

**ANALIZA ANKETNOG ISTRAŽIVANJA INTEGRACIJE
STRANIH RADNIKA NA PODRUČJU MEĐIMURSKE
ŽUPANIJE**

PLATFORMA

Izv. prof. dr. sc. Marin Strmota
Matija Moharić, Bojana Španiček Kanoti
Prosinac, 2024.

PLATFORMA



MEDIMURSKA ŽUPANIJA



Co-funded by
the European Union

Sadržaj

O PROJEKTU.....	4
UVOD U ISTRAŽIVANJE	6
SOCIODEMOGRAFSKA OBILJEŽJA STRANIH RADNIKA	7
Dobno- spolna struktura.....	7
Podrijetlo i vjerska struktura.....	8
ORGANIZACIJA DOLASKA	10
TRAJANJE ZAPOSLENJA U HR.....	11
RAD I ZARADA	12
Prosječna plaća.....	12
Transfer/doznake u inozemstvo	13
RADNA PRAVA I ZDRAVSTVENA SKRB	14
Radna prava	14
Zdravstvena skrb.....	15
SMJEŠTAJ I UVJETI ŽIVOTA.....	16
Vrsta smještaja i broj osoba u smještaju.....	16
Kvaliteta smještaja (u Hrvatskoj i u domovini).....	17
JEZIK I KOMUNIKACIJA	19
Trenutno znanje engleskog i hrvatskog jezika.....	19
Učenje hrvatskog jezika	20
Osobna iskustva na radnom mjestu.....	22
Preferencije dugotrajnog ostanka.....	24
Povezivanje s obitelji	25
DRUŠTVENI ŽIVOT	26
Sportske aktivnosti.....	26
Kulturne aktivnosti.....	27
Proslava praznika	28
PREPORUKE ZA UNAPRJEĐENJE INTEGRACIJE.....	29
Prijedlozi ispitanika	29
Preporuke na nacionalnoj razini.....	31

Preporuke za lokalne vlasti (JLPRS)	32
Preporuke za poslodavce.....	34
PRILOZI	35
LITERATURA	36

O PROJEKTU

Platforma za Društveni centar Čakovec (nadalje: PDCCCK)

PDCCCK djeluje kao organizacija koja zagovara održiva rješenja za demokratizaciju društva i potiče društvene inovacije. Trenutno smo pionir i jedina organizacija civilnog društva na širem području koja se uhvatila u koštac s izazovima s kojima se susrećemo kao rezultat povećanog priljeva strane radne snage u Hrvatsku, a posljedično i u Međimursku županiju.

Glavni smjerovi djelovanja PDCCCK su suvremena i nezavisna kultura i umjetnost te demokratizacija i ljudska prava. Projektom smo orijentirana organizacija, zapošljavamo 2 osobe te imamo široku mrežu vanjskih suradnika kojima pokrivamo područja za koja sami nismo adekvatno obučeni.

Taste Fest – Festival okusa

U 2023. godini prvi smo put organizirali manifestaciju „Festival okusa - Taste fest“. Događaj je organiziran kao kulinarska manifestacija u kojoj strani radnici – što amateri, što profesionalci zaposleni u lokalnim ugostiteljskim objektima - kuhaju jela specifična upravo njihovim nacionalnim kuhinjama. Hrana je univerzalna tema, dio je naših kultura i identiteta, predstavlja dom i obitelj i ima veliku moć povezivanja. Stoga su se pripremljeni obroci besplatno dijelili okupljenim posjetiteljima, sa željom da hrana potakne druženje, zbližavanje i otkrivanje priča koje kriju ne samo pojedina jela nego ponajprije ljudi koji su ih pripremili.

Događaj se pokazao vrlo uspješnim, te je u većem obujmu organiziran i 2024. godine, proširen na nekoliko dana i događanja, s vrijednim angažmanom zajednice stranih radnika, poslodavaca koji zapošljavaju strane radnike, lokalnim proizvođačima hrane ali i lokalnim i regionalnim tijelima vlasti te je izuzetno pozitivno primljen u javnosti. Uspjeh Festivala okusa nam je potvrdio ono što smo već naslućivali, a to je da smo zakoračili u područje u kojem postoje izrazito velike potrebe, da se radi o skupini u nepovoljnom položaju kojoj se često krše osnovna ljudska prava. S obzirom na to da se pitanjima i izazovima koji su rezultat globalnih migracija do dana današnjeg nije počela baviti Država, mi smo, uz potporu regionalnih i lokalnih vlasti na neki način pitanje inkluzije odlučili uzeti u svoje ruke.

Putevi integracije

Projekt je zamišljen kao istraživanje demografskih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih pozadina i konteksta među populacijom stranih radnika koji žive ili rade na području Međimurske županije. Cilj istraživanja je dublje razumijevanje motiva i okolnosti povezanih s njihovim dolaskom, ali i kulturnih stavova te preferencijama u svezi sa vlastitim slobodnim vremenom.

Istraživanje smo provodili tijekom 2024. godine, terenski i u izravnoj komunikaciji sa zajednicama stranih radnika, koristeći najprije kontakte i povjerenje unaprijed izgrađeno kroz projekt 'Taste Fest', te neprestano šireći bazu kontakata suradnjom sa samim stranim radnicima, njihovim poslodavcima, upraviteljima kuća u najmu u kojima stranci borave i dr. Sam upitnik izrađen je u digitalnom obliku (Google Forms), kako bi se olakšalo i prikupljanje i analiza podataka. U razvoju upitnika vodilo se računa da pitanja budu jasna i razumljiva, a da se izravno odnose na identifikaciju potreba stranih radnika. Upitnik je postavljen na engleskom jeziku, ali je uz pomoć današnjih digitalnih alata svakom od ispitanika jednostavno bio preveden na njegov jezik. Također, u prikupljanju podataka veliku su ulogu odigrali tzv. posrednici – istaknutiji članovi zajednica stranih radnika koji imaju široku bazu kontakata i uživaju poštovanje svojih kolega, s kojima smo prošli neformalnu edukaciju oko ispunjavanja upitnika i koji su potom istraživanje promovirali unutar svojih zajednica i značajno doprinijeli ukupnom broju ispitanika.

