

Fenomen stranih radnika u Hrvatskoj

Đeraj, Andrej

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:752003>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-23**



Repository / Repozitorij:

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



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Andrej Đeraj

FENOMEN STRANIH RADNIKA U HRVATSKOJ

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2024.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Andrej Đeraj

FENOMEN STRANIH RADNIKA U HRVATSKOJ

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Antonija Petričušić

Zagreb, 2024.

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Zakonodavni okvir rada stranih radnika u Hrvatskoj	2
3. Strani radnici u Hrvatskoj	5
4. Politika i strani radnici	7
4.1. <i>Politika multikulturalizma</i>	7
4.2. <i>Strani radnici i politika u Hrvatskoj</i>	10
5. Problemi stranih radnika	14
5.1. <i>Diskriminacija stranih radnika</i>	15
5.2. <i>Smještaj stranih radnika</i>	21
5.3. <i>Napadi na strane radnike</i>	23
6. Položaj stranih radnika u društvu	24
7. Objašnjenja položaja i problema stranih radnika	27
7.1. <i>Strukturalistički model</i>	28
7.2. <i>Teorija žrtvenog janjeta</i>	30
8. Integracija stranih radnika	31
9. Zaključak	36
LITERATURA:	37

Fenomen stranih radnika u Hrvatskoj

Sažetak: Cilj ovog rada bio je predstaviti fenomen rada stranih radnika u Hrvatskoj koji uključuje prikazivanje brojčanih pokazatelja, zakonodavnog okvira te osvrt na njihove probleme u društvu. Također, predstavljena su područja veze politike i rada stranaca te njihovog položaja i integracije u hrvatsko društvo. Republika Hrvatska je liberalizirala tržište rada 2022. godine te ukinula kvotni sustav u kojemu je Vlada određivala broj stranih radnika u državi. Ovakva promjena, u kombinaciji s velikim zahtjevima za radnom snagom, dovela je do toga da danas gotovo 200 tisuća radnika u Hrvatskoj čine strani radnici. Hrvatsko društvo se za ovakve nagle promjene pokazalo samo djelomično spremnim te otvorilo put nizu problema s kojima se strani radnici suočavaju u Hrvatskoj.

Ključne riječi: strani radnici, tržište rada, problemi stranih radnika u Hrvatskoj, integracija

The phenomenon of foreign workers in Croatia

Abstract: The aim of this paper was to present the phenomenon of the work of foreign workers in Croatia, which includes the presentation of numerical indicators, the legislative framework and a review of their problems in society. Also, the areas of connection between politics and the work of foreigners and their position and integration into Croatian society are presented. The Republic of Croatia liberalized the labor market in 2022 and abolished the quota system in which the Government determined the number of foreign workers in the country. This kind of change, combined with high demands for labor force, led to the fact that today almost 200 thousand workers in Croatia are foreign workers. Croatian society proved to be only partially ready for such sudden changes and opened the way for a series of problems that foreign workers face in Croatia.

Key words: foreign workers, labor market, problems of foreign workers in Croatia, integration

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Andrej Đeraj, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Andrej Đeraj, v.r.

Datum: 20. listopada 2024.

1. Uvod

Stranim radnikom u Republici Hrvatskoj smatra se svaki radnik koji nije državljanin niti jedne zemlje ili nije državljanin države Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske konfederacije (Zakon o strancima, NN132/20, 114/22, 151/22). Države Europskog gospodarskog prostora su sve članice Europske Unije uz još Island, Lihtenštajn te Norvešku (Álvarez López i Razauskas, 2024).

Povijesno gledano, Hrvatska je država u kojoj je pojam radne migracije bio vezan za emigraciju, odnosno odlazak hrvatskih državljana na rad u inozemstvo, međutim u posljednje vrijeme dogodila se promjena na tržištu rada. Liberalizacijom tržišta i mogućnošću lakšeg dolaska stranaca, Hrvatska je postala sve privlačnija emigracijska destinacija. Prema postojećim trendovima izdavanja radnih dozvola za očekivati je kako će u Hrvatskoj tijekom 2024. raditi gotovo 200 tisuća stranih radnika (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2024). Doseljavanje velikog broja stranih radnika sa sobom nosi određena pitanja poput integracije, snalaženja stranaca u društvu, potencijalnog dolaska obitelji stranih radnika, uvjeta života stranih radnika u Hrvatskoj te odnosa s domaćim stanovništvom. Tradicionalno, susjedne zemlje poput Bosne i Hercegovine, Srbije i Makedonije zadržavaju visok udio stranih radnika, no posljednjih godina je prisutan trend promjene strukture stranih radnika te danas veliki broj njih dolazi iz Indije, Nepala i Filipina te drugih azijskih i afričkih zemalja. Uz već spomenuta pitanja koja nosi dolazak većeg broja stranih radnika, dolazak radnika iz afričkih i azijskih zemalja sa sobom nosi dodatna pitanja poput njihova poznavanja jezika te dodatno naglašava pitanje reakcija domaćeg stanovništva, ali i snalaženja u društvu s obzirom na značajne kulturološke razlike, kao i neizbježnu potrebu za sustavnom integracijom. Pitanje integracije stranih radnika jedno je od ključnih pitanja Republike Hrvatske koje će odrediti smjer hrvatskog društva te ekonomije. Kulturološke, etničke i jezične razlike, posebice naglašene kod stranaca iz ne europskih zemalja, predstavljaju poseban izazov integraciji. S obzirom da Republika Hrvatska nema integracijsku politiku te da je raširena diskriminacija po osnovama nacionalnosti, etničke pripadnosti i vjeroispovijesti, ne čudi da su i strani radnici u Hrvatskoj opterećeni problemima diskriminacije, iskorištavanja na radu te lošijeg socijalnog položaja o čemu ću detaljno pisati u radu. Također, ovo pitanje nije zaobišlo niti politički diskurs. Različite političke opcije zastupaju značajno drugačije stavove prema stranim radnicima i imigrantima općenito stoga ću u radu predstaviti vezu između političkih uvjerenja te stavova prema migrantima i stranim radnicima na temelju hrvatskih istraživanja te istražiti kakav stav prema stranim radnicima zauzimaju najveće hrvatske parlamentarne stranke.

Općeniti cilj ovog diplomskog rada je predstaviti fenomen stranih radnika u Hrvatskoj što uključuje osvrt na zakonodavni okvir, brojčane pokazatelje o radu državljana trećih zemalja, poveznicu između politike i pitanja rada stranaca, kao i poseban osvrt na probleme i položaj stranih radnika u hrvatskom društvu te njihovu integraciju u hrvatsko društvo.

2. Zakonodavni okvir rada stranih radnika u Hrvatskoj

Rad stranaca je u Hrvatskoj određen Zakonom o strancima (NN132/20, 114/22, 151/22). Ovaj Zakon propisuje različite oblike boravka državljana trećih zemalja u Hrvatskoj kao što su kratkotrajni, privremeni, dugotrajni boravak, boravak istraživača ili studenata. Za strane radnike je najvažnija šesta glava Zakona koja propisuje rad državljana trećih zemalja.

Stranci u Hrvatskoj u pravilu rade na temelju dozvola za boravak i rad. Zahtjev za izdavanjem dozvole za boravak i rad podnosi poslodavac ili sam državljanin treće zemlje u nadležnoj policijskoj upravi ili postaji. Ukoliko zahtjev prilaže agencija za privremeno zapošljavanje, dužna je još priložiti ugovor o ustupanju radnika. O zahtjevu odlučuje, dakle, Ministarstvo unutarnjih poslova putem nadležne policijske uprave u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva, a izdana dozvola za boravak i rad je vezana za jednog poslodavca te može trajati najdulje jednu godinu. Prilikom izdavanjem dozvole, poslodavac i državljanin treće zemlje su dužni ispuniti i neke druge uvjete koji se odnose na različite obveze iz radnih odnosa. Za poslodavca su to primjerice redovito ispunjavanje obveza iz radnog odnosa (isplata plaće i svih doprinosa) a za stranog radnika pridržavanje odredbi Zakon o strancima. Zakon predviđa i mogućnost produljenja dozvola koja se ostvaruje podnošenjem zahtjeva u nadležnoj policijskoj upravi ili postaji, najkasnije 30 dana prije isteka važeće dozvole (Zakon o strancima, NN132/20, 114/22, 151/22).

Zbog činjenice da Ministarstvo unutarnjih poslova odlučuje o pravima iz radnog odnosa (za koje u pravilu nije nadležno), u ovoj proceduri sudjeluje i Hrvatski zavod za zapošljavanje. Naime, Ministarstvo unutarnjih poslova može izdati dozvole na temelju pozitivnog mišljenja Zavoda za zapošljavanje, što je i uobičajena praksa kod izdavanja ove dozvole. Ovaj korak uključuje provedbu testa tržišta rada koji obuhvaća provjeru evidencije nezaposlenih osoba te postupak posredovanja s ciljem njihova zapošljavanja. Ukoliko se utvrdi da nema niti jedna nezaposlena osoba s teritorija Republike Hrvatske za obavljanje tog posla, tada Zavod za zapošljavanje daje pozitivno mišljenje za zapošljavanje stranog radnika. Uz samu potrebu za stranog radnikom, poslodavac mora ispuniti i neke druge uvjete koji se odnose na njegovo poslovanje u vidu obavljanja djelatnosti registrirane u Hrvatskoj te da nije bio osuđen za

kaznena djela iz područja rada. Ovaj je korak poslodavac dužan provesti prije podnošenja dozvole za boravak i rad, a ukoliko dobije pozitivno mišljenje Zavoda, u roku 90 dana od zaprimanja istog može podnijeti zahtjev za izdavanjem dozvole (Zakon o strancima, NN132/20, 114/22, 151/22).

S obzirom da nedostatak radne snage na hrvatskom tržištu, Zakon o strancima (NN132/20, 114/22, 151/22) predviđa i iznimke od provedbe testa tržišta rada. Hrvatski zavod za zapošljavanje svojom odlukom određuje deficitarna zanimanja na tržištu rada za koja nije potrebno provoditi test tržišta rada. Deficitarna zanimanja se odnose na sve ili pojedine županije te za samo određeni period u godini ili cijelu godinu. Lista je zadnji put ažurirana za 2023. godinu, a zanimanja za koje nije potreban test tržišta rada za cijelu Hrvatsku i bez vremenskog ograničenja uključuje zanimanja poput zidara, tesara, radnika niskogradnje i visokogradnje te niza drugih zanimanja u građevini. Također, na području jadranskih županija i Grada Zagreba deficitarna zanimanja su još zanimanja u ugostiteljstvu poput konobara, sobara, kuhara i čistača (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2023).

Osim ovoga, Zakon o strancima (NN132/20, 114/22, 151/22) predviđa i drugi oblik dozvole za boravak i rad, a to je „EU plava karta“. Ona je istovjetna dozvoli za boravak i rad uz nekoliko razlika. Naime, može se izdati na razdoblje od dvije godine te se izdaje visokokvalificiranom radniku za obavljanje visokokvalificiranih poslova, a godišnja bruto plaća tog radnika ne smije biti manja od 1,5 prosječne godišnje bruto plaće u Hrvatskoj.

Zakon o strancima (NN132/20, 114/22, 151/22) predviđa i mogućnost rada stranaca bez ove dozvole te u članku 89. taksativno navodi kada se može raditi bez dozvole. Primjerice, bez dozvole za boravak i rad mogu raditi osobe koje imaju odobren privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji s hrvatskim državljaninom ili stranim državljaninom na dugotrajnom boravištu, stalnom boravku ili s odobrenim azilom, osobe koje su na privremenom boravku kao upućeni radnici ili autonomni radnici.

U ožujku 2024. godine u postupak Javnog savjetovanja pušten je prijedlog izmjena i dopuna Zakona o strancima koji je od tada revidiran te koji bi trebao donijeti neke ključne promjene. Prva se odnosi na produljenje trajanja dozvola za boravak i rad koje bi se trebale moći izdati na 3 godine, a čija svrha je smanjenje administrativnih zahtjeva na Ministarstvo unutarnjih poslova. Ostale novine su uvođenje zakonske obveze za standard smještaja stranih radnika, a bitnu promjenu predstavlja i to kako će strani radnik moći promijeniti poslodavca nakon godinu

dana bez ishođenja nove dozvola za boravak i rad ukoliko se zapošljava u istom sektoru (E-savjetovanja, 2024).

Dodatno, Zakon o strancima bi trebao sadržavati i odredbu prema kojoj plaće stranih radnika moraju biti slične onima domaćih radnika na istom radnom mjestu, a sami strani radnici će trebati dokazati stručnost putem obrazovanih kvalifikacija ili drugih načina. Također, promjene Zakona ide u smjeru ograničavanja rada agencija za privremeno zapošljavanje pa se tako uvode minimalni iznosi poslovanja agencija za rad te ograničenje zapošljavanja stranih radnika s obzirom na vlastiti broj zaposlenih. Nadalje, sukladno planiranim izmjenama Zakona o strancima, Hrvatski sabor dužan je donijeti, na prijedlog Vlade, plan imigracijske politike na razdoblje od pet godina. Uz ovo, spominje se i odredba prema kojoj bi Vlada određivala broj državljana trećih zemalja koji mogu doseliti, no nije točno jasno na što se ova odredba odnosi s obzirom da tržište rada ostaje liberalizirano (E-savjetovanja, 2024).

Sljedeća bitna promjena je uvođenje naknade za nezaposlenost. Prema planiranim zakonskim izmjenama, strani radnici koji ostanu bez posla bi 2 mjeseca ostvarivali pravo na naknadu za nezaposlenost te imali isti taj rok za pronalazak novog posla bez gubitka dozvole za boravak i rad (E-savjetovanja, 2024).

Zakon o strancima je prvi put donesen 2007. godine te je jedan od Zakona koji je doživio najveće promjene te znatno utjecao na hrvatsko društvo. Njegova ključna promjena se dogodila donošenjem novog zakona krajem 2020. godine kada je ukinut kvotni sustav. Prema Zakonu o strancima (NN130/11, 74/13, 69/17, 46/18, 53/20) prije 2021. godine, Vlada je bila dužna za svaku godinu izdati odluku o broju godišnjih kvota. One su se odnosile na izdavanje novih dozvola te produljenje važećih, a propisivale su koliki broj dozvola za boravak i rad se može izdati svake godine. Zakon je također predviđao mogućnost rada izvan godišnjeg sustava kvota, a većinom se radilo o slučajeva gostujućih predavača, istraživača ili ključnog osoblja u tvrtkama ili ustanovama. Ovakav sustav je omogućio Vladi da odredi koliko stranih radnika smije raditi u Hrvatskoj te u kojem sektoru. Broj kvota je tijekom godina sve više rastao, a potreba za radnom snagom se sve više povećavala stoga je ova odredba u potpunosti zamijenjena liberalnim pristupom u kojemu samo tržište rada određuje potrebu za radnom snagom.

3. Strani radnici u Hrvatskoj

Ukoliko pogledamo podatke Državnog zavoda za statistiku u razdoblju od 2010. do 2021. godine, Hrvatska ima negativni migracijski saldo u svakoj pojedinoj godini koji ukupno iznosi 121309 (Državni zavod za statistiku, 2011-2022). Ovi podaci znače kako je u 11 godina iz Hrvatske odselilo 120 tisuća ljudi više nego što je doselilo u nju. Ovakvim trendom se znatno smanjuje broj stanovnika Republike Hrvatske koji sa sobom donosi i druge probleme. S obzirom da državu većinom napušta radno sposobno stanovništvo, dolazi do smanjenja broja dostupnih radnika u državi, pada ekonomske aktivnosti koji smanjuje životni standard stanovnika te većeg pritiska na mirovinski sustav zbog manjka doprinosa. Hrvatska već duži niz godina gubi broj stanovnika zbog emigracije koja uz kombinaciju sa starenjem stanovništva i negativnom prirodnim padom, stavlja sve veće pritiske čitavo društvo.

Međutim 2022. godine se ovaj trend mijenja i Hrvatska ima pozitivan migracijski saldo od 11685 osoba (Hrvatski zavod za statistiku, 2023), a u 2023. pozitivan saldo od čak 30178 osoba. Ovi podaci govore kako je Hrvatska u dvije godine nadoknadila čak trećinu stanovnika koje je izgubila negativnim migracijskim saldonom u prethodnih 11 godina (Hrvatski zavod za statistiku, 2024). Međutim ovi podaci otkrivaju još jedan trend u hrvatskoj migracijskoj slici.

