se na to da socijalna integracija ovisi o čuvanju vlastitih kulturnih vrijednosti, ali i prihvatanja novih od strane migranata te o prihvatanju novih kultura od strane lokalnog stanovništva. Međutim, kako Berry navodi, proces je često ometen marginalizacijom migranata od strane domaćeg stanovništva koje ne pokazuje interes za kulturu migranata te ih diskriminira (Berry, 1997).

2. **Nepoznavanje hrvatskog jezika** prepoznato je kao sljedeći problem, a manifestira se kroz teškoće učenja jezika, poteškoće u komunikaciji, otežan pristup uslugama, nerazumijevanje sadržaja dokumenata i otežan pristup tečajevima jezika. Prema izjavama ispitanika, hrvatski jezik doživljaju kao jezik koji je teško naučiti te govore o **teškoćama učenja jezika**: „*Teško im je naučiti hrvatski jer je sam po sebi kompliciran jezik, a drugi izazov je taj nedostatak vremena i radno vrijeme koje nije dovoljno u rutini da oni mogu lijepo planirati odlazak na svaki sat tečaja*“ (STRUČ4); „*Jako je teško naučiti hrvatski jezik, ali s obzirom na svoj posao naučila sam nešto jezika kako bi se mogla sporazumjeti s kolegama i gostima*“ (SR4). Nepoznavanje jezika stvara **poteškoće u komunikaciji** o čemu ispitanici govore u

sljedećim izjavama: „Teže ti je i raditi, na puno radnih mjesta treba hrvatski jezik, s ljudima se moraš sporazumjeti. Ma ne samo na poslu, i ovako, svaki dan s ljudima, ako ti ne znaš hrvatski, oni ne znaju engleski, pa kako ćeš“ (SR2); „Jezična barijera utječe uglavnom ono na apsolutno sve sfere života. Da predstavlja prepreku u formalnom obliku vezano uz zapošljavanje i sve, ali i u ovom neformalnom, mislim, ako ne znate dovoljno dobro jezik nećete se baš osjećati dovoljno samouvjereno pristupiti nekome imat će te taj strah da će vam se netko rugat, da nećete biti shvaćeni...“ (STRUČ3). Nepoznavanje jezika negativno utječe **otežava pristup određenim uslugama** u zajednici, i formalnim i neformalnim: „Većina medicinskih djelatnika ne želi nam pomoći ili pristupiti osim ako ne govorimo hrvatski jezik. Ne trude se sporazumjeti s nama, čak niti na engleskom“ (SR4). Nadalje, samo učenje hrvatskog jezika otežano je s obzirom na problem **otežanog pristupa tečajevima hrvatskog jezika** o čemu ispitanici govore u sljedećim izjavama: „Kao prvo, oni žele učiti jezik, međutim problem je što ih poslodavac na jedan način iskorištava u odnosu na postojeće radnike, pa im mijenja stalno smjene, oni ne mogu biti redoviti na tim tečajevima jezika, ako i žele učiti onda su i umorni, pa onda ne vide potrebu kasnije da uopće trebaju učiti.“ (STRUČ1); „Organizirani tečajevi hrvatskog jezika su rijetko prilagođeni potrebama migrantskih radnika u smislu, migrantski radnik koji radi tri smjene ne može od osam do četiri ići na tečaj jezika ili netko tko može samo vikendom, rijetki su ti tečajevi koji su dostupni vikendom..“ (STRUČ5). Također, nepoznavanje hrvatskog jezika predstavlja problem i u smislu **nerazumijevanja sadržaja ugovora**, odnosno, strani radnici često ne razumiju sadržaj ugovora o radu i ostalih dokumenata koje potpisuju upravo zato što su ti dokumenti pisani na hrvatskom jeziku: „Čak ni svoj ugovor o radu ne mogu razumjeti jer je napisan na hrvatskom jeziku. Nikad nisam dobio englesku verziju, ne znam što piše.“ (SR3); „Nisu upoznati sa sadržajem tih ugovora, oni potpišu ugovor i ne znaju što su potpisali“ (STRUČ1). Nepoznavanje jezika, odnosno, jezična barijera predstavlja problem u svim sferama života stranih radnika, formalnim i neformalnim. Otežana komunikacija utječe i na



pristup uslugama, odnosno, osoba neće imati jednake prilike ostvariti svoje usluge i prava na jednak način kao lokalni stanovnik upravo zbog jezične barijere. Ispitanici navode i poteškoće samog učenja jezika kojeg opisuju kao teškog za naučiti, a otežani pristup tečajevima jezika dodatno otežava situaciju u kojoj osoba koja želi pristupiti tečaju jezika nije u mogućnosti to napraviti zbog obaveza na radnom mjestu. Nemogućnost pristupa tečajevima jezika zapravo ograničava cijeli proces daljnje socijalne integracije budući da poznavanje jezika utječe na mnoge aspekte socijalne integracije. Kao što su Major i suradnici (2014) naveli u svojem istraživanju, znanje jezika daje važan doprinos u osjećaju povezanosti s društvenom grupom. Strani radnik koji poznaje hrvatski jezik lakše će komunicirati s lokalnim stanovništvom te će moći proširiti svoju socijalnu mrežu. Osim toga, znanje jezika doprinosi čimbenicima koji se odnose na zapošljavanje. Migranti koji ne poznaju jezik lokalnog stanovništva često se izjašnjavaju o ograničenjima s kojima se susreću na radnom mjestu upravo zbog nepoznavanja jezika (Major i sur., 2014). Iako se ispitanici u ovom istraživanju nisu osvrnuli na problem komunikacije na radnom mjestu, spomenut je problem nerazumijevanja sadržaja ugovora o radu. Samim poznavanjem hrvatskog jezika, izbjegle bi se potencijalne opasnosti potpisivanja ugovora čiji sadržaj strani radnici ne razumiju te bi se smanjila mogućnost iskorištavanja stranih radnika na osnovu istih.

3. Problem **rada i zapošljavanja** stranih radnika u Hrvatskoj manifestira se u neinformiranosti stranih radnika o njihovim pravima i izvorima pravne pomoći, prijetnjama deportacijom i otkazom, prešućivanjem o pravima radnika od strane naređenih, iskorištavanjem na radnom mjestu, nepoštivanjem ugovora o radu, neprijavlivanjem dozvole za boravak i rad te ovisnosti statusa boravka o dozvoli za boravak i rad. *Neinformiranost stranih radnika o njihovim pravima i izvorima pravne pomoći* očituje se u sljedećim izjavama ispitanika: „*Stvarno ne znam gdje bi pitao za informaciju o svojim pravima...*“, „*Ne, nikada nisam dobio informaciju o udrugama za pravnu pomoć, ne znam je li postoje*“ (SR3); „Često nisu

upoznati sa svojim pravima i obavezama“ (STRUČ4). O **prijetnjama otkazom i deportacijom** govore sljedeće izjave ispitanika: „...Kao jednom kada sam mu rekao da nas njegovi domaći radnici zlostavljaju, on ništa nije poduzeo u vezi toga, nakon toga na kraju sam mu rekao da ću ja onda dati otkaz, njegov odgovor je bio da ako dam otkaz na poslu da će doći k meni s odvjetnikom i da će me deportirati natrag u moju državu, iako ja znam da me ne mogu deportirati...“ (SR1); „Ako bi migrantski radnik govorio, odnosno zahtijevao ostvarenje svojih radničkih prava to uvelike može naići na izazov da će poslodavac prijetiti otkazom, ako se otkáže ugovor o radu ukida se radna dozvola i poslodavac de facto može prijetiti deportacijom migrantskog radnika ako on zahtijeva ne znam plaćanje prekovremenih sati...“ (STRUČ5). Također, često je **prešućivanje o pravima radnika od strane nadređenih** na radnom mjestu o čemu doznajemo u sljedećim izjavama: „Često budu i problemi gdje poslodavci na neki način iskorištavaju njihovo neznanje, ne prijavljuju ih na određene periode tako da znam situacija više žena koje su ostale trudne, imale su problema s poslodavcima s porodiljnim dopustom upravo zbog toga što ih poslodavac nije prijavio na neko vrijeme“ (STRUČ3); „Uskraćuju im i informacije, evo radna dozvola se izdaje na godinu dana, nakon što istekne taj period poslodavac je dužan podnijeti zahtjev za produljenje dozvole, radnik uopće ne zna je li poslodavac to zaista napravio ili nije i često se zna dogoditi da poslodavac to ne napravi, a i dalje iskorištava radnika koji je sada u iregularnom položaju jer nema reguliran boravak na temelju te radne dozvole i još ga plaća na crno i iskorištava dodatno jer mu može prijetiti deportacijom.“ (STRUČ5). O načinima **iskorištavanja na radnom mjestu** doznajemo iz sljedećih citata: „Smeta mi što mi stalno mijenjaju smjene i šalju me da radim uvijek na drugim lokacijama koje su dosta udaljene od mog stana... Gubim puno vremena na to, a i ovako sam već umoran... Rekao bi da češće šalju mene i ostale strance nego Hrvate, ali na to sam već navikao...“ (SR3); „...tu govorimo o nečem drugom, o bjanko zadužnici, osobe se tjera da potpisuju dokumente na temelju kojih poslodavac nekad u budućnosti u bilo kojem momentu bez ikakvog razloga