Naposljetku, rezultati istraživanja su nam s jedne strane potvrdili pretpostavke do kojih smo sami već došli na terenu metodom opažanja, ali smo ujedno i proširili vlastite spoznaje.

- a) Strani radnici igraju ključnu ulogu u popunjavanju praznina na tržištu rada, a posebno u sektorima u kojima nedostaje domaća radna snaga (turizam, metalurgija, prerada hrane, građevinarstvo). Smanjenjem visoke fluktuacije strane radne snage, poduzeća će postići veću produktivnost i učinkovitost, a time i profitabilnost što ima pozitivan utjecaj na razvoj gospodarstva u cjelini.
- b) Inicijativa promiče integraciju i inkluziju te doprinosi stvaranju pozitivne slike Županije kao otvorene i inkluzivne zajednice. To ne samo da privlači nove i kvalitetne radnike i investitore, već potiče turizam i međunarodnu suradnju.
- c) Identificiranjem i rješavanjem specifičnih problema i prepreka s kojima se strani radnici suočavaju, inicijativa doprinosi stvaranju pravednijeg i inkluzivnijeg društva i tržišta rada. To uključuje poboljšanje pristupa zdravstvenoj zaštiti, cjeloživotnom obrazovanju, stanovanju i socijalnoj integraciji.

Donatori projekta su:

1. Međimurska županija
2. Centar za razvoj neprofitnih organizacija - CERANEO

UVOD U ISTRAŽIVANJE

Imigracija i integracija stranih radnika goruća je tema u Europi koja se suočava s kompleksnim demografskim, ekonomskim i društvenim izazovima povezanim s migracijama. U 2023. godini Europska unija izdala je preko 3,7 milijuna novih dozvola za boravak osobama iz država izvan EU jasno reflektirajući rastuću mobilnost ljudi koji traže bolje uvjete života.

Hrvatska se po tom pitanju ne razlikuje, pa bilježi znatan porast dolazaka stranih radnika kao odgovor na potrebe tržišta rada. Poput drugih članica Europske unije, Hrvatska se suočava s dvostrukim izazovom- kako iskoristiti ekonomske prednosti imigracije, a istovremeno poticati društvenu koheziju i integraciju. Prema podacima Ministarstva unutarnjih poslova, u 2023. godini izdano je ukupno 172.499 dozvola za boravak i rad. Trend rasta nastavlja se i u 2024. godini, pa je tako broj izdanih dozvola do kraja listopada 2024. godine već premašio proteklu godinu (176.904).

Otkako su 1.1.2021. godine u Hrvatskoj ukinute kvote za zapošljavanje stranih radnika, i Međimurska županija bilježi sve veći priljev radnika iz trećih zemalja – onih koji nisu državljani RH niti drugih članica Europske unije. Točnu brojku stranih radnika na području Međimurja i Čakovca je prilično teško precizirati, ali procjena stručnih službi je da se na početku 2024. godine ona kreće oko 3.600 ljudi što čini gotovo 4% populacije, ali i 7,5% radne snage. U svakom se slučaju radi o značajnoj brojci i zajednici koju se više ne može ignorirati nego je potrebno čim prije krenuti sa snažnim integracijskim procesima.

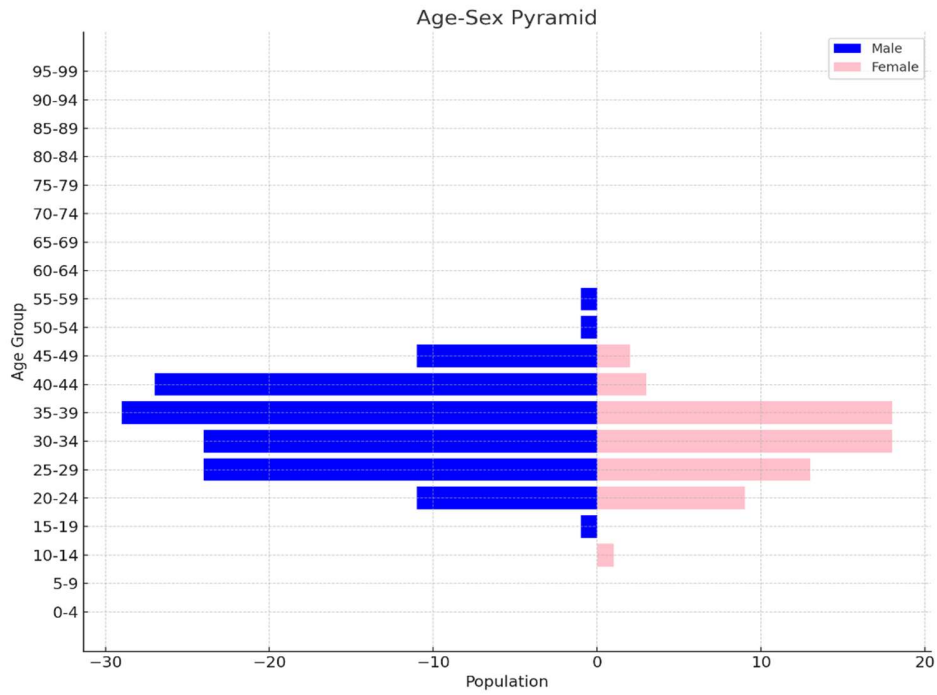
U ovom istraživanju, provedeno je anketno ispitivanje stranih radnika na području Grada Čakovca i Međimurja. Ispitivanjem njihovih preferencija i iskustava u novom radnom okružju nastojali su se identificirati ključni faktori koji utječu na zadovoljstvo, integraciju i produktivnost kao i prepreke s kojima se suočavaju u svakodnevno životu.