Naime, u periodu od 2010. do 2017. godine u prosjeku se u Hrvatsku doselilo 55,23% državljana Republike Hrvatske (Državni zavod za statistiku, 2011-2018). Od 2018. godine u prosjeku se u Hrvatsku doselio svega 24,6% državljana Hrvatske, pri čemu u 2022. i 2023. godini ta brojka iznosi manje od 20% državljana Hrvatske (Državni zavod za statistiku, 2019-2024).

Iz ovih podataka vidljivo je kako se smjer migracije u Hrvatskoj drastično promijenio te kako dolazi do promjene strukture useljenika. Naime, u Republiku Hrvatsku dolazi sve više državljana drugih zemalja, dok se broj povratnika u relativnom udjelu znatno smanjuje. Činjenica je kako pozitivan migracijski saldo rezultat dolaska većeg broja stranaca, a ne povratka domaćeg stanovništva.

U skladu s ovime su i podaci o broju izdanih radnih dozvola za boravak i rad u Republici Hrvatskoj. Kvotni sustav je ukinut 2021. godine, no trend povećanja broja stranih radnika se događao i prije njegova ukidanja (3115 izdanih kvota u 2016. godini spram 102374 izdanih kvota u 2020. godini (Butković i sur., 2022)). Osim značajnog povećanja ukupnog broja stranih radnika, velike promjene su se dogodile u sastavu država iz kojih oni dolaze pa je tako 2017. godine od ukupno 7750 prijavljenih boravaka u svrhu rada, 66% radnika dolazilo iz Bosne i

Hercegovine, 10% iz Srbije, 6% iz Ukrajine, a iz država izvan Europe 4% (te 5% iz ostalih država koje nisu pojedinačno navedene) (Butković i sur., 2022). U 2023. godini je izdano 172499 dozvola za boravak i rad, a u ukupnom broju i dalje prednjače državljani Bosne i Hercegovine s 22,2%, Srbije s 13,9%, no na trećem mjestu se nalaze državljani Nepala s udjelom od 13,6% a iza njih indijski radnici s 9%. Radnici iz Nepala, Indije, Filipina i Bangladeša čine 34% stranih radnika u Republici Hrvatskoj ili, izraženo u apsolutnim brojevima, 58508 osoba (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2023). Trendovi povećanja broja radnika koji dolaze izvan Europe se nastavljaju i u 2024. godini pa tako je u tijekom prva tri mjeseca 2024. izdano 52196 dozvola za boravak i rad, a na prvom mjestu su se nalazili državljani Nepala (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2024). U kasnijim mjesecima dolazi do promjene na vrhu te državljani Bosne i Hercegovine tijekom 9 mjeseci 2024. zauzimaju prvo mjesto (što je dijelom rezultat početka turističke sezone), dok državljani Nepala tijekom 9 mjeseci 2024. godine zauzimaju visoko drugo mjesto, a državljani Indije četvrto mjesto (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2024).

U 2023. godini najviše radnih dozvola, njih 39,9% izdan je u području graditeljstva, zatim 26,6% u području ugostiteljstva, 13,9% u području industrije, 6,67% u području prometa i veza te 3% u području trgovine. Područja zapošljavanja za preostalih 10% radnih dozvola nisu navedene. Zanimljivo je uz ove podatke, proučiti one o samoj strukturi radnih dozvola. Tako, u ukupnom broju dozvola, 65,5% njih se odnose na novo zapošljavanje, 23,6% na produljenje dozvola, dok na sezonske radnike otpada svega 10,9% radnih dozvola (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2023). Ovakve brojke su u skladu s trendovima na hrvatskom tržištu. Hrvatskoj nedostaje ponajviše radnika sa srednjom stručnom spremom u području graditeljstva i ugostiteljstva. Tako Hrvatski zavod za zapošljavanje godinama razna zanimanja iz ovog područja drži na listi deficitarnih zanimanja te daje preporuku za većim upisnim kvotama u srednjim školama u ovom sektoru te se strani radnici u ovim zanimanjima zapošljavanju bez provedbe testa tržišta rada (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024).

Nadalje, podaci o izdanim radnim dozvola po policijskim upravama u 2023. godini pokazuju kako je otprilike četvrtina svih izdanih na području policijske uprave Zagrebačke, na drugom mjestu se nalaze radne dozvole na području policijske uprave Istarske s 14,1% što predstavlja značajan pad u odnosu na zagrebačko područje. Također značajan broj stranaca radi u dalmatinskim županijama gdje postoji snažna potreba za radnog snagom zbog turističkih djelatnosti (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2024). Iz ovoga je vidljiva svojevrsna centralizacija sustava rada stranaca koji uvelike gravitiraju područja Zagreba, što je i u skladu

s generalnim trendom u Hrvatskoj jer prema podacima Državnog zavoda za statistiku (2024) Grad Zagreba i Zagrebačka županija bilježe najviše slučajeva unutarnje migracije u Republici Hrvatskoj. Ovakva situacija može dovesti do velikog pritiska na određene dijelove Hrvatske, kako gospodarske, a tako i društvene ukoliko se strani radnici ne uklope u društvu stoga je posebnu pažnju potrebno obratiti upravo na zagrebačko područje s obzirom da iznimno velik priljev i stranih radnika, ali i radnika iz drugih dijelova Hrvatske.

Trenutno u Republici Hrvatskoj strani radnici čine oko 8% ukupnog broja zaposlenih osoba (Vlada Republike Hrvatske, 2024).

Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (2024) u rujnu 2024. najviše stranih radnika zaposleno je kao radnik/radnica visokogradnje, zatim kao konobar/ica, pomoćni/a kuhar/ica, čistač/ica, kuhar/ica te dostavljač/ica. Ova statistika također uključuje prosječne plaće radnika u svakom zanimanju. Najveću prosječnu bruto plaću od 1.053,92 eura imaju kuhari/ce, a najnižu plaću od 858,46 eura dostavljači/ce. Prosječne bruto plaće u ostalih 16 zanimanja koja se navode iznose otprilike 930 eura mjesečno (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024).

Prosječna bruto plaća u Hrvatskoj u polugodišnjem razdoblju u 2024. godini iznosila je 1788 eura, gotovo 100% više nego prosječne plaće stranih radnika (Državni zavod za statistiku, 2024). Naravno, u izračun prosječne plaće ulaze plaće visokoobrazovanih osoba, osoba na čelnim pozicijama i drugih koji povećavaju ovaj prosjek, no svakako nije zanemarivo koliko ispod prosjeka se nalaze primanja stranih radnika. Ukoliko se pogledaju konkretniji podaci, u srpnju 2024. godine (Državni zavod za statistiku, 2024) prosječna bruto plaća u građevinarstvu je iznosila 1410 eura, a u ugostiteljstvu 1443 eura. Plaće u ovim sektorima su značajno manje nego od državnog prosjeka, ali i dalje znatno veće od plaća stranih radnika u ovim djelatnostima što pokazuje kako su strani radnici manje cijenjeni na tržištu rada.

4. Politika i strani radnici

4.1. Politika multikulturalizma

Multikulturalizam predstavlja normativni ideal u liberalnim zapadnim društvima te se odnosi na integraciju manjinskih skupina u društvu, njihovo zadržavanje svojih distinktivnih obilježja i vrijednosti bez potrebe za asimilacijom većinskoj skupini. Multikulturalizam općenito teži uključivanju manjina (koje će zadržati svoja manjinska obilježja) u društvo. Suvremene teorije multikulturalizma su prvenstveno usmjerene na pitanja etniciteta, nacionalnosti i religije, a

posebnu pažnju posvećuju migrantima koji se etnički i religijski razlikuju od domicilnog stanovništva (Song, 2020).

Dakle, osnovna ideja multikulturalizma je osigurati integraciju stranaca u neko društvo bez potrebe za odbacivanjem svojih obilježja, običaja ili praksi te prihvaćanje različitih manjinskih skupina kao jednako vrijednih društvenih skupina.

Kao ideal, multikulturalizam svoju primjenu u različitim javnim politikama pronalazi još 1970.-ih godina. Jedan od najpoznatijih primjera predstavlja izvješće australskog premijera, poznato pod nazivom Galbally izvješće, koje je otvorilo put k integraciji migranata u australsko društvo (Clyne i Jupp, 2011). Osnovne ideje ovog izvješća, a koje se mogu primijeniti i na migrante, strane radnike te ostale manjinske skupine koje migriraju u neku državu, su:

- 1) svi članovi našeg društva moraju imati jednake mogućnosti ostvarivanja svoje pune vrijednosti, potencijala i moraju imati jednak pristup programima i uslugama,
- 2) svaka bi osoba trebala moći održati svoju vlastitu kulturu bez predrasuda ili nepovoljnog položaja i treba ih poticati na razumijevanje i prihvaćanje druge kulture,
- 3) potrebe migranata trebale bi, općenito, biti zadovoljene programima i uslugama dostupnima cijeloj zajednici, ali posebni programi i usluge su trenutno nužni kako bi se osigurala jednakost pristupa i pružanja usluga,
- 4) usluge i programe treba osmisliti i provoditi uz potpunu konzultaciju s klijentima, a samopomoć treba poticati što je više moguće s ciljem pomoći migrantima da brzo postanu samostalni (Galbally, 1978 prema Clyne i Jupp, 2011.).

Treća točka programa je uključivala tadašnju potrebu posebnih programa namijenjenih migrantima s obzirom da nedostatak ili neprilagođenost programa i usluga da integriraju strane radnike u društvo i osiguraju jednakost. Ovakve prilike su trenutno prisutne u Hrvatskoj s obzirom na iznimno nagao i velik priljev stranih radnika u kratkom periodu koji zahtjeva osmišljavanje posebnih programa.

Međutim, politika multikulturalizma je naišla na brojne kritike te posljedično odbacivanje iz političkih programa stranaka. Tako je u Australiji 1996. dolaskom desnice na vlast ukinut ured za multikulturalna pitanja te ured za istraživanja imigracija. Argument za ova ukidanja ureda je bila ušteda. Kasnije se pokazalo kako je ukidanje ovih ureda uštedilo malo novca, a uvelike naštetilo Vladi u području istraživanja područja imigracija (Clyne i Jupp, 2011). Isti autor dalje zaključuje kako je entuzijazam oko multikulturalizma opao nakon vladavine desničarske stranke, no kako je australska stvarnost život u multikulturalnom društvu te da vlasti trebaju

prihvatiti tu realnost, a da sam rad s etnički različitim skupinama i težnja prihvaćanju iste ima više koristi nego težnja uniformnosti (Clyne i Jupp, 2011).

Općenito, kritike multikulturalizma se odnose na prešućivanje nedostataka drugih kultura, preneglašavanje loših stvari američke kulture te loš položaj žena u ne zapadnjačkim zemljama. (Mesić, 2006 prema Šešerko, 2008). Većina kritičara multikulturalizma dolazi s desnog političkog spektra, no oni liberalniji, lijevi, govore o nedostatku „slijeposti na razlike“ te o potrebi da neke skupine budu izuzete iz općih zakona upravo u cilju održavanja njihovog kulturnog integriteta (Barry, 2001 prema Mesić, 2006 prema Šešerko, 2008).

Politika multikulturalizma nije zaobišla niti Europu, međutim iskustva su nešto drugačija. Iako zapadnoeuropske zemlje imaju bogatu tradiciju migracija, Kucheryavaya i sur. (2020) navode da multikulturalizam često ostaje samo dio političke retorike, a da je primjena takvih politika nesistematska. Također ističu da najuspješnije multikulturalne politike nisu bile ciljane na imigracijsku populaciju, a da same politike namijenjene ovoj skupini više odgovaraju segregacijskoj ili asimilacijskoj politici. Čak je i tada aktualna njemačka kancelarka Angela Merkel 2010. godine izjavila da je multikulturalizam u Europi mrtav (Mesić, 2010). Iako programi europskih zemalja nisu bili najbolji, sličnost s Australijom jest pad politike multikulturalizma i njegovo odbacivanje od strane političke elite.

Osvrt na politiku multikulturalizma smatram relevantnim za ovu temu iz više razloga. Za početak, neuspjeh ove politike otvorio je put brojnim desničarskim i populističkim strankama, čiji broj posljednjih godina raste, da koriste politiku multikulturalizma kao razlog zbog kojeg država treba ograničiti broj stranih radnika i migranata. Njihova objašnjenja slijede logiku kako je država prihvaćala strane radnike, trudila se osigurati njihovu integraciju u društvu, trošila resurse na to, međutim nije ostvarila svoje ciljeve. Odgovornost za neuspjeh ove politike se često prebacuje strancima jer nisu uspjeli biti dijelom europskog društva i njegovog kulturno-normativnog kruga. Nadalje, politika multikulturalizma je za sobom ostavila negativnu konotaciju na pitanja različitosti i postojanje više kultura, nacija i etniciteta u društvu. Loše iskustvo upravljanja multikulturalizmom i postojanje desničarskih stranki koje temelje svoju agendu na isticanju različitosti utječu na nastanak mržnje, ksenofobije ili u najmanju ruku neugode na pomisao velikog broja osobe druge boje kože ili vjere u zajednici. Također, ova politika je bitna za strane radnike zbog njezina velikog naglaska na integraciju, jednakost i izjednačavanje mogućnosti svih stanovnika države.

Republika Hrvatska je relativno homogena država s visokim udjelom domicilnog stanovništva, no ipak ne treba smetnuti s uma kako se tijekom povijest često nalazila u istoj državnoj zajednici s nekolicinom susjednih zemalja. Iako su geografski, kulturno, jezično te etnički države bivše Jugoslavije slične među njima postoje, prvenstveno, vjerske razlike. U tom je razdoblju migracija između različitih krajeva zemlje (a sada između različitih zemalja) bila učestalija. Nažalost, iskustvo suživota sa susjedima nije dobro završilo te je rezultiralo ratnim sukobom. Iako neki autori (primjerice Stanković Pejnović, 2010) ističu upravo tu različitost nacija te religija na prostoru bivše Jugoslavije i Balkana kao odliku multikulturalizma, u suvremenom kontekstu se to nije pokazalo kao pozitivan faktor. Naime, strani radnici iz Nepala ili Indije su manje prihvaćeni u društvu od stranih radnika iz susjednih zemalja, a neka istraživanja, poput Božić i sur. (2013) govore i o značajnoj diskriminaciji stranih radnika koji dolaze iz susjednih zemalja. Iako su državljani Hrvatskoj susjednih zemalja vjerski i nekad kulturološki drugačiji, jezično su iznimno slični te dijele povijest suživota u istim državnim zajednicama stoga je teško o njima govoriti kao o izvanjskim skupinama te dobrom primjeru multikulturalizma. Međutim, primjer multikulturalizma sa sličnim narodnostima je u Hrvatskoj pokazao nešto drugo, a to je općenit negativan stav prema vanjskim skupinama te posebice pripadnicima drugih nacija i religija.

Sve veći broj stranaca čini Hrvatsku multikulturalnim društvom stoga je važno vidjeti koje politike su bile uspješne, a koje nisu te na koji način Hrvatska može osigurati prednosti multikulturalizma i ostvariti jednakost svih radnika i građana.

4.2. Strani radnici i politika u Hrvatskoj

Tema rada stranaca u Hrvatskoj je gotovo svakodnevna tema u hrvatskim medijima, a samim time i neizbježno područje političke diskusije, posebice u izbornoj 2024. godini u kojoj su u Hrvatskoj održani parlamentarni izbori i izbori za Europski parlament, a u tijeku je i kampanja za predsjedničke izbore. U ovom dijelu rada bit će obrađeni izborni programi pet stranaka s najviše zastupnika u trenutnom sazivu Hrvatskog sabora. Tih pet opcija se značajno razlikuje po svojoj političkoj ideologiji stoga je zanimljivo analizirati njihove stavove, ideje i rješenja u području migracija te rada stranaca.