može zaplijeniti svu plaću koju je strani radnik zaradio u Hrvatskoj“ (STRUČ5). Poslodavci također **često ne poštuju ugovor o radu**: „Ne plaćaju im prekovremene, ne plaćaju im smještaj ili je smještaj bez ikakve privatnosti, budu smješteni s više od desetak osoba u istom smještaju.“ (STRUČ5). „**Neprijavljivanje dozvole za boravak i rad** jedan je od ključnih problema o kojem ispitanici govore u sljedećim izjavama: „Ima čak i slučajeva da im kažu da su ih prijavili za produljenje radne dozvole, pa ne prijave ili odjave, pa muljaže s mirovinskim i zdravstvenim, svašta ima.“ (STRUČ1). Problem koji se veže uz neprijavljivanje radne dozvole je problem **ovisnosti statusa stranog rada o dozvoli za boravak i rad**: „Poslodavac može otkazati ugovor o radu i ta radna dozvola više ne vrijedi, a ako oni u 15 dana se ne prijave za novu radnu dozvolu, kod nekog drugog poslodavca, oni su tu ilegalno“ (STRUČ1); „S druge strane je problematično i to što kada dobiju dozvolu za boravak i rad ta dozvola se veže za određenog poslodavca, dakle oni doslovno na njihovom rješenju i dozvoli im piše kod kojeg će poslodavca raditi što bi značilo da u trenutku raskida tog ugovora ili isteka tog ugovora u suštini on gubi pravo za boravak u Hrvatskoj.“ (STRUČ4). S obzirom da je rad i zapošljavanje glavni motiv zbog kojeg većina stranih radnika dolazi u Hrvatsku, problemi koji se odnose na to područje od iznimne su važnosti za razmatranje. Kao glavni problem ističe se ovisnost statusa boravka o dozvoli za boravak i rad, odnosno, radnik koji izgubi posao gubi pravo na boravak u Republici Hrvatskoj. Radnik koji je u takvom ugroženom položaju imat će manje mogućnosti prijaviti nepravilnosti u radu ili iskorištavanje na radnom mjestu, a s obzirom da se dozvola za boravak i rad veže za poslodavca, samim time imaju manje mogućnosti promjene posla, odnosno, poslodavca. Strani radnici su izloženi prijetnjama otkazom od strane poslodavaca, a zbog ranije navedene jezične barijere manje su informirani uopće o svojim pravima na radnom mjestu što ih stavlja u lošu poziciju za nepoštivanje njihovih prava. Zapošljavanje, odnosno, radni status obično se smatra ključnim faktorom za uspješno rješavanje problema socijalne integracije za migrante te ono za njih predstavlja ulaz u ekonomsku

neovisnost, ali isto tako zapošljavanje utječe na razvoj društvenih mreža u zajednici i mogućnost kontinuiranog učenja jezika u samoj zajednici (Chien-Juh, 2019). S obzirom na važnost statusa zaposlenja za strane radnike u Hrvatskoj, problem dozvola za boravak i rad i rada treba biti primaran u osmišljavanju rješenja za uspješniju socijalnu integraciju stranih radnika u Hrvatskoj budući da predstavlja temelj za sve ostale aspekte integracije.

4. **Pristup zdravstvenim uslugama** za strane radnike otežan je iz sljedećih razloga: nemogućnosti pronalaska doktora opće medicine, jezične barijere u komunikaciji, nedostatka prevoditelja, neinformiranosti o zdravstvenom osiguranju i uslugama i ovisnosti zdravstvenog osiguranja o dozvoli za boravak i rad. O **nemogućnosti pronalaska doktora opće medicine** ispitanici govore u sljedećim izjavama: „...razbolio sam se i u to vrijeme još uvijek nisam imao svog doktora, tri mjeseca sam tražio doktora jer niti jedan doktor nije imao kod sebe mjesta da me prihvati kao svog pacijenta...“ (SR1). Pri ostvarivanju zdravstvenih usluga dolazi do poteškoća zbog **jezične barijere**, odnosno, teškoća u komunikaciji stranih radnika s medicinskim djelatnicima: „nisam dobio na kraju ni dobro objašnjenje što mi je, nisam baš razumio... Ne pričaju doktori baš dobro engleski ovdje u Hrvatskoj, ili ne žele pričati...“ (SR1); „Međutim, doktori primarne zdravstvene zaštite će vrlo često zbog činjenice da osoba ne govori hrvatski jezik odbiti osobu upisati kod sebe, odbiti će pružiti zdravstvenu zaštitu...“ (STRUČ5). Na problem jezične barijere veže se problem **nedostatka prevoditelja** koji bi mogli služiti kao poveznice između stranih radnika i zdravstvenih djelatnika: „Pa opet bi rekla da je problem jezik i to što je zapravo unutar sustava bilo kojeg u Hrvatskoj, ne postoje prevoditelji koji su na raspolaganju. Ni u zavodu za zapošljavanje ni u bolnicama, dakle to sve uvijek ide preko nevladinih organizacija manje-više, a mislim ako ljudi ne znaju da postoje te organizacije ili ako organizacije trenutno ne pružaju podršku skupini kojoj osoba pripada mislim da se stvari jako brzo zakompliciraju.“ (STRUČ3). Nadalje, problem koji se pojavljuje odnosi se na **neinformiranost stranih radnika**

*o zdravstvenom osiguranju i zdravstvenim uslugama* o čemu govore sljedeće izjave: „*Ali, puno njih nije uopće informirano o svojem pravu na zdravstveno osiguranje i ne znaju da se, am, s obzirom da oni imaju isto svoju iskaznicu zdravstvenog osiguranja na temelju posla, tu ne znaju da se mogu javiti kod svoga liječnika i to ne samo u slučaju hitnih situacija ili da im je nešto akutno, nego da mogu imati svog liječnika obiteljske medicine kojem se onda javljaju za sve. Mislim da njima to najčešće postane aktualno kada trebaju otvarati bolovanja, prije toga zapravo nisu informirani o tim mogućnostima.*“ (STRUČ2). Problem koji se ističe za strane radnike odnosi se na **ovisnost zdravstvenog osiguranja o dozvoli za boravak i rad**: „*Ako su zaposleni i imaju radnu dozvolu, onda nije problem, jer onda imaju redovito uplaćeno zdravstveno, onda je okej. Međutim tu ima problema što poslodavci muljaju, oni rade kod njih, nekako im isplate ili na crno, na ruke, a ne prijave ih preko računa jer još nemaju radnu dozvolu, pa danas će, sutra će, jer taj proces dobivanja radne dozvole traje od 2 mjeseca pa dalje, a oni za to vrijeme znaju iskorištavati ljude, pa nemaju zdravstveno i tu je problem*“ (STRUČ1). Kod aspekata koji se odnose na pristup zdravstvenom osiguranju i uslugama, ponovno se navodi problem dozvola za boravak i rad o kojima ovisi zdravstveno osiguranje stranog radnika. Pristup zdravstvenim uslugama predstavlja ključni element u procesu socijalne integracije, a nadovezuje se na važnost rješavanja građanskog statusa migranata jer je rješavanje pitanja statusa boravka temelj za ostvarivanje daljnjih usluga i resursa (Ager i Strang, 2008). Pristup zdravstvenim uslugama, odnosno, zdravlje, predstavlja osnovnu životnu potrebu te kao takav predstavlja problem koji se primarno mora rješavati u budućoj socijalnoj integraciji stranih radnika. Ponovno se naglašava problem jezične barijere i važnost mogućnosti učenja hrvatskog jezika kako bi strani radnici mogli ostvariti pristup uslugama u zajednici.

5. **Traženje smještaja** prepoznato je kao problem s kojim se susreću strani radnici u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo. Do poteškoća u traženju smještaja dolazi zbog jezičnih barijera, predrasuda domaćeg

stanovništva te neadekvatnih uvjeta smještaja. O **jezičnoj barijeri** ispitanici govore u sljedećim izjavama: „*Neki Hrvati koji iznajmljuju stan, oni ne znaju engleski jezik, ja ne znam hrvatski jezik, ne možemo se sporazumjeti o očekivanjima, cijeni i ostalom. Znali smo odustati od stana jer se nismo mogli sporazumjeti. A i nekada se Hrvatima ne da truditi komunicirati s nama kada čuju da pričamo engleski jezik, pa nas odmah u početku odbiju ili ne odgovore na poruku s upitom za stan.*“ (SR3). Osim prepreke jezične barijere, tijekom traženja smještaja strani radnici nailaze i na predrasude domaćeg stanovništva koje se odnose na njihovu nacionalnu pripadnost, ali i na financijsko stanje. O **predrasudama domaćeg stanovništva** sudionici govore u navedenim izjavama: „*Ja mislim da je problematika smještaja u tom polugu koji se mora dati, odnosno u njihovoj financijskoj spremnosti i imućnog stanja za najam uopće stambenih jedinica amm, s druge strane sigurno da hrvatsko lokalno stanovništvo ima predrasude prema njima koje ne moraju biti nužno vezane uz njihovo podrijetlo i slično već mogu biti vezane uz njihovu financijsku situaciju, oni mogu imati predrasude vezane uz financijske situacije tih osoba da li će biti u mogućnosti da dugoročnije isplaćuju sve troškove režija, najamnine i slično“ (STRUČ4); „*Postoji previše predmeta u kojem bi osoba dogovorila razgledavanje stana, u trenutku kada bi osoba najmodavac otkrila boju kože te osobe, tog trenu je stan postao nedostupan, do te mjere da je to nekada bilo suludo kako je to bilo napravljeno. Am, isto imamo vrlo očitu diskriminaciju u odnosu na to da ako najmodavac ipak želi dati stan on će tu najamninu povisiti za 100, 150, 200 eura za migrantskog radnika ili potraživati da više njih natrpa u jednom stanu jer će mu se to tolerirati“ (STRUČ5). Osim same poteškoće pronalaska smještaja, strani radnici susreću se i s problemom **neadekvatnih uvjeta smještaja** o čemu govore u izjavama: „*Ali kada dođu novi ljudi, plate veliku cijenu za stan, ali, to je ono, u mali stan stave po šestoro ljudi, to su nehumani uvjeti, nemaju prostora, naravno da je onda i nered. A to se najmodavcima više i isplati. Jer po osobi uzmu po 200 eura, a stave unutra šest osoba. Nije to ničim regulirano, država ne obraća pažnju na taj problem.*“ (SR2). Osim pristupa zdravstvenim uslugama, stanovanje**

također predstavlja osnovnu životnu potrebu stranih radnika te je osiguravanja sigurnog stanovanja temelj za daljnje procese socijalne integracije (Ager i Strang, 2008). Ispitanici se tu ponovno najviše referiraju na probleme u odnosima s lokalnim stanovništvom, odnosno, na predrasude lokalnog stanovništva zbog kojih je teže pronaći smještaj s adekvatnim uvjetima stanovanja. I u pronalasku smještaja, strani radnici ponovno se suočavaju s jezičnom barijerom koja otežava komunikaciju s lokalnim stanovništvom te se nadovezuje na ranije navedene probleme nepoznavanja hrvatskog jezika. Stanovanje se povezuje i s osjećajem sigurnosti koji se odnosi na želju za mirom i prevladavanjem različitih vrsta ugnjetavanja i diskriminiranja s kojima se migranti susreću (Ager i Strang, 2008).