Cilj rada je bio pružiti uvid u novu situaciju na tržištu rada, budući se Hrvatska po prvi put sreće s brojčano značajnijom imigracijom radnika iz zemalja izvan europskog prostora. Rezultati ovog rada od ključnog su značaja za oblikovanje budućih integracijskih politika. Hrvatska se nalazi na prekretnici, gdje može učiti na primjerima uspješnih praksi iz drugih zemalja Europske unije i prilagoditi ih vlastitom kontekstu. Integracija nije samo humanitarno ili društveno pitanje već ima izravan utjecaj na ekonomski rast, stabilnost tržišta rada i ukupnu društvenu koheziju.

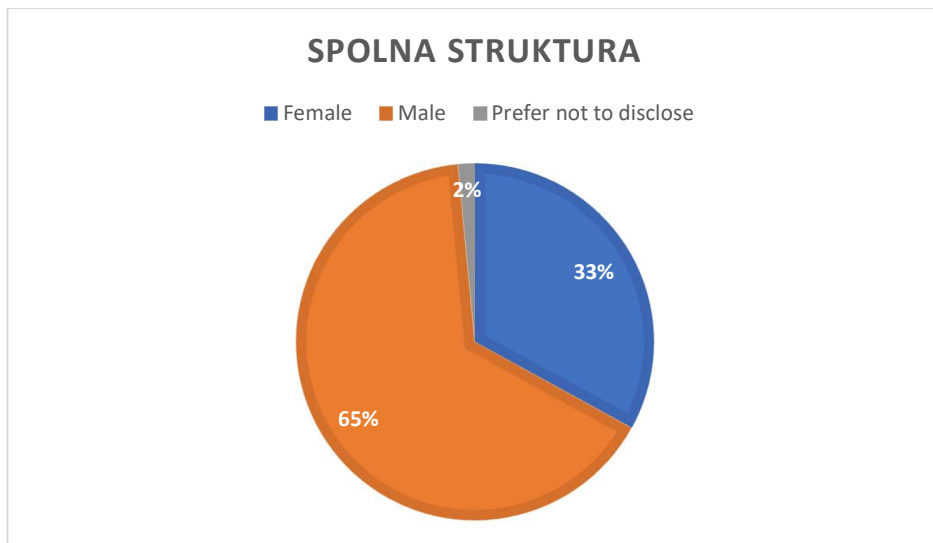
SOCIODEMOGRAFSKA OBILJEŽJA STRANIH RADNIKA

Dobno- spolna struktura

Grafikon 1. Dobno- spolna struktura uzorka ispitanika



Grafikon 2. Spolna struktura ispitanih stranih radnika

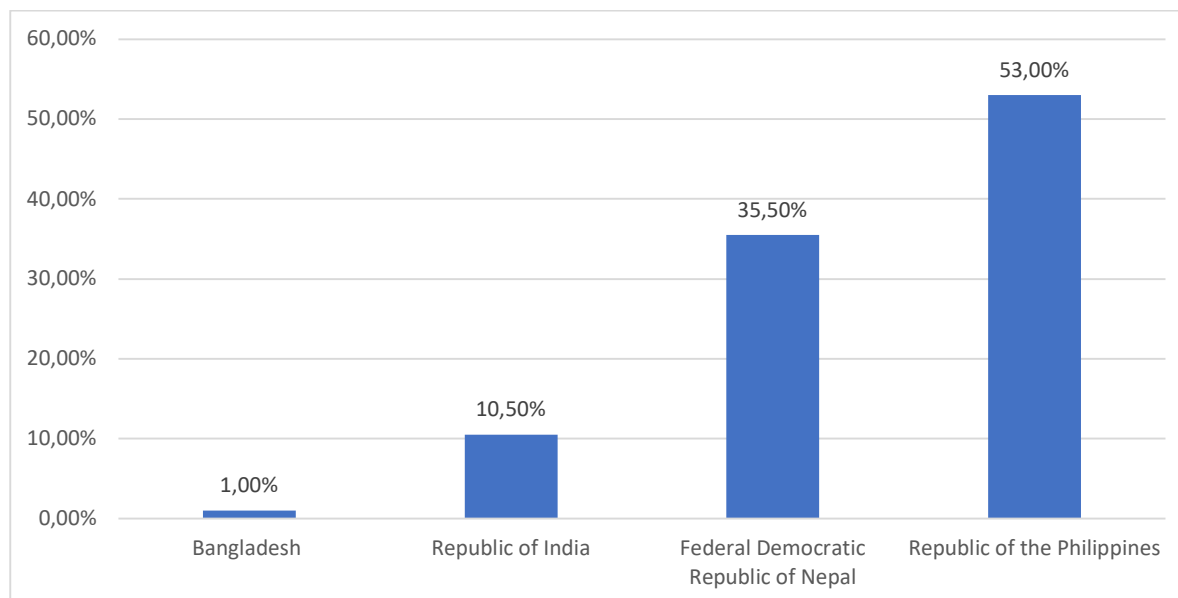


Dobno spolna struktura stranih radnika ovog uzorka prikazuje neke generalne karakteristike stranih radnika na radu u inozemstvu:

- u uzorku **dominira muška populacija, 65% naspram 33% ispitanica**. Spolna struktura stranih radnika, naročito onih useljenih u prvom useljeničkom valu (kao što je slučaj s pojavom useljavanja radnika iz trećih zemalja u Hrvatsku posljednje 3 godine) dominantno je muška. Muški članovi obitelji u potrazi za egzistencijom prvi su ti koji emigriraju iz matičnih zemalja.
- Dobna struktura također je reprezentativna imigrantska populacija, u kojoj dominiraju osobe radno sposobne dobi, **u rasponu od kasnih 20-ih do ranih 40-ih godina** životne starosti.

Podrijetlo i vjerska struktura

Grafikon 3. Podrijetlo stranih radnika



Rezultati

- **U uzorku ispitanika najveći je broj radnika s Filipina (53%)**
- **Druga najbrojnija populacija stranih radnika jesu radnici iz Nepala (35,5%)**

Uzorak stranih radnika (200 ispitanika) ovog istraživanja nije reprezentativan već se radi o prigodnom uzorku dobivenom terenskim radom sa stranim radnicima na području Međimurske županije. S obzirom na državljanstvo, zastupljenost pojedinih stranih radnika iz navedenih zemalja na nacionalnoj razini je drugačija. Prema podacima Ministarstva unutarnjih poslova¹, u 2023.

¹ Dostupno na: <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/statistika-169019/169019>

godini izdano je 172.499 dozvola za boravak i rad, od toga 23.493 radnicima iz Nepala (13,6% od ukupnog broja izdanih dozvola strancima), 15.627 dozvola Indijcima (9%), 10.999 Filipincima (6,4%) i 8.749 radnicima iz Bangladeša (5%). Ukupni broj izdanih dozvola radnicima iz ove 4 zemlje u 2023. godini iznosio je 58.868. Prema dostupnim podacima za 2024. godinu (razdoblje od 1.1.-31.10.) izdano je 69.174 dozvola (u prilogu potpuni podaci).

Potrebno je napomenuti kako se u navedenoj statistici izdanih dozvola za boravak i rad navodi ukupan broj (npr. za 2023.172.499), a od toga 112.617 za novo zapošljavanje, 47.384 za produljenje i 16.903 za sezonske radnike. Iz tog razloga treba biti oprezan u procjeni ukupnog broja stranih radnika i promjene iz godine u godinu.

Tablica 1. Vjerska struktura ispitanika

Bangladesh	1.00%
Muslim	100.00%
Federal Democratic Republic of Nepal	35.50%
Atheist	1.41%
Buddhist	19.72%
Christian - catholic	1.41%
Christian - other	2.82%
Hindu	71.83%
I prefer not to disclose	1.41%
Muslim	1.41%
Republic of India	10.50%
Christian - catholic	9.52%
Hindu	80.95%
Muslim	9.52%
Republic of the Philippines	53.00%
Christian - catholic	80.19%
Christian - other	17.92%
I prefer not to disclose	1.88%

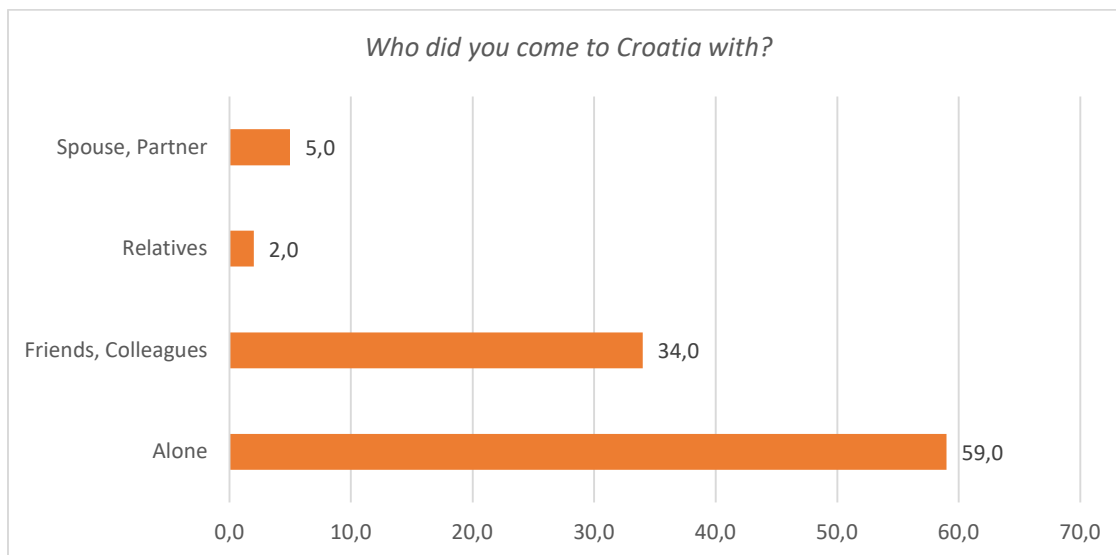
Rezultati

- **Velik potencijal za integraciju predstavlja dominantno katoličanstvo među Filipincima**

Religija igra značajnu ulogu u integraciji stranih radnika utječući na kulturnu prilagodbu, podršku zajednice, dinamiku radnog mjesta i osobni identitet. Zajedničke vjerske vrijednosti mogu olakšati integraciju, dok razlike mogu biti izvor sukoba osobito ako nema prilagođavanja na radnom mjestu ili društvenog prihvaćanja vjerskih običaja.