Most (MOST, 2024) u svojem izbornom programu navodi da je dolazak stranih radnika pogodio domaće radnike te sumnja u HDZ-ove odluke o liberalizaciji tržišta zbog potreba za radnom snagom. Most je stranka koja se može okarakterizirati kao stranka desnog centra (iako više naginje desnici nego centru) te se stoga zalaže za manji dolazak stranih radnika. S druge strane,

pozitivnu stvar u njihovom programu predstavlja zabrinutost zbog uvjeta stanovanja te pitanja njihove integracije u društvo. Most se također dotiče pitanja ilegalnih migracija, a u tom području je zanimljivo da Most smatra, ukoliko se pokaže da trenutne migracijske politike ne smanjuju broj ilegalnih migracija, kako bi se zahtjev za zaprimanjem azila ne bi trebao zaprimati na teritoriju Republike Hrvatske kako bi država bila sigurna da azil traže samo oni koji ispunjavaju uvjete.

Treća najveća parlamentarna stranka u Hrvatskom saboru, Domovinski pokret (Domovinski pokret, 2024) predstavlja stranku desnice. Prema stranim radnicima ima još negativnije mišljenje te ističe problem rada stranaca na crno. Nezakonit rad svakako predstavlja jedan od problema stranih radnika, a na njega upozoravaju nadležni sindikati i Pučka pravobraniteljica, međutim u kontekstu programa Domovinskog pokreta odgovornost za ovaj problem ne leži na poslodavcima, već na samim radnicima. Stranka ne ističe nikakve mjere bolje regulacije radnog odnosa koje bi zaštitile i državu i strane radnike. Domovinski pokret se zalaže za strožu regulaciju dobivanja dozvola za boravkom i radom koja uključuje provjeru znanja jezika, nostrifikaciju obrazovnih isprava te zdravstvene preglede podnositelja zahtjeva. U pogledu migrantske krize, kako ju Domovinski pokret naziva, navode kako pitanje ilegalnih migracija predstavlja veliki sigurnosni problem Republici Hrvatskoj. Domovinski pokret smatra kako je politika multikulturalizma bila veliki promašaj, kako se otvorio prostor terorističkim napadima te izražava zabrinutost zbog dolaska radnog sposobnih muškaraca u dobi od 20 do 30 godina na hrvatske granice. Domovinski pokret ide i korak dalje te navodi kako je čak 99% migranata muškog spola u dobi između 20 i 30 godini, no ovu tvrdnju ne potkrepljuje izvorima. Iako su izrazito strogih pogleda na pitanja migracije, kao konkretne mjere navode samo primjenu već postojećih zakonskih i političkih mogućnosti uz zagovaranje suverenističkih stavova (Domovinski pokret, 2024).

Najveća oporbena stranka, SDP (Socijaldemokratska partija Hrvatske, 2024) sa svojim koalicijskim partnerima, u svojem programu ima za cilj ostvariti održivu i provedivu politiku migracija, odnosno osigurati punu integraciju migranata u hrvatsko društvo. SDP predstavlja stranku lijevog centra. Njihov plan je izraditi nacionalnu migracijsku strategiju, a konkretne mjere uključuju obvezno učenje hrvatskog jezika, financijske potpore lokalnim i regionalnim udrugama kako bi se migrante uključilo u zajednicu te kako bi se poboljšao njihov pristup socijalnoj i zdravstvenoj skrbi. U području ilegalnih migracija, SDP se zalaže za punu primjenu Dublinskog sustava, jači pritisak Europske unije na Bosnu i Hercegovinu, Srbiju, Crnu Goru i Sjevernu Makedoniju te strože sankcioniranje „trgovaca ljudskih sudbina“. SDP zastupa i

suzbijanje diskriminacije te ksenofobije prema strancima (Socijaldemokratska partija Hrvatske, 2024).

Stranka Možemo! (Možemo, 2024) se, kao i SDP, zalaže za integraciju stranih radnika te izradu nove imigracijske i integracijske politike. No Možemo, kao još liberalnija (i više lijeva) opcija od SPD-a, se zalaže za uvođenje radnih dozvola vezanih uz kvalifikaciju na tržištu rada, a ne samo uz poslodavca, produljenje radnih dozvola na razdoblje od 3 godine te omogućavanje spajanje s obitelji. Također, stranka se zalaže za tečajeve hrvatskog jezika, nostrifikaciju diploma, ali i dokvalifikacije za deficitarna zanimanja, orijentacijske tečajeve u kojima bi se strani radnici upoznali sa socijalnim, ekonomskim te političkim kontekstom Republike Hrvatske. Kao dodatni korak, Možemo podržava interkulturnu razmjenu te želi osnovati integracijske i interkulture centre, a plan im je izraditi i plan suzbijanja institucionalne diskriminacije, govora mržnje i nasilja prema strancima. Po pitanju ilegalnih migracija, Možemo se zalaže za pravedan i učinkovit sustav azila, primjenu sustava međunarodne zaštite te sigurnosti tražitelja azila. Također, zastupa siguran povratak onih migranata koji ne ispunjavaju uvjete za boravak u Hrvatskoj u zemlju polazišta. Možemo još želi omogućiti pravo na rad tražiteljima međunarodne zaštite i strancima bez reguliranog statusa dok čekaju rješenje svojeg zahtjeva (Možemo, 2024).

Program HDZ-a nije dostupan na njihovim mrežnim stranicama, no pitanje politike migracija je moguće pronaći na internetskim portalima. Tako Faktograf (Galić, 2024) navodi kako HDZ ističe kontrolu i regulaciju sustava radnih dozvola, uzimajući u obzir potrebe tržišta uz zaštitu i domaćih i stranih radnika te bolju integraciju istih putem učenja hrvatskog jezika te informiranja o pravima i obvezama. Po pitanju ilegalnih migracija, vladajuća hrvatska stranka zalaže se za suradnju sa susjednim zemljama, borbu protiv krijumčara te jačanje sustava zaštite državne granice. HDZ je povijesno predstavljao stranku desnice, međutim u posljednje vrijeme je ideološka pozicija ove stranke pomalo zamagljena. S jedne strane, još uvijek zastupaju desne vrijednosti, no pokazali su spremnost i otvorenost liberalnim politikama pa su tako glasali za ratifikaciju Istambulske konvencije (koju su stranke desnice odbacile) i liberalizirali su tržište rada stranaca (a istu politiku nastavljaju i dalje nakon neodobravanja ovakve politike od strane drugih desnih stranaka) stoga HDZ predstavlja stranku desnog centra. No smatram potrebnim naglasiti kako je liberalnija opcija od MOST-a, također stranke desnog centra, što se možda najbolje ogleda u planiranim izmjenama Zakona o strancima čiji su prijedlozi slični prijedlozima stranaka lijevog centra.

Izborni programi hrvatskih stranaka odražavaju rezultate istraživanja i teorijske postavke o stavovima prema stranim radnicima i migrantima. Tako Most, kao stranka desnog centra i Domovinski pokret, kao čista stranka desnice, zastupaju konzervativnije stavove prema stranim radnicima i migrantima. Posebice je problematičan program Domovinskog pokreta koji gotovo optužuje strane radnike za probleme poput njihova neprijavlivanja te zastupa stroge uvjete za dobivanje dozvola za boravak i rad poput one o poznavanju jezika. Teško je očekivati kako će radnik iz Nepala naučiti hrvatski jezik u Nepalu. Ukoliko je Domovinskom pokretu bitno poznavanje hrvatskog jezika, realnija opcija je uvjetovati produljenje dozvole za boravak i rad poznavanjem jezika nego prvotno dobivanje iste. Most je tijekom svojeg političkog djelovanja često bio sklon populizmu, a dio ovogodišnjeg programa zadržava populističku crtu pa tako Most iznosi sumnje prema tezi „HDZ-a“ o potrebi rada stranaca. Ove tvrdnje negirala je Hrvatska narodna banka (2024) prema čijem istraživanju poduzetnici ističu da je nedostatak radne snage i dalje najveći ograničavajući faktor proizvodnje, ali i da su strani radnici počeli doprinositi BDP-u s obzirom da je problem pada ekonomske aktivnosti riješen dolaskom stranaca u Hrvatsku. Stoga Mostove teze o gotovo nepotrebnom uvozu stranih radnika nisu točne.

Također, ove stranke se zalažu za strogu kontrolu državne granice, a Most bi zabranio zaprimanje zahtjeva za azilom na teritoriju Republike Hrvatske što govori o nepodržavajućem stavu prema migrantima i strancima općenito što je svakako odlika desnih politika.

S druge strane, SDP (stranka lijevog centra) te Možemo (također stranka lijevog centra) zastupaju pozitivnije stavove. Radnike bi integrirali u društvo, a Možemo ide i korak dolje te teži spajanju radnika s obitelji. Po pitanju ilegalnih migracija, obje stranke zastupaju blaže mjere te prije svega suradnju sa susjednim zemljama kako bi se efikasno primjenjivala postojeća pravila.

Vladajuća stranka, ona koja je svojim politikama i omogućila veliki dolazak stranih radnika, u svojem izbornom programu se zalaže za bolju integraciju stranaca. HDZ ne zastupa agendu protiv stranih radnika te će omogućiti njihov dolazak, iako ne navodi nikakve konkretnije mjere u svojem izbornom programu osim praćenja sustava radnih dozvola, no njihove prave mjere je potrebno sagledati kroz Zakon o strancima koji predlažu Saboru.

Na posljednjim parlamentarnim izborima najviše glasova je skupio HDZ, no kako bi oformio vladajuću većinu morao je koalirati s Domovinskom pokretom, čistom desnom strankom koja ima izražene negativne stavove prema stranim radnicima. Iako bitno drugačijih stavova od

HDZ-a, za sad se pokazuje kako manjinski koalicijski partner nema previše utjecaja na donošenje bitnih odluka. Na čelu Ministarstva unutarnjih poslova i Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike su članovi HDZ-a i za očekivati je kako će provoditi dosadašnju politiku prema stranim radnicima te kako neće doći do radikalnijih zaokreta. Posljednje zakonske promjene te politike potaknute od strane HDZ idu u smjeru daljnjeg prihvata stranaca te bolje regulacije njihova položaja.

Zanimljivo je osvrnuti se i na politiku multikulturalizma koja se spominje samo u programu Domovinskog pokreta i to u kontekstu neuspjele politike.

Dodatno, zanimljivo je vidjeti i stav jedne neparlamentarne stranke, Radničke fronte, koja predstavlja lijevu političku opciju. U uvodnom dijelu multikulturalizma predstavljene su i neke kritike s lijeve strane političkog spektra. Tako se Radnička fronta (2024), kao stranka čiste ljevice, hvali kako je jedina stranka koja se zalaže za vraćanje kvotnog sustava. Njihov argument je taj da je liberalizacija tržišta rada dovela do lošijeg položaja svih radnika, a posebice domaćih radnika u ne deficitarnim zanimanjima gdje je dolazak stranih radnika doveo do smanjenja cijene rada. Za razliku od Domovinskog pokreta i Mosta, Radnička fronta ističe probleme nezakonitog rada te vezivanja dozvola za boravak i rad za jednog poslodavca kao probleme koji nisu (i ne mogu) biti krivnja stranog radnika, već poslodavca. Upravo u tom pogledu se vidi razlika između političkih opcija. Iako se i ljevica i desnica slažu da dolazak stranih radnika možda nije najbolje rješenje, uzrok tom probleme vide u bitno drugačijim područjima.

5. Problemi stranih radnika

Pregledom dostupne literature i iskustava stranih radnika, uočeno je da se glavni problemi stranih radnika odnose na diskriminaciju, smještaj te napade na njih. Teme diskriminacije i problema iz radnog odnosa (koji se mogu tematizirati kao zasebno područje) su u literaturi često povezani stoga je područje problema u radnom odnosu obrađeno u sklopu diskriminacije, a ne kao zaseban podnaslov. U okviru prvog problema, diskriminacije, spomenut ću i neka europska istraživanja s obzirom na manjak hrvatskih istraživanja. Međunarodna, a posebice europska istraživanja, mogu poslužiti kao dobar okvir za utvrđivanje stope diskriminacije stranih radnika u društvu općenito, ali i kao potencijalna slika diskriminacije u Hrvatskoj. Također, predstaviti ću hrvatska istraživanja koja su ispitivala stavove prema drugim skupinama migranata, u pravilu azilantima, kako bi se utvrdili stavovi hrvatskih građana imigrantima kao široj skupini. Pitanje smještaja s druge strane, koje je isto podložno diskriminatornim praksama (o čemu

govori i Pučka pravobraniteljica), zbog novih zakonskih odredbi, smatram bitnim istaknuti kao zaseban problem. Treći istaknuti problem predstavljaju napadi na strane radnike.

5.1. Diskriminacija stranih radnika

Diskriminacija se definira kao stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. (Zakon o suzbijanju diskriminacije, čl.1 NN85/08, 112/12).

Diskriminacija može biti izravna i neizravna. „Izravna diskriminacija je uvjetovana nekom od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji, a neizravna kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.“ (Zakon o suzbijanju diskriminacije, čl.2 NN85/08, 112/12).

Pregledom literature, uočeno je kako se diskriminacija događa u dvije sfere života stranih radnika, diskriminacija vezana uz posao i diskriminacija u društvo.

U istraživanjima koja proučavaju radnu diskriminaciju se često govori o diskriminaciji na osnovu dobi, roda te etničkog podrijetla. Ove osnove su prisutne i kod stranih radnika te je jasno kako se strani radnici koji dolaze izvan Europe uz ove osnove izdvajaju i po drugim, primjerice po jezičnoj i vjerskoj osnovi. Osim toga, radnici koji dolaze nisu upoznati s hrvatskom pravnom regulacijom, s načinima kako prijaviti poslodavca, kako se zaštititi od izrabljivanja te su zbog toga podložni diskriminaciji. Ukoliko je poslodavac svjestan da radnik ne poznaje jezik te da nema mogućnost poduzimanja pravnih radnji protiv njega te se odlučuje postupati na štetu tog radnika, jasno je da se radi o diskriminaciji.

Diskriminacija je također zabranjena i Zakonom o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i

usavršavanju te prekvalifikaciji. Također na strani poslodavca postoji obveza zaštite radnika „za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim propisima.“ (Zakon o radu, čl. 7, st.5 NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23).

Bitno područje u istraživanjima radne diskriminacije predstavljaju područja politika zapošljavanja i napredovanja te odnosa između pripadnika manjinske skupine s većinskom. Područje odnosa manjinske skupine s većinom je povezano s osnovama diskriminacije koje strani radnici mogu doživjeti u Hrvatskoj poput rasne pripadnosti. Istraživanje Van Laer i Janssens (2011) ispitalo je područje suptilne diskriminacije (konceptu sličnog neizravnoj diskriminaciji) etničkih manjina kroz ispitivanje oblika suptilne diskriminacije koju ispitanici doživljaju, uzroka iste i mišljenja zašto ih smatraju problematičnim i diskriminatornim. Ovo istraživanje potvrdilo je postojanje diskriminacije na radnom mjestu od strane kolega zbog etničkog podrijetla ispitanika. Istraživanje Klinger i Marckmann (2016) na uzorku stranih radnika koji rade kao liječnici u Njemačkoj u kontekstu diskriminacije na radnom mjestu ispitalo je njihov odnos s pacijentima i kolegama. Ovim istraživanjem potvrđeno je drugačije tretiranje stranih radnika od strane domaćeg stanovništva, smatralo ih se manje sposobnima za posao, a percipirani uzrok je bilo njihovo nacionalno podrijetlo. Nunez-Smith i sur. (2009) su također ispitali diskriminaciju na uzorku liječnika u SAD-u te utvrdili kako većina liječnika Afroamerikanca doživljava diskriminaciju na radnom mjestu te kako većina pripadnika manjine tijekom karijere doživi diskriminaciju na osnovnu rase ili etničkog podrijetla. Ova dva istraživanja na uzorku liječnika su zanimljiva s obzirom da se radi o visokoobrazovanoj populaciji koja inače ima ugled u društvu te doživljava manje slučaja diskriminacije, no rezultati pokazuju kako je taj ugled nešto manji kada je liječnik strani radnik ili pripadnik manjine općenito.