Tablica 2.

*Mogućnosti za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo*

Tematsko područje: *Mogućnosti za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo*

Teme	Podteme
1. Kulturna adaptacija u hrvatsko društvo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razvoj senzibilizacije lokalnog stanovništva</li> <li>• Rad na akulturaciji</li> <li>• Tečajevi za učenje kulture</li> <li>• Uravnoteživanje očekivanja društva</li> <li>• Poticanje interkulturalnosti</li> <li>• Politike protiv rasizma</li> </ul>
2. Mogućnost učenja hrvatskog jezika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omogućiti lakše učenje hrvatskog jezika za strane radnike</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiziranje tečajeva od strane poslodavaca</li> </ul>
3. Zaštita prava stranih radnika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mogućnost prijave poslodavca posebnom državnom tijelu</li> <li>• Sprječavanje ilegalnog rada</li> <li>• Upoznavanje stranih radnika s njihovim pravima</li> <li>• Olakšavanje procesa prijave dozvole za boravak i rad</li> <li>• Izmjene i dopune zakona o strancima</li> </ul>
4. Pomoć pri pristupu zdravstvenim uslugama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pomoć u pronalasku doktora</li> <li>• Upućivanje o dostupnim zdravstvenim uslugama u Hrvatskoj</li> <li>• Dostupnost prevoditelja</li> </ul>
5. Bolji uvjeti smještaja za strane radnike	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrola smještaja stranih radnika od strane države</li> </ul>
6. Integracijske politike	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jača suradnja države s udrugama</li> <li>• Davanje kontinuirane podrške udrugama</li> <li>• Stvaranje nacionalne integracijske politike</li> <li>• Osmišljavanje integracijskog plana</li> <li>• Sinergijski učinak socijalne integracije</li> </ul>

1. Mogućnosti za poboljšanje buduće socijalne integracije stranih radnika u aspektima **kulturne adaptacije u hrvatsko društvo** odnose se na razvijanje senzibilizacije lokalnog stanovništva, rad na akulturaciji, tečajevima za učenje



kulture, uravnoteživanje očekivanja društva, poticanje interkulturalnosti i politike protiv rasizma. O važnosti **razvoja senzibilizacije lokalnog stanovništva** govore ispitanici u sljedećim izjavama: „Hrvati bi trebali biti otvoreniji prema stranim radnicima. Također, važno je biti obziran i prihvaćati različite kulture iz kojih strani radnici dolaze“ (SR4). Navodi se i važnost **rada na akulturaciji**: „Dakle, jezik je prva stvar koju bi trebalo, a onda svakako rad na akulturaciji, a to mogu samo udruge kao što smo mi, ali sad je bez pomoći države i usmjeravanja i nekakvih uputa i obaveza da se to mora rijetko tko od njih ide.“ (STRUČ1). Pri akulturaciji, ističe se važnost organiziranja **tečajeva za učenje o kulturi**: „Prvo organizirati tečajeve...Prvo i osnovno, i ovo što sam sada rekla, tečajeve i nekakve osnove upoznavanja kulture. Na tečajevima uče i kako se ponašati u prometu, na ulici i tako.“ (STRUČ1). U društvu je važno **uravnoteživanje očekivanja društva**, budući da se radi o kratkom vremenu koji su strani radnici imali od dolaska u Hrvatsku: „Pa, mislim, integracija je po definiciji dvosmjernan proces. A da bi integracija bila uspješna se mi kao lokalna zajednica i kao društvo domaćina moramo zapravo ljudima stvoriti adekvatne uvjete da bi se netko mogao integrirati, dakle, to je generalno, kako god se posloži taj sustav osobe koje dolaze uvijek će biti u toj poziciji manje moći i uvijek će se od njih očekivati više nego što se traži od zajednice domaćina. Ja mislim da tu trebamo težiti nekoj većoj ravnoteži oko toga koja su naša očekivanja, od njih se sada očekuje da se prilagode brzo, da nauče raditi posao, da nauče jezik i da se super integriraju i to sve u užasno kratkom vremenu što mislim da je jako, jako teško i nerealistično od zemlje domaćina.“ (STRUČ3). Nadalje, udruge bi trebale poticati i provoditi više aktivnosti koje **potiču interkulturalnost** u hrvatskom društvu: „Tako da mislim da je nužno bilo još jučer, dakle hoću reći u prošlosti da se radi na pripremi, na jačanju interkulturalnosti hrvatskog društva i prihvaćanju tih različitosti bilo koje osobe, tako da sigurno da bi to njihovo prihvaćanje moglo biti puno učinkovitije potaknuto nekim redovitijim aktivnostima od strane nas“ (STRUČ4). Također, za pitanje sigurnosti i prihvaćanje vežu se i **politike protiv rasizma**: „Smatramo da bi zaista trebao postojati na nekoj nacionalnoj razini, da se prepozna rasizam kao nešto što je strukturnog karaktera i utoliko jednom

*kada ga detektiramo kao takvog onda na odgovarajući način možemo razviti specifične politike i mjere kako bi to umanjili, a onda i uklonili neke duboko diskriminatorne prakse koje se događaju na svakodnevnoj razini.*“ (STRUČ5).

Mogućnosti koje su navedene od strane stranih radnika i stručnjaka koje se odnose na razvoj senzibilizacije lokalnog stanovništva te poticanje akulturacije i interkulturalnosti, uravnoteživanje očekivanja i politike protiv rasizma predstavljaju dobar odgovor na probleme i potrebe stranih radnika koje se odnose na pripadanje i sigurnosti, ali i na predrasude s kojima se strani radnici susreću prilikom traženje smještaja. Akulturacija proizlazi iz kontakta među grupama te rezultira promjenom ponašanja između migranata i domaćeg stanovništva (Ager i Strang, 2008). Ona predstavlja višedimenzionalni proces koji nastaje u susretu između migranata i primarnih kulturnih tradicija i vrijednosti domaćeg stanovništva. Poželjno je da migranti zadrže svoje kulturne tradicije te da usvoje kulturne tradicije domaćeg stanovništva. Isto tako, domaće stanovništvo treba prihvatiti nove kulture s kojima strani radnici dolaze (Schwartz i sur., 2010, prema Viola i sur., 2018). Radom na akulturaciji riješili bi se navedeni problemi narušenog osjećaja pripadnosti i sigurnosti stranih radnika koji nastaju zbog negativnih reakcija lokalnog stanovništva te bi se samom senzibilizacijom lokalnog stanovništva smanjio problem predrasuda u davanju smještaja stranim radnicima.

2. Mogućnosti koje mogu poboljšati buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo odnose se i na **mogućnost učenja hrvatskog jezika**. Pri tome je važno omogućiti stranim radnicima lakše učenje hrvatskog jezika i potaknuti poslodavce da se i oni uključe u organiziranje tečajeva hrvatskog jezika. Ispitanici iskazuju važnost **mogućnosti lakšeg učenja hrvatskog jezika** u sljedećim izjavama: „*Omogućiti strancima da lakše mogu učiti hrvatski jezik, to je jako bitno.*“ (SR2); „*Prvo, što kad stranac dođe, potrebno mu je omogućiti jezik, oni ništa ne razumiju. Prvo organizirati tečajeve... Prvo i osnovno, i ovo što sam sada rekla, tečajeve i nekakve osnove upoznavanja kulture*“ (STRUČ1). Kao jedna od mogućnosti olakšavanja organizacije tečajeva jezika vidi se **mogućnost organiziranja tečajeva od strane**

*poslodavaca*, odnosno, da poslodavci koji imaju zaposlen veći broj stranih radnika sami u svojim prostorima organiziraju tečaj jezika za svoje radnike te da pokažu interes da njihovi radnici nauče hrvatski jezik: „*Am, dakle to znači da oni ne znaju tjednima unaprijed kada će oni biti prva kada druga smjena nego se to zna mijenjati u jako kratkom razdoblju i onda to remeti cijeli taj tečaj i onda imamo česte izostanke i slično, to je problematično tako da ja kao potencijalno rješenje tu vidim spremnost poslodavca i zainteresiranost da ta osoba pohađa tečaj i da sam poslodavac sudjeluje u provedbi tečaja, bilo da ako ima veliki broj djelatnika da organizira tečaj u svojim prostorijama odmah nakon posla da je dostupno i slično.*“ (STRUČ4). Mogućnost učenja hrvatskog jezika te organiziranje tečajeva od strane poslodavca učinkovito bi odgovorilo na probleme koji se odnose na jezičnu barijeru koja je prisutna u svim aspektima socijalne integracije stranih radnika. Znanje jezika domaćeg stanovništva daje važan doprinos u osjećaju povezanosti s društvenom grupom te se podupire argument o važnosti zajednice da više potiče interakcije i povezivanje s radnicima koji ne govore jezikom lokalnog stanovništva što bi zauzvrat rezultiralo većom uključenosti stranih radnika (Major i sur., 2014). Mogućnost učenja hrvatskog jezika tako bi omogućilo lakše pristup formalnim i neformalnim odnosima u zajednici.