ORGANIZACIJA DOLASKA

Grafikon 4. Organizacija putovanja



Rezultati

- **Dominacija individualnih dolazaka (59%)**
- **Ograničena integracija obitelji**
- **Dolazak s prijateljima ili kolegama**

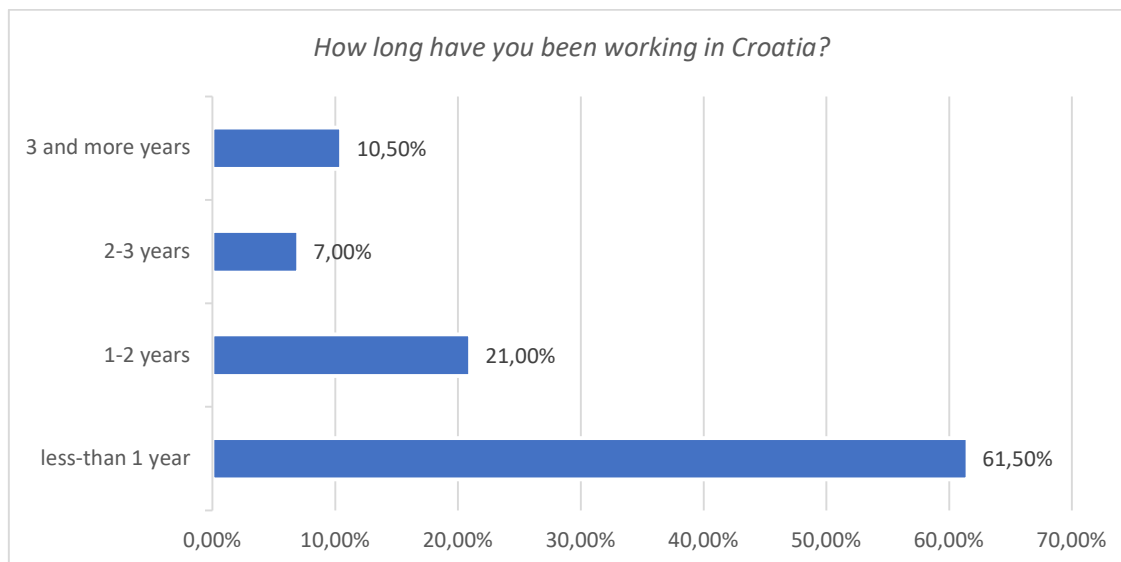
U izjašnjavanju o organizaciji putovanja prema Hrvatskoj, većina useljenika navodi kako su putovali sami (59%). Individualni angažmani u ekonomskim migracijama često ukazuje na privremenost boravka u zemlji rada odnosno na izostanak dugoročnih osobnih ciljeva. Migranti koji dolaze sami često su motivirani kratkoročnim ekonomskim ciljevima, ali bez jasnih namjera dugotrajnog ostanka ili integracije u društvo zemlje domaćina. Osim veće vjerojatnosti povratka u domovinu, postoji i veća vjerojatnost nastavka migriranja prema zemljama s višim životnim standardom-u slučaju Hrvatske, prema zemljama Zapadne Europe.

Iznimno nizak udio osoba koje se izjašnjavaju da dolaze sa supružnicima i partnerima (5%) dodatno pojačava tezu o privremenom radu u inozemstvu. Ovaj podatak sugerira da useljenici često donose odluku o samostalnom dolasku kako bi prvo osigurali egzistenciju, a tek kasnije ukoliko okolnosti dopuste, mogu razmišljati o spajanju obitelji.

Nadalje, relativno visok udio ispitanika (34%) za suputništvo na rad u Hrvatsku odabralo je prijatelje i kolege, što potvrđuje važnost društvenih mreža (useljeničke infrastrukture) u migracijskim procesima.

TRAJANJE ZAPOSLENJA U HR

Grafikon 5. Dužina trajanja zaposlenja



Rezultati

- **Većina radnika (61,5%) radi manje od godinu dana**

Većina radnika (61,5%) obuhvaćena istraživanjem radi manje od godinu dana, što potencijalno ukazuje na visok stupanj fluktuacije, ali i na tek novi val useljavanja. Također korelira i s jednogodišnjim radnim dozvolama u Hrvatskoj. Čest obrazac kratkoročnog zapošljavanja nije svojstven samo Hrvatskoj. Prema izvješću Europske komisije (2023), u Europskoj uniji, državljani zemalja izvan EU (eng. *non-EU citizens*) često imaju više stope privremenog zapošljavanja u usporedbi s državljanima EU (2023. godine, 23% u odnosu na 11,5%). Ova razlika sugerira da se strani radnici diljem Europe suočavaju sa sustavnim izazovima u osiguravanju stabilnog i dugoročnog zaposlenja. Dokazani trend može biti posljedica administrativnih prepreka (kratkoročne dozvole, složenost procesa) i ograničenih integracijskih mjera koje bi motivirale radnike na dugoročni ostanak.

Prevalencija kratkoročnog zapošljavanja među stranim radnicima u Hrvatskoj može se pripisati nekoliko čimbenika:

Administrativne prepreke: u Hrvatskoj je zapošljavanje stranih državljana regulirano Zakonom o strancima (NN 133/20, 114/22) kojim se odobrava tzv. privremeni boravak u trajanju od godine dana, s mogućnošću produženja do dvije godine².