Istraživanje Stevens i sur. (2011) na uzorku stranih radnika u Engleskoj u području skrbi dobiva nalaze kako se vidljivi „socijalni markeri“ poput oblačenja, boje kože i govorenja engleskim naglaskom koriste za klasifikaciju radnika, a kako je boja kože najzastupljenija osnova diskriminacije. U istraživanju McGinnity i sur. (2018) uz rasu, ističe se kako strani radnici doživljaju diskriminaciju na osnovi svojeg nacionalnog podrijetla.

Europsko istraživanje o uvjetima rada iz 2015. godine je ispitalo percepciju uzorka diskriminacije te utvrdilo je kako 12% muških radnika prve generacije migranata u Europskoj

uniji doživjelo diskriminaciju u proteklih godinu dana na osnovu rase/etničke pripadnosti te 13% na temelju nacionalnosti, kao i 8% ženskih radnika prve generacije migranata na temelju rase/etničke pripadnosti te 8% na temelju nacionalnosti (Parent-Thirion i sur., 2016).

Istraživanje Božić i sur. (2013) na uzorku stranih radnika u Hrvatskoj ispitalo je percepciju uzroka diskriminacije te utvrdilo kako su svi ispitanici njihova istraživanja doživjeli neki oblik diskriminacije zbog svojeg nacionalnog podrijetla, a autori ističu i široku rasprostranjenost blažih oblika diskriminacije. Ovo istraživanje predstavlja jedno od rijetkih istraživanja u području diskriminacije na ovoj populaciji u Hrvatskoj. Zanimljivo je vidjeti kako su i prije desetak godina strani radnici doživljavali diskriminaciju premda se tada radilo o znatno manjem broju radnika koji su dolazili većinom iz susjednih zemalja, što je bio slučaj i u ovom istraživanju. Za očekivati je bilo kako će diskriminacija tih radnika biti manja s obzirom da su pripadnici iste etničke grupe, pričaju sličnim ili istim jezikom te se ne izdvajaju previše od domaćeg stanovništva, odnosno imaju puno manje osnova po kojima mogu biti diskriminirani nego strani radnici iz Indije ili Nepala. O diskriminaciji stranih radnika u Europi govori i Europska komisija u kontekstu diskriminatornih praksi u procesu traženja posla (Vinković, 2016).

Nadalje, rezultati istraživanja Agencije Europske unije za ljudska prava iz 2019. godine o eksploataciji stranih radnika su utvrdili postojanje diskriminacije u vezi isplate plaća te nepoštivanje radnog zakonodavstva u vezi bolovanja te odmora radnika (European agency for fundamental rights, 2019).

U hrvatskom kontekstu, Pučka pravobraniteljica (2023) navodi kako je u radnom kontekstu najčešća osnova diskriminacije zdravlje, a spominju se i pritužbe na osnovi članstva u sindikatu. Izvješće pučke pravobraniteljice (2023) spominje probleme stranih radnika poput neimanja dozvola za boravak i rad, neisplate plaća, nezakonitog prekovremenog rada, uskraćivanja godišnjeg odmora, neisplate plaća za vrijeme godišnjeg odmora, neprijavlivanja ozljede na radu i drugih. Posebno istaknut problem, koji nije dovoljno istražen, predstavlja iskorištavanje radnika, a isti je istaknula upravo i Pučka pravobraniteljica u ovom izvješću. U medije često pristižu iskazi stranih radnika koji moraju odrađivati prekovremene sate ili dvostruke smjene kako bi im poslodavac isplatio plaću, a taj prekovremeni rad najčešće ne bude plaćen. Zbog manjka prijava ovakvih slučajeva, teško je govoriti o konkretnim brojkama te detaljnije obraditi sam problem. Sigurno je kako ovaj problem postoji te da je često rezultat diskriminacije, a nadležne institucije bi se trebale detaljnije baviti njime s obzirom na nevoljnost stranih radnika

da sami prijave problem, o čemu piše i Pučka pravobraniteljica. Ona navodi kako se strani radnici rijetko odlučuju prijaviti poslodavca zbog nepoznavanje jezika, svojih prava te samog sustava te da ne znaju kako se i kome obratiti kada dođe do problema (Pučka pravobraniteljica, 2023).

Problemi stranih radnika u vezi s radom se dijelom razlikuju od problema lokalnog stanovništva. Iako i domaći radnici imaju problem s ostvarivanjem nekih od ovih prava, strani radnici gotovo isključivo imaju problema s ostvarivanjem osnovnih prava poput isplate plaće, osiguravanja dozvole za boravak i rad te mogućnosti korištenja godišnjih odmora.

Sljedeće izvješće za 2023. godinu (Pučka pravobraniteljica, 2024) također navodi probleme stranih radnika u vezi s radnom odnosom, a jedan od dodatnog istaknutih je nezakonit rad. Državni inspektorat je u 2023. godini utvrdio sumnju za nezakonit rad 578 državljana trećih zemalja (9,89% više nego u 2022). Inspektorat rada je utvrdio 304 slučaja nezakonitog rada što govori o porastu neprijavljenog rada koji je posebice opasan za strane radnike jer im ne daje nikakvu pravnu sigurnost u stranoj državi te krši odredbe Zakona o radu i Zakona o strancima zbog čega se može izgubiti dozvola za boravak i rad. Posebno diskriminatorna praksa istaknuta je u pogledu oglasa za zapošljavanje stranaca koje svoje radnike „nude uz popust“ (čime ih se tretira kao robu, a ne ljude) kao i pitanja smještaja (Pučka pravobraniteljica, 2024). Uz ova dva problema, svi problemi navedeni u Izvješću za 2022. su i dalje aktualni.

Nadalje, ove nalaze je potrebno povezati s rezultatima istraživanja o diskriminaciji, također objavljenog od strane Pučke pravobraniteljice (2023), koji govore kako je u području rada i zapošljavanja najviše percipirane diskriminacije. S obzirom na karakteristike osobe, ispitanici navode kako je najčešća osnovna nacionalno podrijetlo, na trećem mjestu vjerska pripadnost, a boja koža ili rasa na sedmom (no iako se nalazi na sedmom mjestu, 21,3% procjenjuje boju kože kao karakteristiku na temelju koje se diskriminira). Ukoliko se povežu ovi podaci, vidljivo je kako strani radnici iz Azije ili Afrike imaju više različitih obilježja na temelju kojih se radnike diskriminira te da su u znatno većem riziku doživljavanja diskriminacije od domaćih radnika.

Istraživanje Franc i sur. (2010) o diskriminaciji na tržištu rada i radnom mjestu govore kako 42,9,% poslodavaca procjenjuje etničku pripadnost kao osnovu diskriminacije što tu osnovu stavlja na četvrto mjesto. Rezultati o iskustvu diskriminacije na radnom mjestu govore kako je najčešća osnova diskriminacije invaliditet, a na drugom mjestu se nalaze osobine manjinskih narodnosti, od čega 22,7% ispitanika navodi etničku pripadnost kao osnovu, a na trećem mjestu s 14,7% se navodi vjera.

O diskriminaciji na radnom mjestu se govori i u sklopu suzbijanja diskriminacije. Nacionalni plan zaštite i promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije za razdoblje do 2027. godine u području rada i zapošljavanja govori o diskriminaciji na osnovi dobi, imovnog stanja te obiteljskog statusa definirajući skupine mladih, starijih, slabijeg imovnog statusa, roditelja male djece i samohranih roditelja kao rizične skupine za diskriminaciju (Vlada Republike Hrvatske, 2023). U prethodnom Vladinom dokumentu, Nacionalnom planu za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. (Vlada Republike Hrvatske, 2017), u kontekstu diskriminacije u području rada i zapošljavanja, naglašeno je kako su dvije najčešće osnove diskriminacije dob i spol, a nakon njih etnička pripadnost te vjerska pripadnost. U ovom dokumentu je područja rada i zapošljavanja navedeno kao prioritetno, a kao istaknute osnove diskriminacije, koje je potrebno suzbijati, navedeni su upravo vjera i etnicitet.

Zanimljivo je vidjeti da Vlada nije u obzir uzimala diskriminaciju na osnovi rase ili vjere u novom planu, a u prethodnom planu je. Ovo je pomalo nelogično s obzirom da je 2017. godine kada je prethodni plan donesen u Hrvatskoj radilo znatno manje pripadnika rasnih i vjerskih manjina, a 2023. kada je novi plan donesen je već došlo do osjetnog povećanja njihova broja te kako će se diskriminacija po osnovama vjere i etniciteta samo povećavati.

U području istraživanja diskriminacije općenito, česta područja ispitivanja se odnose na percipirane uzroke diskriminacije, posljedice koja diskriminacija ima na pojedinca, socijalne distance prema pripadniku diskriminirane skupine, predrasude i stigmatizacije prema pripadnicima skupine (primjerice u radu Škiljan, Babić, 2014).

Diskriminacija u širem društvenom kontekstu, kada su u pitanju strani radnici, se često povezuje sa samom diskriminacijom na radnom mjestu. Strani radnici u Republici Hrvatskoj zbog manjka integracije u društvo čine homogenu skupinu koji nerijetko ne komunicira s domaćim stanovništvom izvan svojeg radnog mjesta. Stoga je prilikom pisanja o diskriminaciji stranih radnika, potrebno govoriti o širem fenomenu, diskriminacije stranaca i migranata općenito.

Nemoguće je govoriti o temi diskriminacije stranih radnika bez osvrta na migrantsku krizu 2015 godine. Migranti su tada dolazili većinom iz zemalja Bliskog istoka, a u razdoblju od svega par mjeseci više stotina tisuća ih se našlo na teritoriju Republike Hrvatske (Esterajher, 2015: 21; Speer, 2018: 248-249; Rogelj, 2017: 199-202 prema Henjak, 2018). Tada su postojale snažne rasprave oko toga treba li migrante prihvatiti i ima li društvo kakve koristi od njih. U ovom području postoji više hrvatskih istraživanja koja su u vezu dovodila pitanje stavova i političke orijentacije ispitanika. Istraživanje Gregurović i sur. (2016) na uzorku 110 ispitanika istočne

Hrvatske ispitivalo je stavove prema radnicima migrantima te prema tražiteljima azila. Utvrđeno je kako ispitanici radnike migrante ne doživljavaju kao kulturnu ili vrijednosnu prijetnju Hrvatskoj, iako treba naglasiti kako je više od petine ispitanika iskazalo negativan stav spram ove skupine. S druge strane, svi ispitanici imaju nešto negativniji stav prema tražiteljima azila. Drugo istraživanje, Čačić-Kumpes i sur. (2012) na reprezentativnom uzorku od 1300 građana dobilo je drugačije rezultate. Tako 55,3% ispitanika nije smatralo da vlada treba dopustiti uvoz migrantske radne snage, 59,3% ispitanika je smatralo da bi strani radnici prezasičili tržište, isti broj smatra da domaći radnik treba imati prednost pri zapošljavanju ukoliko ima iste kvalifikacije kao stranac. Manji broj ispitanika, 25%, je smatrao da radnici migranti mogu uništiti domicilnu kulturu i običaje, a 30,6% njih bi teško prihvatilo da im šef na poslu bude migrant. U prosjeku je istraživanje utvrdilo kako su ispitanici u velikoj mjeri neskloni uključivanju stranih radnika u hrvatsko društvo, kao i visoku razinu društvene distance. Općenito, na strane radnike se gleda kao na sociokulturnu prijetnju te se kod ispitanika javlja potreba za zaštitom vlastite kulture i strah od lošijeg položaja u odnosu na stranca. Također, kod ispitanika postoji strah od ekonomske prijetnje stranih radnika koji bi pristup tržišta rada uvjetovali kulturalnom asimilacijom. Prije 12 godina, hrvatsko stanovništvo nije bilo spremno za dolazak stranih radnika. 12 godina kasnije Hrvatskoj su strani radnici prijeko potrebni da bi ekonomija opstala, dok samo društvo nije pratilo ove trendove te je ostalo nesporno prihvatiti strance kao dio svoje populacije.

Jedno od zanimljivih istraživanja u ovom području predstavlja istraživanje Mrakovčić i Gregurović (2020). Ono je provedeno na velikom uzorku studenata prava iz četiri najveća hrvatska grada, Zagreba, Splita, Rijeke i Osijeka. Stavovi prema migrantima s Bliskog istoka su bili većinom neutralni, međutim treba naglasiti kako čak 3 puta više studenata vezuje negativne osjećaje uz migrante, gotovo 10 puta više studenata smatra kako se proces prihvata migranata štetio Europskoj uniji te dvostruko više studenata smatra kako će odobrenja azila migrantima donijeti više štete nego koristi Republici Hrvatskoj. Iako su studenti većinom neutralni, samo manji dio studenata ima pozitivne stavove prema migrantima. Istraživanje nadalje nudi zanimljive rezultate o političkoj orijentaciji ispitanika pa je tako utvrđeno kako da su studenti prava koji se na političkom spektru nalaze desno i u desnom centru imaju negativne osjećaje prema migrantima te procjenjuju više štete nego koristi od migranata. Također, iako obje skupine studenata iskazuju negativne stavove, studenti s desnog političkog spektra imaju dosta negativnije stavove od studenata desnog centra. Što se tiče stavova prema azilantima u Hrvatskoj, stavovi studenata prava su također većinski neutralni. Studenti desnog političkog

opredjeljenja su najmanje skloni kulturnoj otvorenosti te društvenoj bliskosti prema migrantima, ističu najvišu percepciju migranata kao sigurnosne i zdravstvene prijetnje. Ispitanici desnog centra su sličnih stavova kao ispitanici desnice osim po pitanju percepcije migranata kao sigurnosne i zdravstvene prijetnje. Također, ispitanici desnice i desnog centra su skloniji mišljenju da bi bilo dobro da azilanti budu rasno i etnički slični domicilnom stanovništvu (Mrakovčić i Gregurović, 2020). Ovo istraživanje je potvrdilo i stavove hrvatskih političkih opcija. Osobe desne političke orijentacije su sklonije odbaciti ideju dolaska manjinskih skupina te heterogenizacije strukture stanovništva, dok su lijeve opcije sklone prihvaćanju dolaska migranata te ne percipiraju njihov dolazak kao štetu.

Istraživanje Nulti kvadrant Val Grupe (2024) u kojemu se svake godine ispituju stavovi hrvatskih građana nudi konkretne podatke o percepciji stranih radnika u Hrvatskoj. Tako samo 24% ispitanika smatra kako su strani radnici pozitivna nadopuna hrvatskog društva, dok preostalih 76% strane radnike smatra nužnim zlom ili ih ne želi u državi. Zanimljivo je kako čak 26,5% mladih u dobi od 18 do 34 ne želi strane radnike u Hrvatskoj. Kako je spomenuto u prethodnim dijelovima rada, ispitanici potvrđuju kako su im stranci iz Europe puno prihvatljivi od stranaca iz azijskih zemalja. 7,5% ispitanika smatra kako su državljani Bangladeša prihvatljivi kao članovi obitelji ili prijatelji, 10,7% to ističe za državljane Filipina, dok preko 20% ispitanika smatra prihvatljivim državljane Srbije, Njemačke i Švedske. U kontekstu bliskih odnosa (obiteljski, prijateljski ili poslovni) samo trećina ispitanika je otvorena za takve odnose s državljani Nepala, Indije i Bangladeša, polovica za državljane Filipina, dok je primjerice oko 60% otvoreno za takve odnose s državljanima Švedske i Njemačke. Stojkovski (2024) pri tome ističe da bi kao člana obitelji iz neke od azijskih zemalja prihvatilo svega 2% ispitanika. Zanimljivo manje ispitanika bi prihvatilo državljana Srbije za člana obitelji. Više od 10% ispitanika je iskazalo kako bi iz države izbacilo Nepalce i Indijce.