3. Mogućnosti koje se tiču **zaštita prava stranih radnika** odnose se na mogućnost prijave poslodavaca od strane stranih radnika čija su radna prava narušena posebnom državnim tijelom, sprječavanje ilegalnog rada, upoznavanje stranih radnika s njihovim pravima, olakšavanje procesa prijave dozvole za boravak i rad te izmjene i dopune zakona o strancima. O mogućnosti **prijave poslodavca posebnom državnim tijelom** govori sljedeća izjava: „*Hrvatska vlada stvarno treba otvoriti neki odjel ili organizaciju gdje mi možemo doći podnijeti tužbe o našim poslodavcima. Jer neki poslodavci će zaposliti stranog radnika, oni će raditi za njih nekih pet ili šest mjeseci što je ilegalno, govore im da njihove radne dozvole još nisu gotove, a ne podnesu ih ili ih ne podnesu na vrijeme... I na kraju izbace strane radnike s posla i ne isplate im plaće... Bili bi stvarno zahvalni hrvatskoj vladi kada bi poduzeli korak za nas.*“ (SR1).

Na to se nadovezuje problem **sprječavanja ilegalnog rada** koji bi se prijavama mogao spriječiti i smanjiti: „Prava stranih radnika trebaju se više štiti, treba im se omogućiti da lakše obavljaju sve, da ih se ne iskorištava ilegalnim radom“ (SR2). Sljedeća mogućnost je **upoznavanje stranih radnika s njihovim pravima**, pri čemu je važna i inicijativa samih stranih radnika da se upoznaju sa svojim pravima i obavezama: „Oni nemaju uopće upute na početku kako nešto raditi. Trebalo bi nekakav paket, okej, došao si, doslovno bi trebao imati radionice, upute pravne, što se tiče boravka, što se tiče ponašanja, što se tiče daljnjeg ostanka, jezika. Trebalo bi doslovno biti nekoliko radionica u kojima će oni biti obavezni da bi dobili osnovne upute da ne mogu reći sutra ja nisam znao.. Ali, kao što sam rekla, država nije dovoljno spremna. Ali i neki stranci se ne trude, ne raspituju se o svojim pravima.“ (STRUČ1); „A i mislim, postoje inicijative nekih udruga da se organiziraju seminari i info letci vezani uz zapošljavanje, koja su prava i obaveze i slično. Ali, da treba nešto što im je lako dostupno, možda tako napismeno da imaju o svojim pravima.“ (STRUČ3). Na problem ilegalnog rada i mogućnost rješavanja tog problema, nadovezuje se mogućnost **olakšavanja procesa prijave dozvole za boravak i rad**: „Trebalo bi olakšati i taj proces produljivanja radne dozvole, neki dođu samo na sezonski rad, pa je to šest mjeseci, pa to su kaosi. Bilo bi dobro da se to malo i elektronski omogući, ne znam, ima milion načina kako bi se to moglo olakšati i radnicima i djelatnicima, a i da se omogući uvid u prijavu radne dozvole od strane poslodavca.“ (STRUČ1). Na problem prijave dozvole za boravak i rad veže se status stranog radnika koji ovisi o njoj. Mogućnosti za poboljšanje vide se u **izmjenama i dopunama zakona o strancima** koji bi uskoro trebao stupiti na snagu. Izmjene zakona trebali bi uvesti razdoblja dopuštene nezaposlenosti te promjenu načina na koji se dozvola za boravak i rad izdaje, a o čemu doznajemo iz izjava ispitanika: „Dakle u što kraćem roku smatram da se te izmjene trebaju donijeti koje će strancima omogućiti da imaju jedno razdoblje dopuštene nezaposlenosti, dakle razdoblje u kojem se osobu neće deportirati nego će se osobi omogućiti da traži novi posao kod novog poslodavca. Što je značajni odmak od sadašnje situacije gdje se od osobe koja je dobila ili dala

*otkaz očekuje da se vrati nazad u svoju državu“ (STRUČ5); „Sad se tome pokušava doskočiti tim izmjenama i dopunama zakona o strancima gdje se radna dozvola neće vezati za poslodavca nego za Republiku Hrvatsku što je sjajno i to je inače praksa većine europskih zemalja, ali evo ne znam zašto je to kod nas bilo drukčije, tako da oni u trenutku otkaza nemaju više reguliran status i moraju napustiti područje RH dok im se u izmjenama i dopunama predviđa da će im se dati 60 do 90 dana, to se još pregovara, da mogu ostati na području Hrvatske i pronaći novi posao. S tim da se sada uređuje da taj posao mora ostati u istom području, u istoj branši, grani privrede u kojoj je radio prije toga jer se Hrvatska mora zaštititi, tj. hrvatsko tržište rada se mora zaštititi u smislu zapošljavanja hrvatskih državljana.“ (STRUČ4).* Mogućnosti koje su navedene od strane stranih radnika i stručnjaka stavljaju veliki fokus na rješavanje pitanja rada i zapošljavanja stranih radnika. Kao što je ranije navedeno, problem statusa zaposlenje veže se uz problem statusa boravka stranog radnika, a navedenim mogućnostima pokušava se doskočiti tom problemu. Omogućavanjem razdoblja dopuštene nezaposlenosti i lakše promjene poslodavca, stranim radnicima će se omogućiti lakše zalaganje za zaštitu svojih prava na radnom mjestu te će se smanjiti mogućnosti iskorištavanja stranih radnika. Tome bi uvelike pridonijela mogućnost da strani radnici budu upoznati sa svojim pravima te da postoji mjesto gdje strani radnici znaju da te nepravilnosti mogu prijaviti. Kao što je ranije navedeno, zaposlenje predstavlja temelj za daljnju socijalnu integraciju te bi se rješavanjem statusa zaposlenja i boravka otvorila mogućnost daljnjem pristupu zajednici (Ager i Strang, 2008).

4. **Pomoć pri pristupu zdravstvenim uslugama** također je pokazana kao mogućnost za poboljšanje socijalne integracije stranih radnika u hrvatskom društvu. Stranim radnicima se može pomoći u pristupu zdravstvenim uslugama na način da im se pomogne u pronalasku doktora, da ih se uputi u usluge koje su dostupne u hrvatskom zdravstvenom sustavu i da imaju dostupne prevoditelje. ***O upućivanju o dostupnim zdravstvenim uslugama u Hrvatskoj*** govore ispitanici u sljedećim izjavama: „*Tako da vjerujem da tu postoji neki*

prostor za bolju promociju i objašnjavanje koje su vrste usluga dostupne u Hrvatskoj, kako bi se odgovorilo na njihov manjak informacija i moguća različita očekivanja u zdravstvu“ (STRUČ3). Druga mogućnost koja se spomenula odnosi se na **pomoć pronalaska doktora** o čemu doznajemo iz sljedeće izjave: „Liječnik, mi sad čak možemo reći da je on skoro nedostupan za strane radnike. Evo, mi smo za jednu trudnicu zvali od ambulante do ambulante po cijelom gradu dok nismo našli nekoga da je primi. Tako da da, potrebna im je pomoć pri pronalasku doktora.“ (STRUČ1). O mogućnosti **dostupnosti prevoditelja** kao pomoći pri pristupu zdravstvenim uslugama govori sljedeći citat: „To su stvari koje osoba jako teško objasni zdravstvenom djelatniku, kao prvo, jer ne zna hrvatski jezik, a i da ga zna to nije ona razina koja je dovoljna da se to može objasniti. Tako da kulturni medijatori služe i za prevođenje prvenstveno, ali i za razumijevanje sustava. Kulturni medijatori mogu značajno pomoći osobi pri odlasku u bolnicu i slično.“ (STRUČ4). Upućivanje o dostupnim zdravstvenim uslugama i pomoć pri traženju doktora predstavljaju dobar odgovor na probleme nemogućnosti pronalaska doktora opće medicine i neinformiranosti o zdravstvenom osiguranju i uslugama. Također, osiguravanje prevoditelja omogućilo bi rješavanje problema jezične barijere. Na problem jezične barijere u komunikaciji sa zdravstvenim djelatnicima odgovorilo bi se i mogućnostima učenja hrvatskog jezika koje su ranije spomenute. Pristup zdravstvenim uslugama označava temeljni pokazatelj uspješne socijalne integracije te osnovnu životnu potrebu stranih radnika (Ager i Strang, 2008). Kao takav, od iznimne je važnosti da se navedene mogućnosti provedu u praksu kako bi strani radnici mogli dobiti potrebnu zdravstvenu skrb.

5. Mogućnosti koje su uočene za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatskom društvu vezane uz **bolje uvjete smještaja stranih radnika** odnose se na kontrolu stambenih smještaja stranih radnika od strane države. O **kontroli stambenih uvjeta stranih radnika od strane države** doznajemo iz sljedeće izjave: „I država sa svoje strane treba u javnim nastupima prvo malo omekšati javno mišljenje, drugo, poraditi na tim

*smještajnim kapacitetima za strane radnike, da to bude dostojanstveno. Može kontrolirati i one koji iznajmljuju...“ (STRUČ1). Stanovanje i kontrola stambenih uvjeta stranih radnika od iznimne su važnosti za pridonosenje osjećaju sigurnosti te ispunjavanja osnovnih životnih potreba stranih radnika (Viola i sur., 2018). Tek će zadovoljavanjem sigurnog stambenog prostora strani radnici dobiti mogućnost sudjelovanja u daljnjim socijalnim odnosima sa ljudima u svojoj zajednici, odnosno, susjedstvu.*