² <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/drzavljan-trecih-zemalja/281820>

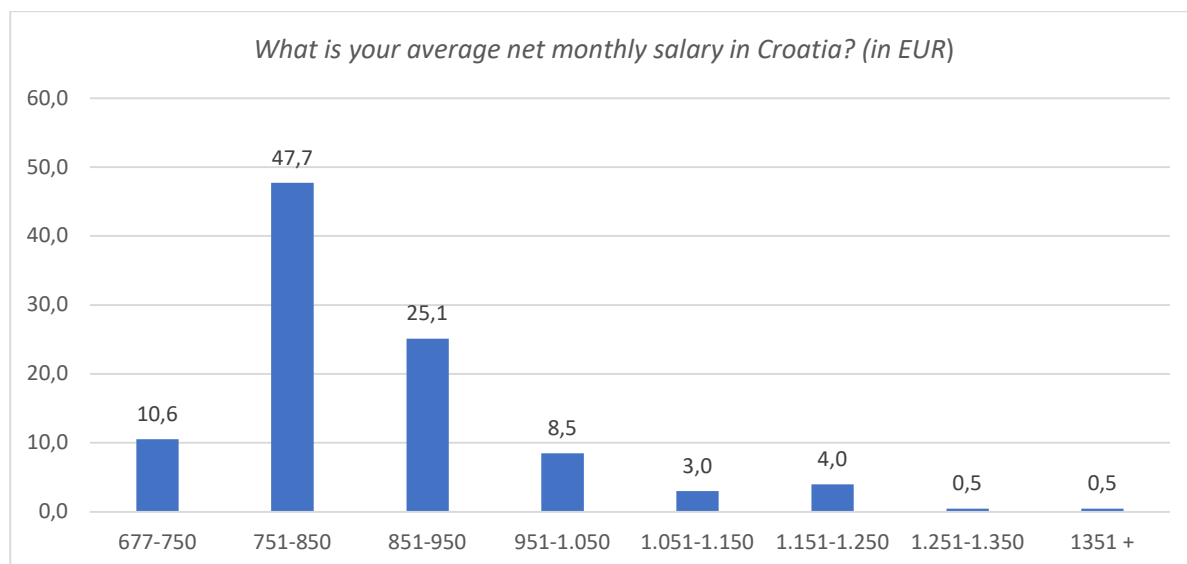
Potražnja specifična za sezonske sektore: strani radnici često se zapošljavaju u sektorima s velikom sezonskom potražnjom, kao što su građevinarstvo i turizam, obično nudeći ugovore na određeno vrijeme usklađene s trajanjem projekta ili turističkom sezonom (IRMO, 2023).

Ograničena integracija: ograničen pristup tečajevima jezika i programima stručnog usavršavanja može spriječiti sposobnost stranih radnika da se integriraju u lokalno tržište rada, što rezultira dominacijom kratkoročnog zapošljavanja.

RAD I ZARADA

Prosječna plaća

Grafikon 6. Prosječna neto plaća ispitanika



Rezultati

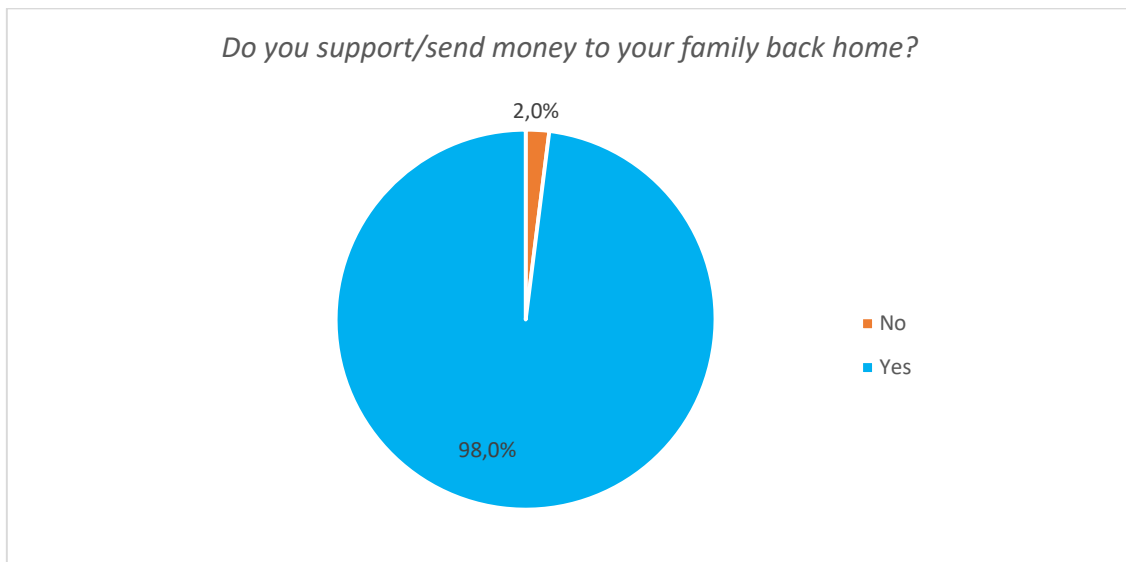
- **Većina radnika prima neto plaće između 751-950 EUR**
- **Minimalan udio visokih neto plaća (1351 EUR i više)**