5.2. Smještaj stranih radnika

Područje smještaja predstavlja bitan aspekt života svakog pojedinca, pa tako i stranog radnika. U ovom području Republika Hrvatska ima dosta problema, stoga je morala intervenirati i sama Vlada prijedlogom izmjena Zakona o strancima. Ovakva planirana izmjena zakonskih normi dolazi kao posljedica brojnih medijskih slučajeva nehumanih uvjeta smještaja stranih radnika. Najpoznatiji primjer se dogodio početkom 2024. godine kada je u medije dospjela priča o smještaju čak 32 radnika u prostor od 183 kvadrata koji ne ispunjava nikakve sanitarne niti higijenske uvjete. Ono što čini ovaj slučaj još gorim je činjenica kako se radilo o iznajmljenom

prostoru koji je u vlasništvu Republike Hrvatske. Cijena najma prostora je iznosila 250 eura za stranog radnika što znači da je ukupna cijena najma iznosila 8000 eura, a sam prostor je iznajmljivala jedna agencija za svega 783 eura (Net.hr, 2024). Nažalost, sukladno postojećem zakonskom okviru ovakvi prostori su legalni za iznajmljivanje.

Dodatno, problem stanovanja je problem koji sa sobom povlači i druge negativne posljedice. Naime, kako je utvrđeno na početku rada, četvrtina stranih radnika dolazi u Zagreb. Zagreb je, pogotovo u posljednje vrijeme, zabilježio veliko povećanje cijena nekretnina za najam. Cijena najma stana ili kuće oduzima veliki dio plaće stranog radnika stoga su primorani iznajmljivati sobu s drugim stranim radnicima, a ponekad samo i jedan krevet u sobu kako bi im ostalo dovoljno za život. Ovaj problem stvara začarani krug, strani radnici nemaju novca za pristojan smještaj stoga se odlučuju za loš smještaj, ali da imaju novca za hranu, osobne potrebe te često za slanje novca obitelji. Ukoliko se strani radnik odluči za bolji smještaj ne ostaje mu dovoljno za život u Zagrebu te se mora odlučiti želi li imati bolji smještaj ili uštedjeti nešto novca. Upravo zbog toga se strani radnici odlučuje za lošije smještaje, a iznajmljivači (koji su često pravne osobe) iskorištavaju situaciju. Ponekad se radi o iznajmljivanju objekta prevelikom broju ljudi, ponekad o iznajmljivanju objekta neprimjerenog za stanovanja, a ponekad o kombinaciji obje stvari.

Smještaj stranih radnika, prema prijedlogu izmjena Zakona o strancima, bi se propisao posebnim pravilnikom koji bi trebao imati jednake uvjete kao za smještaj sezonskih radnika. Iako navedeni Pravilnik postoji već više godina, on propisuje uvjete smještaja samo sezonskih radnika, ali ne i drugih skupina stranih radnika što samo po sebi predstavlja diskriminatornu praksu. Prema trenutnom Pravilniku o boravku državljanina trećih zemalja u Republici Hrvatskoj (NN20/22), u jednom objektu smije boraviti najviše šest radnika. Kvadratura prostora za jednog radnika mora biti najmanje 14 m², a za šest radnika najmanje 44 m². Pravilnik dalje propisuje kako oprema i uređaji u objektu ne smiju biti dotrajali, visina prostorija mora omogućiti nesmetan i siguran prolazak, prostorije za spavanje muških i ženskih osoba moraju biti odvojene, a sam objekt mora imati prostor za pripremu hrane, prostor za spavanje i sanitarne prostorije odvojene od ostalih prostorija. Dodatno, prostor mora imati opskrbu tekućom vodom, grijanje, električnu energiju te ispunjavati druge zdravstvene i higijenske uvjete. Obveza osiguravanja smještaja može biti na strani radnika ili poslodavca, a svakako su obje strane dužne dostaviti izjavu o primjerenom smještaju. Također, ukoliko smještaj osigurava poslodavac, on ne smije iznositi više od 30% od neto plaće radnika i ne smije se ustegnuti automatski iz plaće.

Ovakav prijedlog rješenja smještaja je korak naprijed. S obzirom na cijene najma u većim gradovima u Hrvatskoj, teško je za očekivati kako će strani radnik moći živjeti samostalno i riješiti problem suživota s većim brojem ljudi, no barem će dijeljeni prostor biti primjerene veličine te zadovoljavati osnovne uvjete za život.

5.3. Napadi na strane radnike

Zlostavljanje i sukobi sa stranim radnicima također su područje o kojemu se učestalo govori u medijima. Službene statistike Ministarstva unutarnjih poslova potvrđuju trend povećanja kaznenih djela na štetu stranaca pa tako ukoliko se pogledaju podaci iz 2017. godine (kada se dogodila promjena u strukturi useljenika u Hrvatsku) 6,7% stranih državljana je bilo žrtvom kaznenih djela pri čemu je najviše oštećenih dolazilo iz Bosne i Hercegovine, Srbije i Slovenije. Državljeni „ostalih zemalja“ koje nisu navedene čine 8,9% oštećenih (ostale zemlje se većinom odnose na azijske i afričke zemlje) (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2018). U 2023. godini udio stranih državljana žrtava kaznenih djela ukupno 9,7% oštećenih, a najveći broj oštećenih dolazi iz Turske, Njemačke te Slovenije i Bosne i Hercegovine. Najveća promjena vidljiva je kod državljana „ostalih zemalja“ (ponovno se radi, većinom, o afričkim i azijskim zemljama) koji su u 2023. činili čak 21,6% oštećenih što je povećanje od 404,4% u odnosu na 2022. godinu (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2024). Nakon nedavnog napada na dvojicu stranih radnika u kolovozu 2024. godine sam ministar unutarnjih poslova se oglasio na društvenim mrežama te iskazao osudu prema ovakvim rasno utemeljenim napadima.

Međutim, strani radnici nisu žrtve samo fizičkih napada, već i brojnih verbalnih napada. U srpnju 2024. godine su u Zagrebu na javnim površinama osvanuli letci o povećanju broja silovanja. Na samom letku nisu spomenuti strani radnici, međutim društvenim mrežama se širila panika te su kao uzrok povećanja broja silovanja optuženi strani radnici, posebice taksisti. O ovome se oglasila i Policijska uprava zagrebačka koja je demantirala navode i objavila kako je u prvih šest mjeseci 2024. godine zabilježeno 27 slučajeva silovanja, od čega je 1 strani državljanin bio počinitelj (Index.hr, 2024). Početkom 2024. godine u javnosti se širila priča o „nepalskom dočeku Nove Godine“. Naime, na središnjem zagrebačkom trgu, kao i svake godine, bio je organiziran doček Nove Godine na otvorenom na koji je došao veći broj stranih radnika, a društvene mreže su bile prepune komentara mržnje i ismijavanja stranih radnika koji su prisustvovali dočeku (Pavlica, 2024).

Još jedan primjer napada dogodio se krajem 2023. godine kada je saborski zastupnik Mosta i gradonačelnik Sinja prijetio s organiziranjem straže na granici između Republike Hrvatske i

Bosne i Hercegovine zbog velikog broja ilegalnih migracija te terorista koji dolaze u Hrvatsku. Ove tvrdnje je opovrgnuo Ministarstvo unutarnjih poslova s podacima o smanjenom broju ilegalnih migracija te malenom udjelu migranata koji su uhvaćeni u ilegalnom prelasku granice na području Splitsko-dalmatinske županije (Šilović, 2023). U ovom primjeru se radi prvenstveno o performansu, nažalost njime se verbalno napada migrante i strance općenito, te za cilj ima i širenje negativnog mišljenja o njima.

Ovaj primjer, iako nije imao veze sa stranim radnicima, ovakvi performansi negativno utječe na njih i očarava stavove desnih stranaka prema njima, a kako je spomenuto, stavovi prema azilantima i migrantima općenito su povezani i sa stavom o stranim radnicima. Strani radnici se često poistovjećuju s azilantima zbog toga jer se u nekim slučajevima radi o pripadnicima iste rase, etniciteta ili vjere. Iako činjenično nije postojao razlog za izražavanje zabrinutosti te organiziranje grupa samopomoći na hrvatskim granicama, desničarski političar na poziciji moći širi priču o teroristima koji dolaze u Hrvatsku kako bi uništili naše vrijednosti. Koliko god činjenice na koje se poziva u ovakvim slučajevima bile pogrešne, njih iznose osobe čiji stavovi utječu na javno mišljenje u društvu. Ovakvi slučajevi najčešće ne završe isprikom aktera koji su širili pogrešne informacije, već njihovom daljnjom agendom protiv skupine na koju je „napad“ bio usmjeren.

Širenjem lažnih informacija o stranim radnicima stvara se njihova negativna slika u javnosti. Nažalost, stvaranje takve jedne slike dovodi do gradacije napada te oni s komentara na društvenim mrežama prelaze u stvarni život u kojemu strani radnici postaju žrtve fizičkih napada. Zagreb i Hrvatska se po nizu statistika mogu pohvaliti kako predstavljaju jedno od najsigurnijih mjesta u Europi, mjesto u kojemu stanovnici nemaju strah šetati gradom samostalno u večernjim satima. Povećanje broja napada na strane radnike te sva češća svjedočanstva o pljačkama stranih dostavljača prilikom dostave hrane govore o jednoj drugoj Hrvatskoj. Hrvatskoj u kojoj se jedan Indijac ili Nepalac boje hodati ili raditi navečer jer mogu biti napadnuti jer su drugačije boje kože ili možda laka žrtva pljačke s obzirom na manjak zaštite od strane poslodavca i države.

6. Položaj stranih radnika u društvu

Farkas (2022) definira društveni status kao mogućnost ostvarivanja interesa pojedinca u određenoj grupi ili društvenoj sferi života u odnosu na ukupne interesa pojedinca te ostvarivanje interesa drugih. Koncept društvenog statusa se često poistovjećuje sa socioekonomskim statusom čiji je glavni pokazatelj razina primanja, stoga ne čudi da Farkas (2022) na primjeru

radnih odnosa navodi upravo zaradu kao najvažniji faktor društvenog statusa na poslu. Autor dalje smatra kako je ključna determinanta društvenog statusa društveni položaj koji uključuje poziciju pojedinca u sustavu društvenih interakcija te odnose u sustavu društvene moći. Farkas (2022) smatra kako je upravo društvena pozicija ključna komponentna koja određuje koliko dobro pojedinac može ostvariti svoje interese te koji će položaj zauzeti u društvu. Na temelju ovih spoznaja, razvija i tipologiju društvenih položaja:

1. autoritativna pozicija koju karakterizira vrlo dobra mogućnost ostvarivanja interesa i vrlo dobar status,
2. snažno tolerirana pozicija koju karakterizira relativno dobra mogućnost ostvarivanja interesa i relativno dobar status,
3. podržavana pozicija koju karakterizira relativno dobra mogućnost ostvarivanja interesa i relativno dobar status,
4. relativno podržavana pozicija koju karakterizira relativno prosječna mogućnost ostvarivanja interesa i prosječno dobar status,
5. potpomognuta pozicija koju karakterizira relativno prosječna mogućnost ostvarivanja interesa i prosječno dobar status,
6. slabo podržana pozicija koju karakterizira relativno loša mogućnost ostvarivanja interesa i relativno loš status,
7. izložena pozicija koju karakterizira relativno loša mogućnost ostvarivanja interesa i relativno loš status,
8. rivalska pozicija koju karakterizira relativno prosječna do dobra mogućnost ostvarivanja interesa i relativno prosječan do dobar status.

Za određivanje položaja socijalnih radnika, bitne su spoznaje o autoritarnoj te slabo podržanoj i izloženoj poziciji.

Farkas (2022) smatra kako svaka veća grupa ima osobe na autoritarnoj poziciji, a kako takvi pojedinci imaju moć nad drugim ljudima ili čitavom grupom. Na primjeru radnika u cvjećarnici, takvu poziciju ostvaruju oni s visokim društvenim statusom, odnosno oni koji najviše zarađuju. S druge strane, osobe u slabo podržanoj i izloženoj poziciji ne mogu ostvariti svoje interese, imaju malenu moć te su njihovi interesi ponekad u sukobu s interesima autoritarnih pozicija, no iste ne mogu ostvariti. Ponovno je zarada bila ta koja određuje društveni položaj, a društveni položaj taj koji određuje društveni status.

U prethodnim dijelovima rada sam predstavio podatke o plaćama stranih radnika koje se nalaze malo iznad minimalne plaće te prema ovoj tipologiji strani radnici ne spadaju u najviše društvene položaje te samim time društvene statuse. Koncept društvenog statusa je bitan jer utječe na sve aspekte života poput zdravlja, školovanja, života u boljem susjedstvu i slično. Velike zemlje s bogatom tradicijom migracija i osoba drugih rasa te etniciteta poput Sjedinjenih Američkih Država već tradicionalno prijavljuju kako postoje velike razlike u zaradi (koja je ključna determinanta društvenog statusa) između različitih etničkih skupina u društvu (US Department of labor, 2024). Dodatno, strani radnici imaju problem velikih razlikovanja u odnosu na domicilno stanovništvo, a kod dobrog dijela se javlja i pitanje poznavanja jezika koje ih sprječava od pronalaska boljeg posla i bolje zarade, ali i onemogućava stjecanje društvene moći putem stvaranja socijalne mreže. Samim time, znatno im je smanjena mogućnost napredovanja u društvenoj hijerarhiji, bilo putem materijalnih sredstava, ali i onih koji nastaju putem socijalne mreže.

Iz svega ovoga možemo zaključiti kako su zarada i neke karakteristike poput rase, etniciteta, nacionalnosti povezane te kako oni mogu utjecati na zaradu. Zarada uvelike utječe na društveni status, a društveni status dalje utječe na primjerice pristup različitim uslugama te općenito utjecaj pojedinca u društvu. Najbolje istraženo područje je ono povezanosti zdravlja i društvenog statusa. Tako Feinstein (1993) navodi kako osobe lošijeg društvenog statusa lošije prolaze i u zdravstvu. Upravo na primjeru zdravstva se očitava kako društveni status utječe na život. Naime, osim lošije subjektivne procjene zdravlja, osobe nižeg statusa često imaju manji pristup liječnicima, pregledima koje je potrebno platiti te su osuđeni čekati na preglede u okviru javnog zdravstva, dok su u SAD-u ove prilike još i gore s obzirom na privatizirani zdravstveni sustav. Noviji radovi poput Manstead (2018) ističu kako da društveni status utječe i na same osjećaje te način života pojedinca. Konkretno, Manstead (2018) navodi da danas postoji manjak socijalne kohezije uvjetovan ekonomskih nejednakostima, a osobe nižeg statusa danas imaju manju mogućnost doseći viši društveni status. Međutim, društveni status utječe i na percepciju pojedinca ili skupine u društvu.

Osobe niskog društvenog statusa se često marginaliziraju, smatra ih se odbačenima, nepoželjnima. Dugoročna percepcija određene skupine kao takve sve više produbljuje njihove probleme, odvaja ih od većinske skupine te praktički čine rješenje tog problema ili integraciju podređene skupine u društvo nemogućom. Ukoliko se ona i ostvari, pojedinac zadržava stigmatu ili socijalni marker da je pripadnik te skupine. Stoga je potrebno osvijestiti loš društveni status stranih radnika i kako bi on mogao utjecati na šire društvene odnose, posebice kada se u obzir

uzme da oni predstavljaju iznimno potrebnu društvenu skupinu danas. Dugoročno ovakve razlike i ovakva pozicija mogu dovesti do marginalizacije. Duckah (2014) navodi kako je marginalizacija kombinacija diskriminacije i društvene isključenosti. Društvena isključenost je ponovno povezana s materijalnim statusom pojedinca ili čitave skupine.

Uz samu zaradu i loš društveni status, strani radnici u Hrvatskoj doživljavaju i neke druge probleme (problem diskriminacije i napada) koji dijelom predstavljaju uzrok slabijeg društvenog statusa, a dijelom posljedice istog tog statusa (problem smještaja).

Važno je naglasiti kako strani radnici još uvijek nisu u potpunosti marginalizirana skupina u društvu. S obzirom da je njihov dolazak vezan uz područje rada te da moraju biti zaposleni kako bi bili u Hrvatskoj, oni sudjeluju na tržištu rada te ostvaruju neka bitna prava poput zdravstvene zaštite. Sve više ustanova i institucija potiče njihovu participaciju te prilagođava web stranice ili izdaje priručnike na različitim jezicima kako bi i strani radnici mogli dobiti informacije o nekom pravu, usluzi, programu ili ustanovi stoga se ne može govoriti o sustavnom isključenju stranih radnika. Problem marginalizacije je vezan uz problem njihove prisutnosti u društvu. Strani radnici su u društvu prisutni samo kada rade, kada se pojavljuju u javnosti izvan okvira radnog vremena, žrtve su ismijavanja te nelagode domicilnog stanovništva (primjerice reakcija na doček Nove godine u Zagrebu). Njihova marginalizacija i isključenost dolaze iz sfere društvenog statusa te neformalne hijerarhijske strukture društva koja određuje koja skupina ili pojedinac su cijenjeni, prihvaćeni i ugledni u društvu. Za sada, strani radnici zauzimaju vrlo nisko mjesto na tom ljestvici.