6. Mogućnosti koje se vide za uspješniju socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatskom društvu odnose se na **integracijske politike**. U tom kontekstu se spominje jača suradnja države s udrugama koje provode aktivnosti socijalne integracije stranih radnika, davanje kontinuirane podrške tim udrugama, stvaranje nacionalne integracijske politike, nužnost osmišljavanja integracijskog plana, odnosno, provedbenih mjera, te sinergijski učinak socijalne integracije. O **jačoj suradnji države s udrugama** doznajemo u sljedećem citatu: *„Plus, država bi trebala malo pojačati suradnju s udrugama koje su u stalnom kontaktu sa stranim radnicima i čuti koji su problemi na terenu“ (STRUČ1). U kontekstu suradnje ističe se i osiguravanje **kontinuirane podrške države udrugama** koje rade na socijalnoj integraciji: „Prepreke na provedbenoj razini su uglavnom, to mislim da većinski rade udruge koje nemaju kontinuiranu stalnu sigurnu financijsku podršku u provedbi tih aktivnosti koje bi bile usmjerene na integraciju i uključenost u hrvatsko društvo. Čak i kada postoji neka podrška, ona uglavnom nije dostatna, odnosno, nisu to neka financijska sredstva koja mogu utjecati na jačanje profesionalizacije radnog osoblja na ovim temama, recimo na profesionalizaciju kulturnih medijatora. Dakle to su nekako oskudnija sredstva rada na terenu. Bez kontinuirane podrške jako je teško imati ljude koji će se zadržati kod vas.“ (STRUČ4). Sljedeća izjava govori o nužnosti **stvaranja nacionalne integracijske politike**: „Pa ja bi rekla da je glavna prepreka ne postojanje nacionalne integracijske politike, znači inicijative od strane države da se napravi cjelokupna integracijska politika koja će onda uključiti sve amm, sve, sva područja integracije, am, sve korake integracije i mislim da je*

najbitnije naglasiti da je to dvosmjernan proces, am, da on nije usmjeren samo na strane radnike već i na lokalno stanovništvo“ (STRUČ2). Sljedeća izjava govori o mogućnosti i nužnosti **osmišljavanja integracijskog plana**, odnosno, provedbenih mjera: „Prvo na ovoj policy razini, nedostatku integracijskih politika koje se odnose na njih, dakle nemamo integracijsku politiku, s druge strane nemamo integracijski plan koji bi razrađivao opet tu integracijsku politiku koja bi nam pomogla na terenu da znamo u kojem smjeru svi idemo i da se slažemo oko tog smjera, a tu ima načelno nekih pomaka u tom smislu, nešto se radi, ali mi to još uglavnom nemamo, dakle, niti postoji neki prijedlog koji je u proceduri niti je usvojeno išta.“(STRUČ4). Ističe se važnost mogućnosti da se socijalna integracija odvija na svim razinama, odnosno, **sinergijski učinak socijalne integracije** koji rezultira prilagodbom svih sektora za rad sa stranim radnicima: „...a s druge strane rad nevladinih udruga bez unaprijeđenja rada i rad javnih ustanova i drugih područja ne može rezultirati nekim sinergijskim učinkom u integraciji. Jer integracija se ne odvija samo u društvu, vi morate imati mogućnost da kada dođete u bolnicu da dobijete zdravstvene usluge bez prevelikog maltretiranja, da ostvarite svoja prava na socijalnu skrb, ne znam, da u školama nemate izazove da dijete bude diskriminirano i slične stvari. Svi elementi ukupno moraju funkcionirati jer svi zajedno činimo jednu cjelinu.“ (STRUČ4); „Druga stvar je uspostaviti nacionalne strateško planske dokumente, nacionalna koordinacija koja bi bila usmjerena na prilagodbu svih naših sektora kako bi na odgovarajući način pružali usluge migrantskim radnicima, od zdravstvene zaštite, do socijalne skrbi, do zavoda za zapošljavanje, do poreznih usluga, na primjer, mnogi strani radnici nisu svjesni kako mogu ostvariti neke porezne olakšice na koje imaju pravo, ali ih nitko ne upućuje u to. Dakle tu vidimo da se pod hitno treba donijeti neki nacionalni strateški plan koji bi bio usmjeren na uključivanje migrantskih radnika u društvu.“ (STRUČ5). Razvoj integracijskih politika, odnosno nacionalnih integracijskih politika i plana pridonosi razvoju multikulturalnog društva (Viola i sur., 2018). Provedbom integracijskih politika na nacionalnoj razini djelovat će se na funkcionalne čimbenike socijalne integracije koje se odnose na aspekte kao što su zapošljavanje, pristup



zdravstvenim uslugama, stanovanje i slično. Omogućavanjem ostvarivanja i zadovoljavanja funkcionalnih čimbenika socijalne integracije omogućava se daljnji rad na integraciji koji se odnosi na same odnose u zajednici (Viola i sur., 2018). Pri tome je važna senzibilizacija lokalnog stanovništva i rad na povezivanju domaćeg stanovništva sa stranim radnicima i stvaranje multikulturalnog društva. Kako bi se navedene aktivnosti mogle provoditi, od iznimne je važnosti da udruge koje provode aktivnosti dobiju podršku od strane države kako bi se aktivnosti mogle kontinuirano provoditi te kako bi integracija mogla imati sinergijski učinak na svim razinama društva. Tek će se sveobuhvatnom nacionalnom strategijom socijalne integracije, koja će dati jasan smjer budućih aktivnosti na radu na socijalnoj integraciji, riješiti navedeni problemi u svim aspektima problema i potreba koji su navedeni u ovom istraživanju.

## **5. Rasprava**

Za cilj ovog istraživanja navedeno je dobiti uvid u probleme i potrebe s kojima se strani radnici susreću prilikom procesa socijalne integracije u hrvatsko društvo te koje su mogućnosti za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo. S obzirom da se radi o temi koja je tek nedavno dobila na značenju u hrvatskom društvu te o kojem nema usporedivih istraživanja, svrha ovog istraživanja je naglasiti probleme i mogućnosti koje postoje trenutno u hrvatskom društvu. Prvo tematsko područje odnosilo se na probleme i potrebe s kojima se strani radnici susreću u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo. Na prvu tablicu, odnosno, probleme i potrebe, nadovezuje se druga tablica u kojoj se nude mogućnosti za buduću uspješniju socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatskom društvu, budući da su ispitanici u intervjuu iznosili probleme te su ujedno i iznosili mogućnosti koje oni vide za rješavanje tih problema. Tako se u prvoj temi koja se odnosi na aspekte prihvaćenosti i sigurnosti ispitanici izjašnjavaju o problemima i potrebama stranih radnika koji se odnose na kontakt s ljudima u susjedstvu, iskustva s lokalnim stanovništvom, prijateljske odnose, osjećaj pripadnosti i sigurnosti te prilagodba na novu kulturu. Iz rezultata, odnosno, odgovora ispitanika doznaje se o distanciranosti lokalnog stanovništva prema stranim radnicima, o doživljenom nasilju i ružnim komentarima od lokalnog stanovništva te o osjećaju pripadnosti i sigurnosti koji su također narušeni

reakcijama lokalnog stanovništva. Ispitanici također izvještavaju o prijateljskim odnosima i prilagodbi na kulturu u novom društvu. Kao odgovor na navedene probleme i potrebe, ispitanici govore o mogućnostima koje se odnose na razvoj senzibilizacije lokalnog stanovništva, rad na akulturaciji, organizaciji tečajeva za učenje kulture, uravnoteživanje očekivanja društva, poticanje interkulturalnosti te politike borbe protiv rasizma. Kao što je ranije navedeno, Berry (1997) integraciju smatra akulturacijom strategija koju provode migranti, a glavni je naglasak na ideologiji multikulturalnosti te promicanju uključivosti i gostoljubivosti domaćeg stanovništva. Također naglašava kako migranti često budu marginalizirani, suočeni s diskriminacijom i međugrupnim neprijateljstvom. Berry rješenje vidi u multikulturalizmu do koje dolazi pomoću strategija integracije i multikulturalne ideologije koje vidi kao najprikladnije strategije budući da pogoduju interakciji i kontaktu između različitih kulturnih identiteta (Berry, 1997). Berry-evom rješenju pogoduju navedene mogućnosti ispitanika koje se također fokusiraju na usvajanje interkulturalnosti te na međusobnom kontaktu i prilagodbi grupa u smislu učenja o kulturi od strane stranih radnika te uravnoteživanju očekivanja domaćeg stanovništva. Nadalje, ispitanici navode problem nepoznavanja hrvatskog jezika koji se manifestira kroz teškoće učenja jezika, poteškoće u komunikaciji, otežan pristup uslugama, otežan pristup tečajevima jezika te nerazumijevanje sadržaja ugovora. Kao potencijalne mogućnosti za rješavanje navedenih problema, ispitanici navode omogućavanje lakšeg učenja hrvatskog jezika za strane radnike te organiziranje tečajeva jezika od strane poslodavca. Kearns i Whitley (2015) znanje jezika zajednice navode kao bitan funkcionalan čimbenik koji olakšava socijalnu integraciju. Znanje jezika povezuju sa zapošljavanjem koje utječe na razvoj društvenih mreža u zajednici i mogućnost kontinuiranog učenja jezika u samoj zajednici. Navodi kako ne znanje jezika migranta može dovesti do poteškoća pronalaska posla, a također i nakon pronalaska posla, migrant se suočava sa izazovom učenja novog jezika u zajednici u kojoj se zaposlio te razumijevanje poslovnih obaveza i socijalnih vještina potrebnih za to radno mjesto (Major i sur, 2014). Znanje jezika vide i kao sredstvo za povećanje osjećaja pripadnosti i zajedništva kod migranta budući da migranti koji poznaju jezik domaćeg stanovništva češće budu uključeni u grupe i aktivnosti lokalnog stanovništva. Iako ispitanici ne navode probleme sa pronalaskom posla zbog jezične barijere, navode poteškoće u