Većina radnika (73%) zarađuje između 751 i 950 EUR, dok samo 7,5% radnika zarađuje više od 1050 EUR. Ova distribucija plaća ukazuje na to da se strani radnici uglavnom zapošljavaju u sektorima s niskim plaćama, poput građevine, ugostiteljstva i poljoprivrede, što potvrđuju i prethodna istraživanja o zapošljavanju migranata u Europskoj uniji (OECD, 2020). Navedeni

sektori često nude manje mogućnosti za profesionalni razvoj i napredovanje, što dodatno otežava njihovu integraciju. Niže plaće stranih radnika povezane su i s izazovima u priznavanju kvalifikacija i diploma. Anketni podaci ukazuju na to da samo 1% radnika prima neto plaće iznad 1250 EUR, što je znatno ispod razine koja bi bila moguća za kvalificirane pozicije. Radnici koji ne uspiju priznati kvalifikacije u zemlji domaćinu ostaju na slabije plaćenim poslovima, što ograničava njihov doprinos gospodarstvu zemlje u kojoj rade (Martin i sur., 2007). Slično tome, istraživanja pokazuju da su niže plaće često povezane s manjkom jezičnih vještina i ograničenim pristupom profesionalnim osposobljavanjima (Dustmann & Glitz, 2015).

Transfer/doznake u inozemstvo

Grafikon 7. Transfer novca u matičnu državu



Rezultati

- **Gotovo svi radnici (98%) šalju novac obiteljima u matičnoj državi**

Važno je istaknuti da gotovo svi radnici (98%) iz ankete izjavljuju da financijski podržavaju svoje obitelji u matičnim zemljama. Većina radnika šalje između 70-90% neto plaće nazad u domovinu.

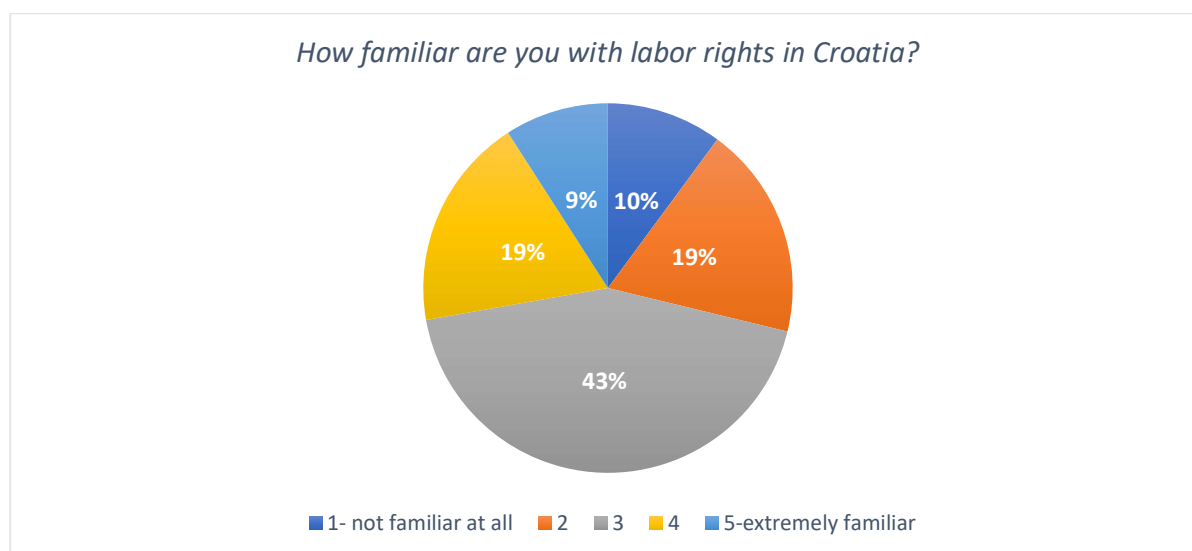
Praksa slanja novca obiteljima, koja je u skladu s globalnim trendovima, pomaže gospodarstvu matičnih zemalja, ali često ostavlja radnicima manje sredstava za osobnu integraciju i poboljšanje kvalitete života u zemlji domaćinu (Martin i sur, 2007). Slanje značajnog dijela dohotka dodatno

naglašava privremenost njihovog boravka i otežava dugoročno planiranje i ulaganje u profesionalni razvoj. Osim toga, integracijski programi, poput onih prisutnih u zemljama poput Njemačke i Kanade, dokazano poboljšavaju pristup stranih radnika bolje plaćenim pozicijama. Ovi programi, uključujući jezične tečajeve i profesionalne obuke, smanjuju jaz između domaćih i stranih radnika u plaćama i povećavaju njihovu motivaciju za ostanak (OECD, 2020). Hrvatska bi, s obzirom na rezultate ankete, mogla implementirati slične mjere kako bi poboljšala uvjete rada stranih radnika i povećala njihov doprinos gospodarstvu.