7. Objašnjenja položaja i problema stranih radnika

Položaj stranih radnika u Hrvatskoj se može objasniti u okviru sociologije etniciteta. Ovo područje sociologije proučava vezu između socijalnih, kulturnih i povijesnih „sila“ koje su utjecale na stvaranje sustava u kojemu je jedna rasna ili etnička skupina dominantna. (Aguirre, 2017). Praktični primjeri u kojima se ogleda ovakav sustav su nejednaki pristup uslugama, pravima i mogućnostima za različite skupine stanovnika. Primjerice, poznato je kako pristup zdravstvenom sustavu značajno ovisi o društvenom statusu pojedinca (Ahmad i Bradby, 2008). Društveni status je često uvjetovan osnovama poput nacionalnosti, vjere ili rase te etniciteta, a u literaturi se kao izdvaja i zarada kao možda najbitniji faktor. U kontekstu stranih radnika u Republici Hrvatskoj, sigurno možemo govoriti o njihovom značajno lošijem socijalnom statusu s obzirom na status manjinske skupine te prosječno niskim primanja. U medije često dolaze priče o neadekvatnim uvjetima stanovanja te problemu pronalaska smještaja koji strani radnici

imaju. Najčešće se radi o prenapućenim objektima s lošim sanitarnim uvjetima. Dalje, primjetno je i zastrašivanje javnosti sa stranih radnicima od strane desno orijentiranih političara. Zastrašivanja se baziraju na tezama o promjeni etničke strukture stanovništva, nepodobnosti stranih radnika za život u europskom kulturnom krugu zbog kulturoloških razlika te „oduzimanju“ posla domaćim radnicima koji radi njih useljavaju iz zemlje. U prilog tezi drugačijeg tretiranja stranih radnika u Hrvatskoj na osnovi etniciteta ide i činjenica o nizu verbalnih i fizičkih napada, o čemu je bilo riječi u posebnom podnaslovu rada, koji su motivirani upravo tom činjenicom. Strani radnici se također suočavaju s problemima diskriminacije na radnom mjestu te općenite društvene diskriminacije. Ukoliko povežemo različite segmente društva i rada u kojima su strani radnici u inferiornom položaju, dobivamo prilično jasnu sliku. Domaće (bijelo) stanovništvo je u poziciji moći, strani radnici iste boje kože iz sličnog kulturološkog podneblja te drugi pojedinci iste boje kože imaju primat nad stranim radnicima druge boje kože. Upravo činjenica da se radi o ljudima drugog etniciteta je glavni „problem“ stranih radnika. Koliko god ljudi iz hrvatskoj susjednih zemalja bili drugačiji, osim jezika, vjera i djelomično kulture, ne izdvajaju se po boji kože ili drugim osnovama.

Nadalje, prikazat ću dvije teorije koje objašnjavaju položaj te probleme stranih radnika.

7.1. Strukturalistički model

Objašnjenje položaja stranih radnika je moguće i kroz strukturalistički teorijski model. Ovaj model u fokusu ima shvaćanje društva i odnosa kroz niz odnosa u kojemu pojedinac sudjeluje (Almeida, 2015). Ovaj model je koristan za objašnjavanje diskriminacije i položaja pojedinca na radnom mjestu. U ispitivanju radnih odnosa, teorija povezuje egzogene faktore u društvu, poput preferiranja određenih skupina u društvu, s radnom organizacijom. Koncept strukturalnog modela koji se može primijeniti na strane radnike je povezanost egzogenih faktora i organizacijske strukture. U kontekstu stranih radnika, utvrđeno je stvaranje organizacijske strukture u kojoj postoje podređeni radnici. Struktura postoji na takav način da podređena radna mjesta privlače radnike čiji izbori su ograničeni egzogenim društvenim faktorima (Saucedo, 2006. prema Saucedo, 2009). Diskriminacija u društvu je velik faktor koji ograničava izbore takvih skupina. U stranim istraživanjima utvrđeno je kako strani radnici percipiraju veće stope diskriminacije na poslu te kako imaju najviše teškoća na tržištu rada (Banerjee, 2008). Upravo takvo ciljanje stranih radnika za niže plaćena i podređena radna mjesta predstavlja diskriminaciju. (Saucedo, 2009).

U Hrvatskoj je takvo ciljanje primjetno u zapošljavanju stranih radnika u sektoru uslužnih djelatnosti. Strani radnici često rade kao prekarni radnici putem agencija za privremeno zapošljavanje. U svibnju 2023. godine pokrenuta je javna rasprava o ovoj problematici te su u medijima istaknuti problemi izrabljivanja stranih radnika, agencija koje naplaćuju visoke naknade te neprijavljenog rada. Prema dostupnim podacima iz 2022. je u Hrvatskoj postojalo 448 agencija za privremeno zapošljavanje (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023). Sljedeće godine, 2023., broj agencija se penje na čak 622 (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2024). Usporedbe radi, u 2018. godini je bilo registrirano 187 agencija (Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, 2019).

Osnovi oblik ovog rada uključuje trostrani odnos na relaciji radnik-agencija-poslodavac. Dakle, agencija predstavlja posrednika koji povezuje radnika i poslodavca. Radnik iako obavlja posao za poslodavca, on radi za agenciju za privremeno zapošljavanje (Laleta i Križanović, 2015). Ovaj oblik rada stvara difuziju odgovornost kod agencije i poslodavca te često radnika ostavlja izloženom lošijim uvjetima rada te ne ispunjavanjem ugovornih obveza s obzirom da druge dvije strane nisu suglasne o podjeli dužnosti i odgovornosti (Laleta i Križanović, 2015).

Rad preko agencija za privremeno zapošljavanje je oblik prekarnog rada koji je prepoznat kao nesiguran oblik rada u kojemu radnici imaju manjak prava (Bejaković, 2022). Na tragu negativnog mišljenja stručnjaka o ovakvom radu, Europski parlament u svojoj rezoluciji iz 2017. „zapošljavanje koje nije u skladu s europskim, međunarodnim i nacionalnim standardima i zakonima i/ili ne osigurava dovoljna sredstva za pristojan život ili odgovarajuću socijalnu zaštitu“ (Bejaković, 2022;14). Konkretni problemi rada putem ovih agencija se očituju u tome da 5,1% ustupljenih radnika (od njih više od 25 tisuća) radi na neodređeno vrijeme. U 2023. 36% zaposlenih su bili strani državljani što ne predstavlja značajan ukupni broj zaposlenih radnika. Međutim, važno je za naglasiti kako platformski radnici koji rade kao dostavljači (njih 6097 u 2023. godini (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2023)) ne rade uvijek putem agencija za privremeno zapošljavanje, već su zaposlenici i različitim tvrtki za kurirske usluge koje ne ulazu u ove podatke. Kada povežemo porast agencija za privremeno zapošljavanje, povećanje broja stranih radnika u državi sa strukturalnim modelom, tržištu rada je otvoren prostor za tretiranjem određene skupine radnika nepovoljnije od drugih, a pitanje koje proizlazi je zašto poslodavci tretiraju neke radnike drugačije? Radi li se o loše posloženom sustavu prekarnog rada ili o ciljanju upravo stranih radnika na osnovu određenih karakteristika?

Dodatno, ukoliko povežemo ovaj model izvan okvira radnog mjesta s problemom radne diskriminacije stranaca koja za sobom vuče niže plaćene poslove i Farkasov model društvenih

statusa, jasno je da će strani radnici imati nizak društveni status na poslu. Međutim, dodatan problem predstavlja to što se ovakvi odnosi snaga dalje prenose na čitavo društvo. Naime, strani radnici u društvu najčešće participiraju samo putem radnog mjesta te posao predstavlja jedinu interakciju između stranog radnika i domicilnog stanovništva. Time se dodatno produbljuje loša pozicija stranca s obzirom da je jedina pozicija u kojoj je viđen ona inferiornija.

7.2. Teorija žrtvenog janjeta

Teorija žrtvenog janjeta počiva na tome da pojedinac za svoje osobne ili društvene probleme smatra krivim nekakvu vanjsku grupu. Vanjska grupa često predstavlja određenu manjinsku skupinu u društvu (Kudrnáč i sur., 2024). Zawadzki (1948 prema Kudrnáč i sur., 2024) navodi da proces stvaranja žrtvenog janjeta uključuje tri koraka:

1. pojedinac doživi osobnu ili kolektivnu frustraciju koja dovodi do agresije ili neprijateljskog raspoloženja
2. pojedinac usmjerava mržnju na određenu vanjsku skupinu bez mogućnosti obrane koja se razlikuje od većinske skupine po nekom bitnom društvenom obilježju
3. pojedinac racionalizira prebačeno nezadovoljstvo prema manjinskoj skupini

Ova teorija korisna je u objašnjenju negativnih stavova prema imigrantima. Primarno se koristi za objašnjenje okrivljavanja imigranata za probleme ekonomske krize i nezaposlenosti. Dugoročno, takva percepcija imigranata dovodi do stvaranja mržnje, ksenofobije i netrpeljivosti prema ovoj skupini. Kudrnáč i sur. (2024) navode primjer stvaranja žrtvenog janjeta kroz gubitak posla. Pojedinac izgubi posao te je frustriran zbog toga, no ne krivi sebe, već traži vanjski faktor. Vanjski faktor koji pronalazi su imigranti, odnosno strani radnici, koji se ionako često krive za nezaposlenost u određenom društvu jer krađu posao domicilnom stanovništvu. Osoba zaboravlja svoj inicijalni razlog ljutnje, gubitak posla, te opravdava svoju negativne stavove i mržnju prema imigrantima/stranim radnicima.

Cochrane i Nevitte (2014) navode kako su ekonomske krize i anti-imigracijski stavovi posebice povezani, a u svojem istraživanju su dobili rezultate o značajnoj povezanosti nezaposlenosti te prisutnosti stranaka krajnje desnice koje smatraju izvorom anti-imigracijskih stavova u zapadnoj Europi i angloameričkom svijetu.

Stranke desnice koriste retoriku o krivnji stranih radnika za stanje u državi, posebice za probleme nezaposlenosti i druge ekonomske probleme. Cochrane i Nevitte (2014) navode kako građani sami po sebi ne krive odmah strane radnike za problem, međutim kako ovaj stav

dobivaju upravo od političke elite desnice. U teoriji žrtvenog janjeta, jedna stranka desnica (koja se može shvatiti kao entitet u ovom primjer) doživi frustraciju zbog ekonomskih problema i neuspjeha države, to nezadovoljstvo usmjerava na vanjsku skupinu te pronalazi rješenje u stranim radnicima kao manjinskoj skupini. Nezadovoljstvo objašnjava time što strani radnici rade u njihovoj državi dok je domaće radno sposobno stanovništvo nezaposleno. Da nema stranih radnika, na tim radnim mjestima bi radili domaći radnici te ne bi bilo problema nezaposlenosti.

8. Integracija stranih radnika

Socijalna integracija uključuje proces povezivanja i ujedinjavanja pojedinaca i skupina u funkcionalno usklađenu cjelinu (Hrvatska enciklopedija, 2024). U teorijskom smislu, socijalna integracija je jača u grupama u kojima postoji socijalna privlačnost. Socijalna privlačnost ima dvije perspektive: 1) Koliko je grupa privlačnu pojedincu? i 2) Koliko je pojedinac privlačan grupi? (Blau, 1960). Može se reći kako socijalna privlačnost predstavlja određeni oblik percipirane štete ili koristi koje pojedinac ili grupa potencijalno donose sa sobom. Socijalna integracija odgovara na pitanje koliko će pojedinac ili određena skupina biti prihvaćeni u društvu i u kojoj mjeri će participirati u istoj.

Praktičniji pristup integraciji obuhvaća proces prihvaćanja i uključivanja migranata i izbjeglica u društvo koji u pravilu uključuje barem sljedeće dimenzije: pravno-političku (primjerice, reguliranje boravka, spajanja obitelji te političkog sudjelovanja), društveno-ekonomsku (primjerice, pravo na rad, pristup socijalnim i drugim pravima poput zdravstvene zaštite, obrazovanja i stanovanja i kulturno-religijsku (primjerice, pitanja njihove percepcije i prakticiranja različitosti u kulturnome, etničkom i vjerskom pogledu u društvu države primateljice) (Penninx, 2007 prema Giljević i sur., 2020).

Ager i Strang (2008) ističu kako su područja rada, obrazovanja, smještaja i zdravstva ključna područja integracije migranata. Strani radnici u Hrvatskoj na temelju svojeg pravnog statusa imaju regulirana područja smještaja, rada i zdravstva, no osim samog pristupa istima, fokus se treba staviti i na kvalitetu te dostupnost tih sustava.

S obzirom da strani radnici koji dolaze iz azijskih zemalja često ne znaju hrvatski jezik, nemaju visok socijalni položaj, rade za niske plaće i većinom su nižih obrazovnih kvalifikacija, imaju znatno smanjenju mogućnost utjecaja na svoju socijalnu privlačnost te samim time teže ostvaruju integraciju u društvo. Problem koji se može dogoditi ukoliko se čitava jedna skupina ne integrira u društvo je postojanje polarizacije u društvu, podjele na „nas“ i „njih“ te prisutnosti

skupine koja je drugačija, izolirana i ne participira u zajednici na ravnopravnoj osnovi s drugom skupinom. Ovakva situacija može dovesti do niza socijalnih problema poput netrpeljivosti i mržnje prema manjinskoj skupini te u slučaju stranih radnika do rasizma i ksenofobije stoga je zadatak nositelja vlasti na svim razinama da omogućće stranim radnicima što bolju integraciju.

2022. godine Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske izdao je publikaciju „Vodič kroz integraciju“ čija je namjena bila pružiti informacije strancima o različitim pravima i uslugama koje mogu ostvariti u Hrvatskoj te olakšati proces integracije. Ovaj vodič, iako koristan, namijenjen je prvenstveno skupinama migranata koji traže međunarodnu zaštitu, a ne stranim radnicima. No, ono što je korisno za strane radnike su informacije o tome kako dobiti dozvolu za radom, na koji način mogu osigurati smještaj u Hrvatskoj te da, ukoliko se u Hrvatskoj nalaze na temelju dozvole za boravak i rad, su obvezni imati zdravstveno osiguranje. Dodatno, Vodič pruža informacije o ustanovama civilnog društva koje se bave migrantima te pruža informacije o organizacijama koje nude tečajeve hrvatskog jezika, kao i o uvjetima za stjecanje hrvatskog državljanstva. Na kraju Vodiča nalaze se kontakti svih državnih tijela te njihov opis posla vezan uz migracije (Vlada Republike Hrvatske, 2022). Iako je Vodič iznimno detaljan, on otkriva slabosti hrvatskog modela integracije. Naime, u njemu su samo taksativno navedena prava koje stranci mogu ostvariti te je namijenjen pravno-političkoj i društveno-ekonomskoj integraciji. Strani radnici na temelju svojih dozvola za boravak i rad imaju gotovo pa osigurane ove dvije dimenzije integracije, a njihov stvarni problem se nalazi u kulturno-religijskoj integraciji. S druge strane, pravo na rad i pristup uslugama sami po sebi često nisu dovoljni za ostvarivanje društveno-ekonomske integracije. Tako je u Hrvatskoj aktualan problem stanovanja stranih radnika koje predstavlja upravo područje društveno-ekonomske integracije.