komunikaciji koje se odnose i na poteškoće u komunikaciji na radnom mjestu, ali i izvan radnog mjesta te problem nerazumijevanja ugovora o radu u kojem su navedene njihove obaveze i prava. Na to se nadovezuje sljedeća skupina problema i potreba o kojima su ispitanici izvještavali, a odnose se na rad i zapošljavanje pri čemu se problemi manifestiraju u neinformiranosti stranih radnika o njihovim pravima i o izvorima pravne pomoći, prijetnjama deportacijom i otkazom, prešućivanjem o pravima radnika od strane nadređenih, iskorištavanje na radnom mjestu, nepoštivanje ugovora o radu, neprijavljivanje dozvole za boravak i rad te ovisnost statusa boravka stranog radnika o dozvoli za boravak i rad. Za navedene probleme u području rada i zapošljavanja, ispitanici su nudili mogućnosti prijave poslodavaca, sprječavanje ilegalnog rada, upoznavanje stranih radnika s njihovim pravima, olakšavanje procesa prijave dozvole za boravak i rad te izmjene i dopune zakona o strancima koje uskoro slijede. Ispitanici su se velikim dijelom fokusirali upravo na probleme koji se odnose na rad i zapošljavanje što se slaže s čimbenicima koje Ager i Strang navode kao ključne u procesu socijalne integracije. Ager i Strang (2008) navode specifične odredbe koje su ključne za uspješni proces socijalne integracije, a na prvoj razini je to pristup i mogućnost postignuća u ključnim područjima javnih aktivnosti kao što su stanovanje, zapošljavanje, zdravlje i obrazovanje. Sve te odredbe spomenute se kroz probleme koje navode ispitanici u istraživanju. Ager i Strang (2008) navode kako su uspjesi i postignuća u tim odredbama znak uspješne socijalne integracije. Također, istraživanja socijalne integracije zapošljavanje promatraju kao važan funkcionalni čimbenik koji povezuju s boljim društvenim odnosima, odnosno, zaposlena osoba je zadovoljnija društvenim te će imati veći osjećaj pripadnosti u društvu (Kearns i Whitley, 2015). Kao što je ranije navedeno, zapošljavanje je povezano i sa znanjem jezika, a oba elementa zajedno pridonose razvoju društvenih mreža (Major i sur., 2014). Dakle, zapošljavanje se navodi kao nepobitno važan čimbenik socijalne integracije, a u našem istraživanju samo zapošljavanje, odnosno radni status koji proizlazi iz dozvole za boravak i rad povezan je sa samim statusom boravka stranih radnika u Republici Hrvatskoj. Kako doznajemo iz navoda ispitanika, gubitkom zaposlenja, osoba gubi pravo na boravak u Hrvatskoj što je stavlja u znatno ugrožen i neizvjestan položaj. Ager i Strang (2008) u svojem istraživanju navode element dobivanja građanskih prava i državljanstva kao ključan element socijalne integracije. Navode kako

sudjelovanje u građanskom i političkom životu i ostvarivanje prava također pomažu u očuvanju kulturnih vrijednosti i tradicija te povećava međukulturni kontakt između migranata i domaćeg stanovništva. Iako se u istraživanju ne spominju konkretno dobivanje građanskih prava ili državljanstva, može se zaključiti da je rješavanje pitanja statusa boravka od iznimne važnosti u procesu socijalne integracije, budući da je rješavanje pitanja statusa boravka temelj za daljnju sigurnost u procesu ostvarivanja ostalih čimbenika socijalne integracije kao što su zapošljavanje, pristup zdravstvu itd. Samim time, dalje se u problemima navodi pristup zdravstvenim uslugama i problemi koji proizlaze iz toga, a odnose se na nemogućnost pronalaska doktora opće medicine, jezičnu barijeru u komunikaciji sa zdravstvenim osobljem, neinformiranost o zdravstvenom osiguranju i uslugama te ovisnost zdravstvenog osiguranja o dozvoli za boravak i rad. Kao potencijalne mogućnosti za veću uspješnost integracije u ovom području, ispitanici navode pomoć stranim radnicima od strane udruga da pronađu doktora, informiranje o dostupnim zdravstvenim uslugama u Hrvatskoj te dostupnost prevoditelja. Kao i kod zapošljavanja, i ovdje se vidi povezanost, odnosno, ovisnost zdravstvenog osiguranja o dozvoli za boravak i rad, pri čemu pristup zdravstvu i status boravka ponovno ovisi o zaposlenju, odnosno, dozvoli za boravak i rad koja se izdaje s obzirom na zaposlenje. Ponovno se ponavlja zaključak da je zapošljavanje, odnosno, radni status, ključni faktor za uspješno rješavanje problema socijalne integracije za migrante (Chien-Juh, 2019). Problem jezične barijere također se povezuje s čimbenikom poznavanja jezika kao važnim dijelom socijalne integracije (Chien-Juh, 2019). Kao što je ranije navedeno, zdravlje spada u funkcionalne čimbenike socijalne integracije te predstavlja zadovoljavanje osnovnih životnih potreba te kao takvo predstavlja temelj za ostale procese socijalne integracije (Ager i Strang, 2008). Osobi, odnosno, stranom radniku treba biti omogućen pristup zdravstvenim uslugama, treba o svojim pravima biti informiran te treba moći biti u mogućnosti komunicirati sa zdravstvenim osobljem pri čemu je važno osobi omogućiti ili prevoditelja ili, kako je ranije navedeno, osobi treba biti omogućen lakši pristup učenju hrvatskog jezika. Zadnji problem koji se navodi odnosi se na traženje smještaja, a problemi koji se pojavljuju u tom području su ponovno jezična barijera, predrasude domaćeg stanovništva i neadekvatni uvjeti smještaja. Kao potencijalno rješenje, ispitanici su naveli kontrolu smještaja stranih radnika od strane države. Stanovanje je također

navedeno kao jedan od ključnih funkcionalnih čimbenika koji predstavljaju osnovu za daljnju socijalnu integraciju u društvu i stvaranje društvenih odnosa (Ager i Strang, 2008). Kao takvo, sigurno mjesto stanovanja predstavlja temeljnu životnu potrebu koja osobi mora biti omogućena kako bi imala mogućnost sudjelovanja u društvu na višim razinama. U problemima traženja smještaja ispitanici navode jezične barijere koje su ponovno povezane s neznanjem jezika i predrasudama domaćeg stanovništva. Odgovori se ponovno mogu pronaći u ranije navedenim mogućnostima koje se odnose na mogućnost lakšeg učenja hrvatskog jezika nakon čega će strani radnici biti u mogućnosti bolje se razumjeti sa stanodavcima, a na predrasude domaćeg stanovništva može se utjecati razvijanjem senzibilizacije lokalnog stanovništva. Kao što je vidljivo, veliki dio problema koje su ispitanici naveli u istraživanjima, odnose se na funkcionalne čimbenike koje navode Ager i Strang, a to su: stanovanje, zapošljavanje, zdravlje i obrazovanje. Također ističu važnost jezika te poticanje smanjivanje prepreka koje se odnose na jezične i kulturne barijere. Navode važnost poticanja lakše komunikacije među grupama te omogućavanje migrantima učenje jezika domaćeg stanovništva kako bi komunikacija među grupama bila jednostavnija te kako bi lakše ostvarivali svoja prava i štitili kulturnu tradiciju. Važan je i element sigurnosti koji se odnosi na želju za mirom i prevladavanjem različitih oblika ugnjetavanja, društvenih prijetnji i diskriminacije (Ager i Strang, 2008). Osim funkcionalnih čimbenika, važno se osvrnuti i na aspekte povjerenje, pouzdanosti, društvenih odnosa i osjećaja zajedništva koje ispitanici navode pod temom pripadanja i sigurnosti. Pri tome je važno spomenuti istraživanje koje su proveli Kearns i Whitley (2015) u kojem su testirali hipotezu o utjecaju funkcionalnih čimbenika na aspekte koji se odnose na povjerenje, pouzdanost, sigurnost, društvene odnose i osjećaj zajedništva. Rezultati su pokazali da funkcionalni čimbenici pozitivno povezani s različitim aspektima socijalne integracije pri čemu je zapošljavanje povezano s boljim društvenim odnosima i osjećajem pripadnosti te je znanje jezika povezano s većim oslanjanjem na druge ljude u svojoj okolini i većoj dostupnosti socijalne podrške. Dakle, s obzirom da ispitanici veći fokus stavljaju na funkcionalne čimbenike te da neki od njih i sami navode važnost rješavanja problema koji se odnose na funkcionalne čimbenike, navodi se na zaključak da ispitanici smatraju kako će rješavanjem problema povezanih s funkcionalnim čimbenicima poboljšati mogućnosti za rješavanja aspekata koji se tiču

pripadnosti i sigurnosti. Budući da je tema socijalne integracije tek nedavno dobila na važnosti u hrvatskom društvu te da je to društveni problem koji se tek nedavno stvorio, navodi se na razmišljanje kako je važno prvo riješiti status stranih radnika koji su došli u Hrvatsku, omogućiti im osnovne životne uvjete i ostvarivanja prava, a nakon toga naglasak dolazi na elemente socijalne integracije koji se tiču pripadanja, društvenih odnosa i slično. Posebne mogućnosti za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo odnose se na integracijske politike, odnosno ispitanici navode mogućnosti jače suradnje države s udrugama, davanje kontinuirane podrške udrugama, stvaranje nacionalne integracijske politike, osmišljavanje integracijskog plana te sinergijski učinak socijalne integracije. Pri tome se integracijske politike vide kao mogućnost cjelovitog rješavanja pitanja koja se odnose i na funkcionalne čimbenike socijalne integracije, ali i na same društvene odnose, odnosno, procesa stvaranja multikulturalnog društva u Hrvatskoj. Pri navođenju svrhe istraživanja, navedeno je kako je važno doći do uvida o problemima, potrebama od strane samih stranih radnika i stručnjaka te vidjeti kako se oni možda međusobno razlikuju. Pri tome strani radnici kao glavne prepreke i probleme u socijalnoj integraciji u hrvatsko društvo navode narušavanje svojih radničkih prava, jezičnu barijeru, rasizam i diskriminaciju. Mogućnosti za uspješniju socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatskom društvu koje su navodili strani radnici odnose se na postojanje posebnog državnog tijela za prijavu poslodavaca, sprječavanje ilegalnog rada, olakšanje mogućnosti učenja hrvatskog jezika te razvoj senzibilizacije lokalnog stanovništva. S druge strane, stručnjaci kao glavne prepreke navode jezičnu barijeru, rad na interkulturalnosti, rješavanje pitanja o dozvolama za boravak i rad, neinformiranost stranih radnika o njihovim pravima, nepostojanje nacionalne integracijske politike, prevelika očekivanja od domaćeg stanovništva, nepostojanje integracijskog plana i nedostatak podrške udrugama koje se bave temom socijalne integracije stranih radnika. Mogućnosti za uspješniju socijalnu integraciju u budućnosti koje su navođene od strane stručnjaka odnose se na rad na akulturaciji, tečajevima za učenje kulture, uravnoteživanje očekivanja društva, poticanje interkulturalnosti, politike protiv rasizma, omogućivanje lakšeg učenja hrvatskog jezika od strane poslodavca, organiziranje tečajeva od strane poslodavaca, upoznavanje stranih radnika s njihovim pravima, olakšavanje procesa prijave dozvole za boravak i rad, izmjene i dopune

zakona o strancima, pomoć u pronalasku doktora, upućivanje o dostupnim zdravstvenim uslugama u Hrvatskoj, dostupnost prevoditelja, kontrolu smještaja stranih radnika od strane države, jaču suradnju države s udrugama, davanje kontinuirane podrške udrugama, stvaranje nacionalne integracijske politike, osmišljavanje integracijskog plana te sinergijski učinak integracije. Pri tome je važno navesti koje aktivnosti se trenutno provode u udrugama u kojima su stručnjaci koji su sudjelovali u istraživanju zaposleni: pravno savjetovanje, pomoć s dokumentima, pružanje podrške, organiziranje tečajeva hrvatskog jezika, informiranje, podrška u traženju liječnika, usmjeravanje prema organizacijama koje pružaju besplatnu pravnu pomoć, besplatna pravna pomoć, pomoć u integraciji i uključivanju u hrvatsko društvo, prevođenje, kulturna medijacija, senzibilizacija lokalnog stanovništva, edukacija javnih službenika, izgradnja uključivog društva, zaštita ljudskih prava, osnaživanje i zagovaranje. S obzirom na navedene aktivnosti koje udruge već obavljaju, mogućnosti koje navode stručnjaci, ali i strani radnici ujedno služe i kao preporuke i implikacije za daljnji rad na području socijalne integracije stranih radnika, odnosno, označavaju smjer u kojem bi se daljnji rad trebao odvijati. Posebno je naglašena uloga profesije socijalnog rada u budućem radu na ovom području o čemu su stručnjaci dali svoje mišljenje.

#### *5.1. Preporuke vezane uz profesiju socijalnog rada*

Jedan od zasebnih ciljeva istraživanja bio je dobiti uvid stručnjaka o mogućnosti buduće veće uključenosti same profesije socijalnog rada u radu na temi socijalne integracije kako bi se formirale preporuke i implikacije za budući rad profesije socijalnog rada na socijalnoj integraciji stranih radnika u Hrvatskoj. Pri tome, ispitanicima stručnjacima postavljeno je posebno pitanje u kojem se tražio njih uvid u mogućnost buduće uključenosti profesije socijalnog rada na ovoj temi. Njihovi odgovori ujedno predstavljaju i implikacije ovog istraživanja za praksu i budući rad profesije socijalnog rada u ovom području. Prva mogućnost uključivanja profesije socijalnog rada vidi se kroz suradnju sa zavodima za socijalni rad za koji jedan od stručnjaka navodi da je to institucija koju najčešće kontaktiraju za suradnju, a socijalni radnici pritom pomažu pri ostvarivanju novčanih pomoći, zajamčene minimalne naknade, jednokratne pomoći, priznavanje invaliditeta, dobivanje vrtića i slično za strane radnike. Socijalni radnici prisutni su i u javnim i privatnim sektorima, kao i u

formalnoj i neformalnoj podršci te kao takvi imaju mogućnost djelovanja i pružanja pomoći i potpore na više razina u društvu. Upravo zbog prisutnosti na više razina u društvu te zbog kompetencija koje socijalni radnik posjeduje, važno je aktivno uključiti socijalne radnika u proces socijalne integracije (Wegmann, 2014, prema Viola i sur., 2018). Socijalnog radnika kao ključnu osobu vide u budućoj uključenosti u rješavanju obiteljskih problema koji će se potencijalno pojaviti u skorijoj budućnosti s obzirom da veliki broj stranih radnika ostvaruje pravo na spajanje obitelji. Socijalni radnik je stručnjak za rad u obiteljima te procjenjuje i prati obitelj pridružujući joj se u onom dijelu obiteljskog ciklusa u kojem je zatiče. Socijalni radnici stručni su za rad s obiteljima zbog svojih razvijenih komunikacijskih vještina te vještine prikupljanja, analize i sinteze informacija o obitelji na način da na osnovi informacija kojima raspolažu temelje plan intervencija s obitelji. Socijalni radnici mogu primijetiti procese u obitelji te na njima temeljiti nove mogućnosti u svladavanju teškoća na individualnoj razini pojedinog člana obitelji (Clapton, 2018). Jedan od stručnjaka navodi i mogućnost implementacije integracijskih politika za strane radnike u zavodima za socijalni rad koji bi djelovali na razini cijele države, odnosno, smatra da bi zavodi za socijalni rad trebali preuzeti dio tereta koji na sebi imaju udruge te će tako socijalni radnici biti u većoj mjeri uključeni u samu implementaciju integracijske politike na razini koja se neće odnositi samo na grad Zagreb već cijelu državu. Ova preporuka se također veže na činjenicu da socijalni rad kao profesije djeluje na više razina u društvu. Stručnjaci su navodili važnost osmišljavanja nacionalne integracijske politike. Provedbom nacionalne integracijske politike putem područnih ureda za socijalni rad, strategije bi dobile mogućnost implementacije u cijeloj Republici Hrvatskoj. Tako bi se socijalna integracija mogla uspješnije odvijati na nacionalnoj razini, za razliku od sadašnje situacije gdje se aktivnosti socijalne integracije većinom provede putem udruga koje se bave socijalnom integracijom te koje ih same osmišljavaju i provode. Također, stručnjaci iz svih udruga koji su sudjelovali u istraživanju rade na području grada Zagreba što otvara pitanje kakve su mogućnosti socijalne integracije stranih radnika na ostalim područjima Republike Hrvatske, naročito u manjim mjestima gdje ne postoje udruge koje se bave temom socijalne integracije. Nadalje, stručnjaci navode važnost uključenosti profesije socijalnog rada zbog vještina koje socijalni radnik posjeduje, a odnose se na uvid i pregled socijalnih prava i uvid u postupke i birokratske



procedure. Socijalni radnici također imaju vještine kojima mogu osmišljavati psiho-socijalne aktivnosti koje bi olakšale socijalnu integraciju, prevenirale probleme, poteškoće, izazove, sukobe i slično. Profesija socijalnog rada promiče socijalnu koheziju, kolektivnu odgovornost, osnaživanje pojedinaca i zajednice s posebnim naglaskom na osnaživanje (Rappaport, 1987, prema Viola i sur., 2018). Socijalni radnici posjeduju široki spektar znanja kojima mogu pomoći u ostvarivanju svih čimbenika socijalne integracije, funkcionalnih koji se odnose na samu pomoć u rješavanju pitanja vezanih za njihova prava, zapošljavanja, davanja informacija o zdravstvenim uslugama i slično, ali i posjeduju vještine koje se odnose na vještine komunikacije i izgradnje odnosa u zajednici. Socijalni radnici tako mogu djelovati kao most između stranih radnika i lokalnog stanovništva. Također, važan je cilj i povećanje društvenog sudjelovanja i predanost. Jedan od stručnjaka navodi kako u njihovoj udruzi socijalni radnici rade na funkcijama koje se zovu voditelji slučajeva integracije gdje rade potpomognuti kulturnim medijatorima te tako njihove vještine dolaze do potpunog izražaja. Navodi važnost socijalnih radnika u prepoznavanju stvari koje se događaju u obitelji, a osobe druge profesije ih teže primijete. Socijalni radnici također znaju kada treba intervenirati i uključiti centre za socijalnu skrb. Posjeduju i znanja kako prići pojedinačnoj osobi, osobi s različitim traumama, izazovima i problemima. Također, posjeduju dobre komunikacijske vještine te uspješno ostvaruju kontakte s bolnicama, školama i ostalim institucijama. Nadalje, stručnjaci navode kako socijalni radnici posjeduju vještine i znanja koje su nužni za razvijanje mjera i politika za uključivanje i integraciju stranih radnika. Profesija socijalnog rada omogućuje detekciju potreba stranih radnika u pristupu uslugama te analitičku sposobnost da na temelju toga dizajnira mjere koje bi odgovorile na potrebe stranih radnika, ali ne samo njih, već i društva, odnosno, samih službi i sektora koje pružaju usluge građanstvu, a koje trenutno nisu spremne i prilagođene za rad sa stranim radnicima. Preporuke i mogućnosti navedene od strane stručnjaka u istraživanju mogu se povezati s istraživanjem koje su proveli Viola i suradnici u kojem se navodi uloga socijalnog radnika kao člana multidisciplinarnog tima koji zajedno s kulturnim medijatorima postiže razumijevanje kulture i međukulturnih procesa u zajednici te povezuje različite razine zajednice u zajednički rad na cilju socijalne integracije (Viola i sur., 2018). Osim toga, rezultati istraživanja pokazali su kako socijalni radnici proces socijalne