Osnovni problem integracije u Hrvatskoj je nepostojanje politike u području integracije ili općenito imigracijske politike. Posljednja službena migracijska politika je usvojena 2013. godine te je bila aktualna za razdoblje do 2015. godine. Hrvatska (a i jedinice lokalne samouprave poput Grada Zagreba) periodično donosi i integracijske politike za osobe kojima je odobrena međunarodna zaštita. Vlada je posljednji ovakav plan usvojila za razdoblje od 2017. do 2019. godine (ponovno je vidljiva ne kontinuiranost donošenja propisa), a uključivao je 7 područja: socijalna skrb i zdravstvena zaštita, smještaj i stanovanje, učenja jezika i obrazovanje, zapošljavanje, međunarodna suradnja, međuresorna suradnja i senzibilizacija javnosti i stručnih osoba. (Vlada Republike Hrvatske, 2017). Rezultati izvješća o provedbi ovog plana za 2019. godinu govore o manjku integracijskih politika s razina lokalne vlasti, a velika

većina predloženih mjera je i provedena. Kao najveći izazov navodi se izrada sustava kojim bi se omogućilo izvještavanje i praćenje o rezultatima integracije te nacionalne platforme za senzibiliziranje javnosti. (Vlada Republike Hrvatske, 2020). U Hrvatskoj su poslodavci većinom zadovoljni zakonskim uređenjem nakon izmjena Zakona o strancima (Butković i sur., 2022), no ističu kako nepostojanje imigracijske politike utječe i na radni sustav. Imigracijska politika, osim boljih mjera integracija stranih radnika, je važna upravo radi reguliranja tržišta rada te stvaranja socijalne sigurnosti (Puljiz, 2014 prema Bejaković, 2015).

Od mjera namijenjenih integraciji samih stranih radnika, trenutno se u Hrvatskoj izdvaja mjera učenja hrvatskog jezika. Ovom mjerom, stranim radnicima koji imaju dozvole za boravak i rad se omogućava dobivanje vaučera za učenje hrvatskog jezika. Ova mjera je svakako pozitivna i predstavlja jednu od osnovnih integracijskih mjera, međutim u Hrvatskoj ima određene nedostatke. Za početak, Hrvatski zavod za zapošljavanje ne financira cijeli iznos tečaja, sufinanciranje se kreće između 50% i 70%. Iako se radi o većinskom sufinanciranju, nekim stranim radnicima ili poslodavcima dodatno plaćanje može biti problem te se zbog toga neće odlučiti za ovaj tečaj. Drugi, ali i ključni problem, predstavlja sama forma tečajeva. Naime, radi se o neformalnim programima u trajanju od 70 sati prilagođenima građevinarstva, turizma i ugostiteljstva, prerađivačkoj industriji te prehrambenoj industriji. (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2024). Na ovaj način strani radnici stječu znanja hrvatskog na osnovnoj razini namijenjenoj jednostavnoj komunikaciji u okviru obavljanja svojeg posla što je svakako korisno i može pomoći integraciji. No, 70 sati za učenja jezika je iznimno malo te je vezano samo uz jedno područje čime se strancima omogućava samo djelomična integracija.

Druga mjera je program „Welcome to Croatia“ Hrvatske gospodarske komore i Veleučilišta Edward Bernays. Ova mjera, koja se provodi od 2024. godine, namijenjena poslodavcima i agencijama za privremeno zapošljavanje za cilj ima potaknuti integraciju stranih radnika te naučiti poslodavce nužnim vještinama za ostvarivanje iste. Program uključuje 30 sati predavanja i vježbi te je ideja da su u njemu sudjeluje više predstavnika iz jedne ustanove ili tvrtke, a u idealnim uvjetima da čitav jedan tečaj bude namijenjen jednom poslodavcu (Hrvatska gospodarska komora, 2024). Ovaj program je koristan s obzirom da cilja na poslodavce bez čijeg sudjelovanja nema potpune integracije stranih radnika. Važnost sudjelovanja poslodavaca je posebno istaknuta na HR Panelu održanom u svibnju 2024. godine od strane rukovodećih djelatnika u različitim hrvatskim tvrtkama. Također oni ističu potrebu za kontaktom domaćih i stranih radnika te njihovom suradnjom kako bi se stranci osjećali prihvaćenima, a domaći radnici uvidjeli da se radi o vrijednim radnicima (Poslovni.fm, 2024).

Ipak, čitav integracijski proces se ne može odvijati samo preko poslodavaca. Njihovo sudjelovanje je bitno, ali oni sami po sebi bez podrške države i lokalne zajednice ne mogu u potpunosti integrirati svoje radnike. Broj integracijskih mjera koje dolaze s državne razine je iznimno malen te nedostatan za ostvarivanje cilja, međutim veliki nedostatak predstavlja i manjak mjera na lokalnim razinama. Lokalne zajednice previše toga prepuštaju državi, koja nije spremna provoditi integraciju, te poslodavcima koji svakako predstavljaju iznimno bitan element integracije, međutim koji ne mogu zamijeniti lokalne ili državne integracijske mjere. Integracija unutar radnog mjesta je svakako pozitivna i iz nje može doći do stvaranja prijateljstva i kontakata stranih radnika s kolegama i izvan posla, no često se tu radi o dobrom volji poslodavca hoće li raditi na integraciji svojih radnika. Također, postoji i niz stranih radnika koji rade kao prekarni radnici koji gotovo da nemaju doticaja sa svojim poslodavcem i drugim kolegama te ostaju zatvoreni u svojim zajednicama. Takav način integracije isključivo putem poslodavaca rješava „problem“ samo manjeg broja radnika, dok velika većina ostaje zatvorena u svojim homogenim zajednicama.

Kao primjer pozitivne prakse u Hrvatskoj izdvaja se Grad Zagreb koji je 2023. godine donio svoj integracijski plan koji izričito navodi strane radnike kao skupinu kojoj je namijenjen. Plan sadrži 7 područja: informiranje i ostvarivanje prava, socijalna i zdravstvena zaštita, učenje jezika i obrazovanje, međukulturalno učenje, priprema za traženje posla i zaposlenje, jačanje lokalnih integracijskih kapaciteta te međugradska i međunarodna suradnja (Grad Zagreb, 2023).

Područje informiranja i ostvarivanja prava uključuje osiguravanje kulturne medijacije prilikom ostvarivanja prava u sustavu grada Zagreba, web stranicu Grada na nizu jezika i druge mjere. U području socijalne i zdravstvene zaštite strani radnici su obuhvaćeni u mjeri izrade evidencije osoba koje koriste prava iz zdravstvenog sustava u ustanovama kojima je osnivač Grad Zagreb, Zanimljivo, u području učenja jezika i obrazovanja Grad Zagreb predviđa samo uključiti strane radnice (ne i radnike) u radionice osnaživanja, ali ne i u programe učenja jezika za odrasle. U području interkulturalnog učenja predviđa se uključivanje stranih radnika u radionice upoznavanja s hrvatskom kulturom i tradicijom, a planirane su i tribine i javna događanja s ciljem senzibilizacije javnosti. Isti ovaj cilj planira se provesti i sa specifičnom populacijom djece i mladih, kao i putem portala i društvenih mreža. Strane radnike se planira potaknuti na sudjelovanje u raznim sportskim i kulturnim aktivnostima putem pisanja preporuka organizatorima. U području zapošljavanja planirano je dodatno umrežavanje stranih radnika i poslodavaca putem organiziranih događanja. U području jačanja lokalnih integracijskih

kapaciteta je planirana suradnja s organizacijama civilnog društva i vjerskim zajednicama, informiranje gradskih ustanova o pravima stranih radnika, dobivanje besplatne pravne pomoći, jačanje financijskih kapaciteta putem EU projekata, jačanje kompetencija djelatnika Grada Zagreba za integraciju te prikupljanje podataka o stranim radnicima od strane gradskih ureda. U posljednjem području, međugradske i međunarodne suradnje, planirano je jačanje suradnje s drugim jedinicama lokalne samouprave i međunarodnim organizacijama (Grad Zagreb, 2023).

Uključivanje stranih radnika kao ciljane populacije u plan te prepoznavanje te izrada iznimno detaljnog plana integracije su iznimno pohvalni, međutim sam plan ima neke nedostatke. Osnovni nedostatak je samo djelomična usmjerenost na integraciju stranih radnika, a u niz aktivnosti su strani radnici samo dodani kao skupina, iako su mjere prvenstveno namijenjene osobama pod međunarodnom zaštitom te se postavlja pitanje koliko će strani radnici participirati u njima. Neke mjere namijenjene njima su dobivanje statističkih podataka koji sami po sebi ne znače puno za integraciju trenutno (no mogu poslužiti u nekom sljedećem planu ukoliko se utvrde bitni podaci), a neke mjere poput suradnje s civilnim sektorom i drugim jedinicama lokalne samouprave su dosta općenite. Glavni nedostatak je neuključivanje stranih radnika u obrazovne programe, posebice programe učenja hrvatskog jezika. Mjere uključivanja stranih radnika u sportske i kulturne aktivnosti se temelji samo na pisanju preporuka organizatorima što svakako nije dovoljno samo po sebi. Kao primjeri dobrih mjera se ističu senzibilizacija lokalne zajednice i gradskih djelatnika, osiguravanje kulturne medijacije te besplatne pravne pomoći. Iako plan integracije stranih radnika nije idealan, Grad Zagreb, nastoji raditi u ovom području te prepoznaje važnost integracije ove populacije, a ne samo osoba pod međunarodnom zaštitom kojih je u Republici Hrvatskoj znatno manje od stranih radnika. Dodatno, pozitivna stvar ovog plana je zapravo brzo uključivanje organizacija civilnog društva koje već provode programe financirane sredstvima osiguranim za provedbu plana.

Naglom liberalizacijom tržišta te dolaskom velikog broja stranaca, pitanje integracije je odjednom postalo bitno društveno te političko pitanje na koje Hrvatska još uvijek nema odgovor. Može se tvrditi kako država u trenutku otvaranja tržišta nije bila spremna u potpunosti prihvatiti strance niti je mogla ponuditi njihovu integraciju, no da je taj potez bio neizbježan kako bi se očuvala ekonomija. Upravo zbog toga je bitno da država što prije donose integraciju te migracijsku politiku, počne ulagati sredstva u istu te poticati lokalne zajednice na donošenje svojih integracijskih planova i mjera kako ne bi došlo do daljnjih negativnih posljedica u društvu.

9. Zaključak

Nedostatak radne snage predstavlja veliki problem hrvatskog tržišta, a prema procjenama Ujedinjenih naroda (prema Hrvatska Narodna banka, 2024) u narednih 20-ak godina Hrvatska će izgubiti 200 tisuća stanovnika u dobi od 25 do 64 godine, odnosno 200 tisuća potencijalnih radnika. S obzirom na neuspješnost demografskih mjera revitalizacije stanovništva i povećanja njegova broja, za očekivati je kako ovu razliku teško može nadopuniti hrvatsko stanovništvo stoga će ključ opstanka i rasta ekonomije koja poboljšava kvalitetu života svih stanovnika ovisiti o stranim radnicima. Uspješna integracija te pozitivna iskustva trenutne generacije stranih radnika mogu stvoriti sliku Hrvatske kao otvorene i tolerantne zemlje, a s druge strane slika diskriminirajuće zemlje bez plana integracije stranaca može odbiti strane radnike te utjecati na kvalitetu života svih građana smanjenjem ekonomske aktivnosti. Strani radnici su danas u Hrvatskoj opterećeni nizom problema poput negativne slike u društvu, verbalnih i fizičkih napada, negativnog stava velikog dijela populacije, iskorištavanja od strane poslodavaca te nehumanih uvjeta života. Prijašnja istraživanja pokazala su neutralan do negativan stav prema migrantima te postojanje diskriminacije prema radu stranaca stoga ne čudi da su strani radnici danas izloženi direktnoj diskriminaciji, a još većoj indirektnoj i prikrivenoj diskriminaciji. Poseban problem predstavlja njihovo korištenje kao „žrtvenih janjaca“ koje utječe na razvoj mržnje i rasizma te kao odgovornim za strukturalne probleme u društvu. Ovaj narativ potiču i neke bitne političke opcije u Hrvatskoj što zabrinjava s obzirom na veliku podršku koju uživaju kod građana. Upravo zbog toga je važno raditi na prevenciji diskriminacije i integraciji stranih radnika kako ne bi došlo do sustavnog problema diskriminacije stranih radnika.

Pozitivni pomaci u pogledu integracije postoje, lokalne zajednice i poslodavci polako shvaćaju svoju bitnu ulogu u ovom procesu. S državne razine vlasti, veliki problem predstavlja manjak sustavnog bavljenja problemom te ne donošenje integracijske i migracijske politike. Pozitivnu promjenu predstavlja i povećanje vremenskog trajanja dozvola za boravak i rad na tri godine. Ovakva zakonska odredba o produljenju trajanja radnih dozvola je pozitivna jer omogućuje stabilnost i samom poslodavcu, ali i radniku da će raditi duže na jednom radnom mjestu te time otvoriti put boljoj integraciji. Također, pozitivna je i odredba o dvomjesečnom razdoblju primanja naknade za nezaposlenost tijekom kojeg strani radnik može boraviti u Hrvatskoj jer omogućuje strancu da promijeni poslodavca ukoliko nije zadovoljan bez straha da će izgubiti svoju dozvolu.

Reguliranje smještaja stranih radnika također predstavlja potrebnu promjenu, no potrebna je i dosljedna provedba pravilnika te praćenje stanja na tržištu. Ovakva regulacija može dovesti povećanja cijene najma smještaja za strane radnike koji će dovesti do nepriuštivosti smještaja za radnike koji ionako rade za minimalnu (ili nešto malo veću) plaću.

Broj stranih radnika u Hrvatskoj će se dodatno povećavati, a na društvu je da ih prihvati na najbolji mogući način te iskoristi njihove potencijale, a ne samo kao jeftinu radnu snagu koja ima ograničene mogućnosti ostvarivanja svojih prava.

LITERATURA:

1. Ager, A. i Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *J. Refugee Stud.*, 21, 166.
2. Aguirre, A. (2017). The Sociology of Race and Ethnic Relations u Korgen K.O, The Cambridge Handbook of Sociology: Core Areas in Sociology and the Development of the Discipline. *Cambridge University Press*, 247-255.
3. Ahmad, W. i Bradby, H. (2008). *Ethnicity and Health Key Themes in a Developing Field. Current Sociology* 56, 47-56.
4. Álvarez López, M. i Razauskas, A. (2024). Europski gospodarski prostor (EGP), Švicarska i Sjever. *Europarl.europa.eu*. Posjećeno 20.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/169/europski-gospodarski-prostor-egp-svicarska-i-sjever>
5. Almeida, M. (2015). Structuralism. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2 (23), 626-631.
6. Banerjee, R. (2008). An Examination of Factors Affecting Perception of Workplace Discrimination. *Journal of Labor Research* 29, 380–401.
7. Bejaković, P. (2015). Prikaz knjige: Vlado Puljiz, Josip Tica i Davorko Vidović (ur.): Migracije i razvoj Hrvatske: podloga za hrvatsku migracijsku strategiju. *Političke analize*, 6 (23), 59-63.

8. Bejaković, P. (2022). Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. *Političke analize*, 11 (41), 13-21.
9. Blau, P. M. (1960). A theory of social integration. *American journal of Sociology*, 65(6), 545-556.
10. Božić, S., Kuzmanović, B. i Barada, V. (2013). Strani radnici u Hrvatskoj: porijeklo, status, orijentacije. *Migracijske i etničke teme*, 29 (3), 367-404.
11. Butković, H., Samardžija, V. i Rukavina, I. (2022). *STRANI RADNICI U HRVATSKOJ: IZAZOVI I MOGUĆNOSTI ZA GOSPODARSKI I DRUŠTVENI RAZVOJ*. Institut za razvoj i međunarodne odnose.
12. Clyne, M., i Jupp, J. (2011). Multiculturalism and Integration: A Harmonious Relationship. *ANU Press*.
13. Cochrane, C. i Nevitte, N. (2014). Scapegoating: Unemployment, far-right parties and anti-immigrant sentiment. *Comparative European Politics*, 12, 1-32.
14. Čačić-Kumpes, J., Gregurović, S., i Kumpes, J. (2013). Migracija, integracija i stavovi prema imigrantima u Hrvatskoj. *Revija Za Sociologiju*, 42(3).
15. Domovinski pokret (2024). *Politički program*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://dp.hr/wp-content/uploads/2024/03/Politički-program-Domovinskog-pokreta.pdf>
16. Državni zavod za statistiku (2011). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2010*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2011/07-01-02_01_2011.htm
17. Državni zavod za statistiku (2012). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2011*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2012/07-01-02_01_2012.htm
18. Državni zavod za statistiku (2013). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2012*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2013/07-01-02_01_2013.htm
19. Državni zavod za statistiku (2014). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2013*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/07-01-02_01_2014.htm
20. Državni zavod za statistiku (2015). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2014*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/07-01-02_01_2015.htm

21. Državni zavod za statistiku (2016). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2015.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/07-01-02_01_2016.htm
22. Državni zavod za statistiku (2017). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2016.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/07-01-02_01_2017.htm
23. Državni zavod za statistiku (2018). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2017.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/07-01-02_01_2018.htm
24. Državni zavod za statistiku (2019). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2018.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2019/07-01-02_01_2019.htm
25. Državni zavod za statistiku (2020). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2019.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/07-01-02_01_2020.htm
26. Državni zavod za statistiku (2021). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2020.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://podaci.dzs.hr/2021/hr/9939>
27. Državni zavod za statistiku (2022). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2021.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29030>
28. Državni zavod za statistiku (2023). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2022.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58061>
29. Državni zavod za statistiku (2024). *Migracija stanovništva Republike Hrvatske u 2023.*
Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76802>
30. Državni zavod za statistiku (2024). *Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za srpanj 2024.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
<https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76867>
31. Duchak, O. (2014). Marginalization of young people in society. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, (18), 70-79.
32. Enciklopedija.hr (2024). Socijalna integracija. *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024.* Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/socijalna-integracija>
33. E-savjetovanja (2024). *Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici:
<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=26636>

34. European agency for fundamental rights (2019). Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspective. *Publications Office of the European Union*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-severe-labour-exploitation-workers-perspectives_en.pdf
35. Farkas, Z. (2022). Social position and social status: An institutional and relational sociological conception: *Human Studies*, 43(5), 417-445.
36. Feinstein, J. S. (1993). The relationship between socioeconomic status and health: a review of the literature. *The Milbank Quarterly*, 279-322.
37. Franc, R., Ferić, I. i Marčić, J. (2010). Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada. *Institut društvenih znanosti Ivo Pilar*.
38. Galić, G. (2024): IZBORNI PROGRAMI: Kakvi nam strani radnici trebaju te kakve su politike stranaka vezane za migracije. *Faktograf.hr*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://faktograf.hr/2024/04/10/izborni-programi-kakvi-nam-strani-radnici-trebaju-te-kakve-su-politike-stranaka-vezane-za-migracije/>
39. Giljević, T., Holjevac, T., Kovač, A., Petrovečki, K. i Tučkarić, L. (2020). Integracija izbjeglica u hrvatsko društvo: pravno uređenje i ostvarivanje u praksi.
40. Grad Zagreb (2023). *Akcijski plan Grada Zagreba za provedbu povelje integrirajućih gradova za 2023. i 2024. godinu*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.zagreb.hr/UserDocsImages/ljudska%20prava/web/Akcijski%20plan%20GZ%20za%20provedbu%20Povelje%20Integriraju%C4%87ih%20gradova%202023-24.pdf>
41. Gregurović, M., Kuti, S. i Župarić-Iljić, D. (2016). Stavovi prema migrantskim radnicima i tražiteljima azila u istočnoj Slavoniji: dimenzije, odrednice i razlike. *Migracijske i etničke teme*, 32 (1), 91-122.
42. Henjak, A. (2018). Migrantska kriza 2015. i determinante stavova birača. *Političke analize*, 9 (36), 3-9.
43. Hrvatska gospodarska komora (2024). *Welcome to Croatia: Prvi integracijski program za strane radnike u RH*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.hgk.hr/welcome-to-croatia-integracijski-program-za-strane-radnike>
44. Hrvatska narodna banka (2024). *Hrvatsko tržište rada- ograničenja, izazovi i mogućnosti*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://www.hnb.hr/documents/20182/4880882/hn10052024_prezentacija.pdf/065b368b-f1c5-5cac-a94a-63ebb6281b55?t=1715677509194

45. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2023). *Dopunjena lista zanimanja za koje poslodavac nije dužan zatražiti provedbu testa tržišta rada*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.hzz.hr/dopunjena-lista-zanimanja-za-koje-poslodavac-nije-duzan-zatraziti-provedbu-testa-trzista-rada/>
46. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024). *Najtraženija zanimanja za koje je izdano pozitivno mišljenje uz podatak o prosječnoj bruto plaći po zanimanju*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.hzz.hr/statistika/statistika-usluga-test-trzista-rada-i-radne-dozvole/>
47. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2024). *Vaučer za učenje hrvatskog jezika*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://vauceri.hzz.hr/vauceri-besplatno-stjecanje-vjestina/ucenje-hrvatskog-jezika/>
48. Index.hr (2024). *Zagrebom se širi panika da strani radnici siluju žene. Policija: To nije istina*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/zagrebom-se-siri-panika-da-strani-radnici-siluju-zene-policija-to-nije-istina/2586099.aspx>
49. Klingler, C. i Marckmann, G. (2016). Difficulties experienced by migrant physicians working in German hospitals: a qualitative interview study. *Human Resources for Health* 14(57).
50. Kucheryavaya, E., Witkowska, M., Kalinovskaya, V., Seleznev, P.S., Zubanova, S.G. i Fedyakin, A.V. (2020). THE MULTICULTURALISM POLICY IN EUROPE. *On-line Journal Modelling the New Europe*.
51. Kudrnáč, A., Eger, M. A. i Hjern, M. (2024). Scapegoating Immigrants in Times of Personal and Collective Crises: Results from a Czech Panel Study. *International Migration Review*, 58(2), 573-592.
52. Laleta, S., i Križanović, A. (2015). Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje u hrvatskom, europskom i usporednom pravu. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 36(1), 305-340.
53. Manstead, A. S. (2018). The psychology of social class: How socioeconomic status impacts thought, feelings, and behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 57(2), 267-291.
54. McGinnity, F., Grotti, R., Groarke, S. i Coughlan, S. (2018). Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market. *Economic and Social Research Institute*.
55. Mesić, M. (2010). Multikulturalizam u Njemačkoj. *Migracijske i etničke teme*, 26 (3), 243-262.

56. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2019). *Analiza pristiglih podataka o radu agencija za privremeno zapošljavanje: Izvješće o agencijskom radu za 2018. godinu.* Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: http://apzp.mrms.hr/Izvjesce_2018.pdf
57. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2023). *Popis posrednika kojima je izdana dozvola/potvrda za obavljanje djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju.* Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/Agencije%20za%20privremeno%20zapo%20C5%A1ljavanje%20-%2007.01.2022..doc>
58. Ministarstvo unutarnjih poslova (2018). *Statistički pregled temeljnih sigurnosnih pokazatelja i rezultata rada u 2027. godini* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2018/Travanj/Statisticki%20pregled%202017.pdf>
59. Ministarstvo unutarnjih poslova (2023). *Statistički podaci izdanih dozvola za boravak i rad za 2023. godinu.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/1/statistike%202023%20boravak%20i%20rad.pdf>
60. Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). *Statistički podaci izdanih dozvola za boravak i rad za veljaču 2024. godine.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/3/Mjese%C4%8Dne%20statisike_veljaca_2024.pdf
61. Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). *Statistički podaci izdanih dozvola za boravak i rad za rujun 2024. godine.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/10/Mjesecne%20statisike%20rujan%202024.pdf>
62. Ministarstvo unutarnjih poslova (2024). *Statistički pregled temeljnih sigurnosnih pokazatelja i rezultata rada u 2023. godini.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/statistika/2024/3/Statisticki_pregled_2023_.pdf
63. MOST (2024). *Program [Sačuvajmo Hrvatsku].* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://assets-global.website-files.com/65ed9eafd9252c7b9c174f55/65fa0e2d2c6b098ca48cb69b_Most_izborni_program.pdf
64. Možemo (2024). *Program Možemo! za parlamentarne izbore 2024.* Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://mozemo.hr/program-mozemo-2024/>

65. Mrakovčić, M. i Gregurović, M. (2020). Neprijatelj pred vratima? Ili kako studenti prava iz četiriju najvećih hrvatskih gradova doživljavaju azilante i migrante s Bliskog istoka. *Sociologija i prostor*, 58 (3 (218)), 291-328.
66. Net.hr (2024). *KAKO JE TO MOGUĆE? / U državnom stanu u Zagrebu žive 32 strana radnika. Nehumani smještaj košta 250 eura po glavi. I sve je po zakonu*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://net.hr/video/vijesti/u-drzavnom-stanu-u-zagrebu-zive-32-strana-radnika-nehumani-smjestaj-kosta-250-eura-po-glavi-i-sve-je-po-zakonu-7888ae4a-bd3f-11ee-ad3d-9a6c17e2cc97>
67. Nunez-Smith, M., Pilgrim, N., Wynia, M., Desai, M. M., Jones, B. A., Bright, C., Krumholz, H.M. i Bradley, E.H. (2009). Race/Ethnicity and Workplace Discrimination: Results of a National Survey of Physicians. *Journal of General Internal Medicine*, 24(11), 1198–1204.
68. Ombudsman.hr (2023). *Istraživanje o stavovima i razini svijesti o diskriminaciji i pojavnim oblicima diskriminacije 2022*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/istrazivanje-o-stavovima-i-razini-svijesti-o-diskriminaciji-i-pojavnim-oblicima-diskriminacije-2022/?wpdmdl=15351&refresh=63e0c6603768c1675675232>
69. Ombudsman.hr (2023). *Izješće pučke pravobraniteljice: Analiza stanja ljudskih prava i jednakosti u Hrvatskoj 2022*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravoraniteljice-za-2022-godinu/?wpdmdl=15489&refresh=6448ca168c4ad1682491926>
70. Ombudsman.hr (2024). *Izješće pučke pravobraniteljice: Analiza stanja ljudskih prava i jednakosti u Hrvatskoj 2023*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce_pucke_pravoraniteljice_za_2023_godinu/?wpdmdl=18399&refresh=67079505bf9811728550149
71. Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas Llave, O., Vermeylen, G., Wilczyńska, A. i Wilkens, M. (2016). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. *Publications Office of the European Union*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-06/ef1634en.pdf>
72. Pavlica, V. (2024). Mreže su ovih dana pune ogavnih komentara o 'nepalskom dočeku' u Zagrebu. Ida Prester im svima genijalno odgovorila. *Telegram.hr*. Posjećeno 18.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.telegram.hr/vijesti/mreze-su-ovih-dana-pune-ogavnih-komentara-o-nepalskom-docek-u-zagrebu-ida-prester-im-svima-genijalno-odgovorila/>

73. Poslovnifm (2024). *Domaći zaposlenici ključ integracije stranaca na radnom mjestu*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.poslovnifm.com/gia/gia-poslovanje/domaci-zaposlenici-kljuc-integracije-stranaca-na-radnom-mjestu/>
74. Pravilnik o boravku državljanina trećih zemalja u Republici Hrvatskoj. Narodne novine, br. 20/2022.
75. Radnička fronta (2024). *Strani radnici - problemi i rješenja: vratimo kvote za uvoz stranih radnika!*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.radnickafronta.hr/hr/t/sabor/inicijative/3025/strani-radnici-problemi-i-rjesenja-vratimo-kvote-za-uvoz-stranih-radnika/>
76. Saucedo, M.L. (2009). The Three Theories of Discrimination in the Brown Collar Workplace. *University of Chicago Legal Forum*, 1(10).
77. Socijaldemokratska partija Hrvatske (2024). *Izborni program 2024*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: https://www.sdp.hr/wp/wp-content/uploads/2024/03/sdp_program_2024.pdf
78. Song, S. (2020). Multiculturalism. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
79. Stanković Pejnović, V. (2010). *Identitet i multikulturalizam nacionalnih država na Balkanu*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.maticacrnogorska.me/files/43/05%20vesna%20stankovic%20pejnovic.pdf>
80. Stevens, M., Hussein, S. i Manthorpe, J. (2011). Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England: findings from a mixed-methods research project. *Ethnic and Racial Studies*.
81. Stojkovski, R. (2024). VELIKO ISTRAŽIVANJE / Što Hrvati stvarno misle o stranim radnicima? Samo 2 % prihvatilo bi Indijca kao člana obitelji, 93 % ga ne bi ni za susjeda. *Net.hr*. Posjećeno 29.11.2024. na mrežnoj stranici: <https://net.hr/danas/rtl-direkt/anketa-o-misljenju-hrvata-mrzimo-strane-radnike-ne-prihvacamo-azijate-u-obitelji-55a458fc-adcb-11ef-a433-367cdb7aa3bf>
82. Šešerko, R. (2008). Milan Mesić. MULTIKULTURALIZAM: DRUŠTVENI I TEORIJSKI IZAZOVI Zagreb: Školska knjiga, 2006., 435 str.. *Etnološka tribina*, 38 (31), 189-192.
83. Šilović, I. (2023). Bulj najavljuje straže uz granicu: 'Ako budu pucali, vratit ćemo'. *Hrt.hr*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://vijesti.hrt.hr/hrvatska/bulj-poziva-vojsku-protiv-nezakonitih-ulazaka-migranata-11108952>

84. Škiljan, F. i Babić, D. (2014). Romi u Podravini i Međimurju i uključenost u hrvatsko društvo: od predrasuda i stigmatizacije do socijalne distance i diskriminacije. *Podravina*, 13 (25), 141-159.
85. Van Laer, K i Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9), 1203-1227.
86. US Department of Labor (2024). *Earnings Disparities by Race and Ethnicity*. Posjećeno 14.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/about/data/earnings/race-and-ethnicity>
87. Val grupa (2024). NULTIkvadrant Peto veliko godišnje istraživanje Val grupe o stavovima, uvjerenjima, strahovima i očekivanjima hrvatskih građana
88. Vinković, M. (2016). Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu. *Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga*.
89. Vlada Republike Hrvatske (2017). Akcijski plan za integraciju osoba kojima je odobrena međunarodna zaštita za razdoblje od 2017. do 2019. godine. *Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/AKCIJSKI%20PLAN%20ZA%20INTEGRACIJU%202017-2019.pdf>
90. Vlada Republike Hrvatske (2017). *Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022.* Posjećeno 11.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Nacionalni%20plan%20za%20borbu%20protiv%20diskriminacije%20za%20razdoblje%20od%202017.%20do%202022..pdf>
91. Vlada Republike Hrvatske (2020). Izvješće o provedbi mjera iz Akcijskog plana za integraciju osoba kojima je odobrena međunarodna zaštita za razdoblje od 2017. do 2019. godine za 2019. godinu. *Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20provedbi%20mjera%20iz%20Akcijskog%20plana%20za%20integraciju%20osoba%20kojima%20je%20odobrena%20me%C4%91unarodna%20za%C5%A1tita%20za%20razdoblje%20od%202017.%20do%202019.%20godine,%20za%202019.%20godinu.docx.pdf>
92. Vlada Republike Hrvatske (2022). Vodič kroz integraciju. *Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina*. Posjećeno 10.10.2024. na mrežnoj stranici:

https://ljudskaprava.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Vodi%C4%8D%20kroz%20integraciju_HRVATSKI.pdf

93. Vlada Republike Hrvatske (2023). *Nacionalni plan zaštite i promicanja ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije za razdoblje do 2027. godine*. Posjećeno 11.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Nacionalni%20plan%20za%20ZPLJP%20razdoblje%20do%202027.pdf>
94. Vlada Republike Hrvatske (2024). *Piletić: Strani radnici nisu snizili cijenu rada u Hrvatskoj, prosječna plaća raste*. Posjećeno 9.10.2024. na mrežnoj stranici: <https://vlada.gov.hr/vijesti/piletic-strani-radnici-nisu-snizili-cijenu-rada-u-hrvatskoj-prosjecna-placa-raste/42886?lang=hr>
95. Zakon o radu. *Narodne novine*, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.
96. Zakon o strancima. *Narodne novine*, br. 130/2011, 74/2013, 69/2017, 46/2018, 53/2020.
97. Zakon o strancima. *Narodne novine*, br. 132/2020, 114/2022, 151/2022.
98. Zakon o suzbijanju diskriminacije. *Narodne novine*, br. 85/2008, 112/2012.