integracije najčešće povezuju s rješavanjem konkretnih potreba i pronalaskom resursa koji pomažu u ostvarivanju potreba. Ističe se važnost odgovaranja na primarne potreba migranata koje omogućuju daljnji proces socijalne integracije i odgovaraju na probleme kao što su nezaposlenost, rad na crno ili nemogućnost pristupa zdravstvenim ili socijalnim uslugama. Također se ističe važnost rješavanja građanskog statusa migranata jer je rješavanje pitanje njihovog pravnog statusa temelj za ostvarivanje daljnjih usluga i resursa (Viola i sur., 2018). Nakon rješavanja pravnih pitanja, stavlja se naglasak na međusobnu komunikaciju domaćeg stanovništva i migranata, ali i komunikaciju na različitim razinama kao što je javni sektor, privatni sektor, civilno društvo i slično. Socijalni radnici trebaju imati fokus na prevladavanju jezične barijere, ali je važno i da razumiju osjećaje i kulturu migranata koji dolaze. Socijalni radnici mogu im pomoći u pronalaženju načina kako očuvati svoje kulturne vrijednosti te ih uklopiti s novim kulturnim vrijednostima koje usvajaju u svojoj novoj okolini (Viola i sur., 2018). Ističe se važnost suradnje socijalnih radnika i kulturnih medijatora. Medijacija pomaže kod svladavanja barijera i nerazumijevanja koji nastaju u odnosu između migranata i domaćeg stanovništva. S obzirom na to, socijalni radnici trebaju sudjelovati u multidisciplinarnim timovima zajedno s kulturnim medijatorima. Pri tome kulturni medijatori nude jasno razumijevanje druge kulture i međukulturnih procesa u zajednici, a socijalni radnici donose uvid u procese koji se događaju obitelji te prepoznavanje potrebe uključivanja institucija na različitim razinama. Osim toga, kako je ranije navedeno, socijalni radnici imaju znanja o primjerenom komunikaciji s osobama koje se nose s različitim izazovima i problemima (Viola i sur., 2018). Takav tip suradnje je i naveden od strane stručnjaka u ovom istraživanju. Iako se u istraživanju Virole i suradnika stavlja primarno naglasak na rješavanje primarnih potreba migranata, stručnjaci u ovom istraživanju navode razne mogućnosti i uloge socijalnih radnika u procesu socijalne integracije stranih radnika koje se ne odnose sve na ispunjavanje temeljnih potreba. Tako se buduća uloga socijalnog radnika u radu na socijalnoj integraciji očituje kao posrednika među različitim institucijama, provoditelja integracije na nacionalnoj razini, kao provoditelja aktivnosti koje potiču socijalnu integraciju, kao kontakt osoba sa stranim radnicima te kao kreatora mjera integracijske politike. Samim time, socijalni radnik može uspješno odgovoriti na sve aspekte socijalne integracije te sudjelovati u samom kreiranju integracijskih politika,

ali i provedbi istih te time omogućiti rješavanje temeljnih potreba stranih radnika koje se odnose na funkcionalne čimbenike socijalne integracije, a onda i na čimbenike koji se odnose na same društvene odnose u zajednici.

## **6. Zaključak**

Cilj ovog istraživanja bio je dobiti uvid u potrebe i probleme s kojima se susreću strani radnici u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo te u mogućnosti za buduću uspješniju socijalnu integraciju iz perspektive samih stranih radnika, ali i stručnjaka iz različitih udruga koji su uključeni u rad na socijalnoj integraciji. Također, cilj je bio dobiti uvid stručnjaka o mogućnosti buduće veće uključenosti stručnjaka koji rade na poslovima socijalne integracije kako bi se formirale preporuke i implikacije za njihov učinkovitiji rad na poslovima socijalne integracije. Temeljem provedene analize podataka, dobiveni su odgovori na istraživačka pitanja, od kojih je prvo pitanje bilo koje su problemi i potrebe s kojima se strani radnici suočavaju u procesu socijalne integracije u hrvatsko društvo. Nakon provedene analize, problemi i potrebe s kojima se strani radnici suočavaju mogu se razgraničiti na probleme i potrebe koje se odnose na pripadanje i sigurnost (kontakt i pomoć ljudi u susjedstvu, iskustva s lokalnim stanovništvom, prijateljski odnosi, osjećaj pripadnosti, osjećaj sigurnosti i prilagodba na kulturu), na nepoznavanje hrvatskog jezika (teškoće u učenju jezika, poteškoće u komunikaciji, otežan pristup uslugama, otežan pristup tečajevima hrvatskog jezika, nerazumijevanje sadržaja dokumenata), na rad i zapošljavanje (neinformiranost o radnim pravima i izvorima pravne pomoći, prijetnje deportacijom i otkazom, prešućivanje o pravima radnika od strane nadređenih, iskorištavanje na radnom mjestu, nepoštivanje ugovora o radu neprijavlivanje dozvole za boravak i rad, ovisnost statusa boravka o dozvoli za boravak i rad), na pristup zdravstvenim uslugama (nemogućnost pronalaska doktora opće medicine, jezična barijera u komunikaciji, nedostatak prevoditelja, neinformiranost o zdravstvenom osiguranju i uslugama, ovisnost zdravstvenog osiguranja o dozvoli za boravak i rad) te na traženje smještaja (jezična barijera, predrasude domaćeg stanovništva, neadekvatni uvjeti smještaja). Drugo istraživačko pitanje odnosilo se na mogućnosti za uspješniju buduću socijalnu integraciju stranih radnika u hrvatsko društvo. Mogućnosti koje su ponudili ispitanici odnosile su se na kulturnu adaptaciju u hrvatsko društvo (razvoje senzibilizacije lokalnog stanovništva, rad na akulturaciji, tečajevi za učenje kulture, uravnoteživanje

očekivanja društva, poticanje interkulturalnosti, politike protiv rasizma), na mogućnost učenja hrvatskog jezika (omogućiti lakše učenje hrvatskog jezika za strane radnike, organiziranje tečajeva od strane poslodavaca), na zaštitu prava stranih radnika (mogućnost prijave poslodavaca posebnom državnom tijelu, sprječavanje ilegalnog rada, upoznavanje stranih radnika s njihovim pravima, olakšavanje procesa prijave dozvole za boravak i rad i izmjene i dopune zakona o strancima), na pomoć pri pristupu zdravstvenim uslugama (pomoć u pronalasku doktora, upućivanje o dostupnim zdravstvenim uslugama u Hrvatskoj, dostupnost prevoditelja), na bolje uvjete smještaja za strane radnike (kontrola smještaja stranih radnika od strane države) te na integracijske politike (jača suradnja države s udrugama, davanje kontinuirane podrške udrugama, stvaranje nacionalne integracijske politike, osmišljavanje integracijskog plana i sinergijski učinak integracije). U istraživanju su izneseni glavni problemi i potrebe koji se pojavljuju u procesu socijalne integracije stranih radnika u hrvatskom društvu, a ujedno su sami ispitanici dali i mogućnosti za poboljšanje navedenih problema i potreba. Navedene mogućnosti u istraživanju ujedno služe i kao implikacije za daljnji rad te kao područje čija se daljnja provedba u hrvatskom društvu može ispitivati. Tema socijalne integracije stranih radnika tek je nedavno dobila na važnosti u hrvatskom društvu te se dobivanjem uvida u postojeće probleme, potrebe i mogućnosti koje su percipirane od strane samih stranih radnika i stručnjaka mogu kreirati integracijske politike koje će odgovoriti na navedene probleme pri čemu profesija socijalnog rada ima priliku za ključnu ulogu u kreiranju samih integracijskih politika, ali i provedbe istih. Tako se buduća uloga socijalnog radnika u radu na socijalnoj integraciji očituje kao posrednika među različitim institucijama, provoditelja integracije na nacionalnoj razini, kao provoditelja aktivnosti koje potiču socijalnu integraciju, kao kontakt osoba sa stranim radnicima te kao kreatora mjera integracijske politike.

## **7. Literatura**

1. Acosta, D. (2009). The good, the bad and the ugly in EU migration law: Is the European parliament becoming bad and ugly? *European journal of migration and law*, 11(1), 19-39.

2. Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21, 166–191.
3. Becker, C.C. (2022). Migrants social integration and its relevance for national identification: An empirical comparison across three social spheres. *Frontiers in sociology*, 6(3), 580-700.
4. Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology*, 46, 5–68.
5. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in Psychology*, 3(2), 77-101.
6. Butković, H., Samardžija, V. & Rukavina, I. (2022). *Strani radnici u Hrvatskoj: Izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.
7. Cheung, S.Y. & Philimore, J. (2014). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *Sociology*, 48(3), 518-536.
8. Chien-Juh, G. (2019). Interviewing immigrants and refugees: Reflexive engagement with research subjects. *Routledge international handbook of migration studies*, 565-581. London: Routledge.
9. Clapton, G. (2018). Social work with children and families. *Social work in changing Scotland*, 43(2), 110-120.
10. Čačić Kumpes, J., Gregurović, S. & Kumpes, J. (2012). Migracija, integracija i stavovi prema imigrantima u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 42(3), 305-336.
11. Imran A. (2023). What is migration? Describe the types, causes and consequences of migration. Department of political science. Faculty of social science.
12. Kamstra, B. (2023). Social integration of labour migrants. Inequalities between labour migrants social integration spill-over to job satisfaction: an intersectionality perspective. *Migrant workers rights global*, 21(2), 323-345.
13. Kearns, A. & Whitley, E. (2015). Getting there? The effects of functional factors, time and place on the social integration of migrants. *Journal of ethnic and migration studies*, 41(13), 2105-2129.

14. Major, G., Terraschke, A., Major, E. & Setijadi, C. (2014). Working it out: Migrants perspectives of social inclusion in the workplace. *Aral*, 37(3), 249-261.
15. Philimore, J. (2012). Implementing integration in the UK: Lessons for integration theory, policy and practice. *Policy & politics*, 40(4), 525-545.
16. Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C.M., & Ormston, R. (2013). *Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: Sage Publications.
17. Viola, E., Biondo, E. & Mosso, C.O. (2018). The role of social worker in promoting immigrants integration. *Social work in public health*, 33(7), 483-496.
18. Zakon o strancima. *Narodne novine*, 133/20, 114/22, 151/22.
19. Žganec, N. (2022). *Socijalni rad u zajednici*. Jastrebarsko: Naknada Slap.