RADNA PRAVA I ZDRAVSTVENA SKRB

Radna prava

Grafikon 8. Poznavanje radnih prava



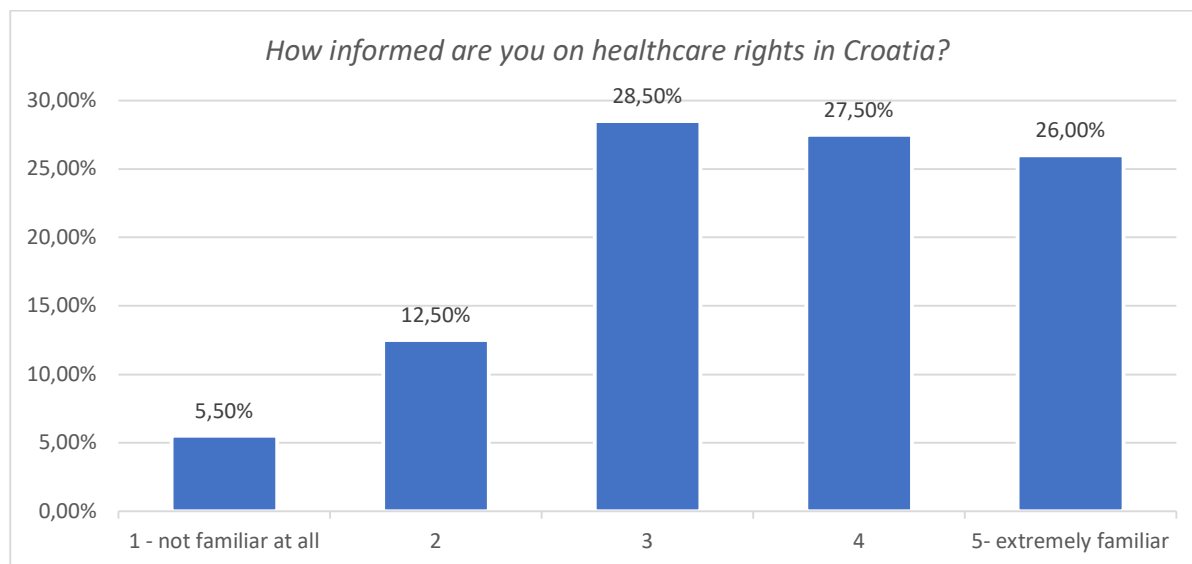
Rezultati

- **Strani radnici nedovoljno su upoznati sa svojim radnim pravima (29% ispitanih tvrdi da uopće ne poznaje ili slabo poznaje prava, a 43% osrednje)**

Analiza odgovora na pitanje o poznavanju radnih prava u Hrvatskoj pokazuje da među stranim radnicima postoji znatan stupanj nesigurnosti u vezi s lokalnim zakonima i propisima o radnim pravima. Slaba informiranost može predstavljati ozbiljan izazov u integraciji i zaštiti u radnom okruženju, jer nedovoljno poznavanje prava može dovesti do nesigurnosti, rizika od iskorištavanja te manjkave zaštite. Preporučuje se ciljano informiranje i edukacija o radnim pravima, posebno za radnike iz zemalja s različitim zakonodavnim okvirima, kako bi se osigurao bolji stupanj njihove integracije, sigurnosti i zadovoljstva radnim uvjetima u Hrvatskoj.

Zdravstvena skrb

Grafikon 9. Informiranost o zdravstvenoj zaštiti u Hrvatskoj



Rezultati

- **Većina ispitanika umjereno je do značajno upoznata s pravima na zdravstvenu zaštitu, (82% ocijenilo svoje poznavanje sustava od osrednje razine naviše)**

Strani radnici u Hrvatskoj susreću se sa značajnim izazovima u pristupu zdravstvenim uslugama, prvenstveno zbog ograničene svijesti o svojim pravima na zdravstvenu zaštitu. Studija Butkovića i sur. (2022) ističe da mnogi radnici migranti nisu informirani o svojim pravima u hrvatskom zdravstvenom sustavu, što dovodi do neiskorištenosti dostupnih usluga.

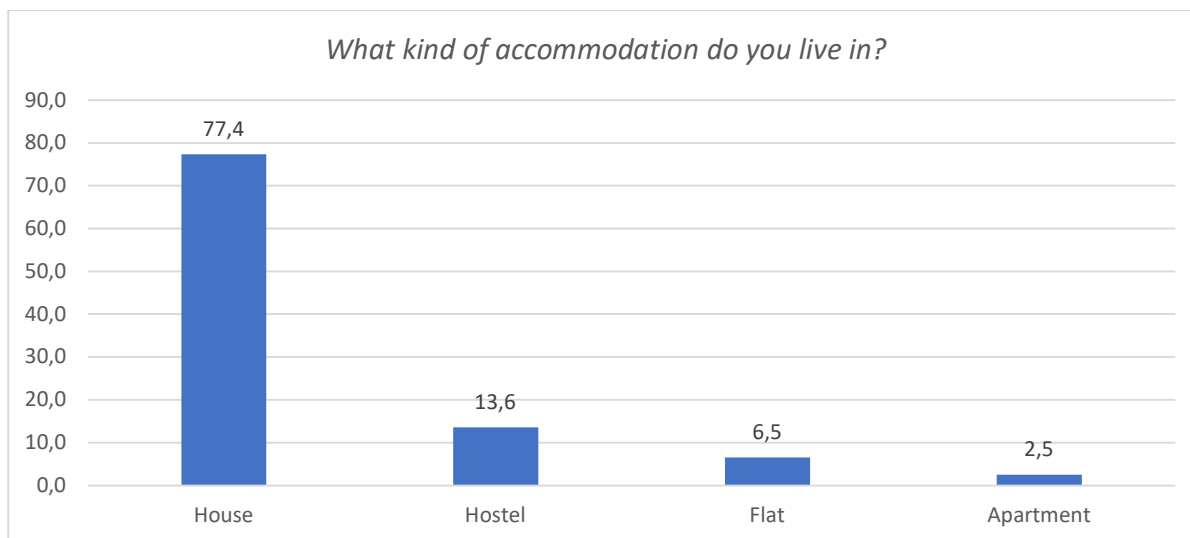
Jezične barijere dodatno pogoršavaju ovaj problem, ometajući učinkovitu komunikaciju između pružatelja zdravstvenih usluga i pacijenata migranata. Osim u Hrvatskoj, bolnice u Njemačkoj, Poljskoj i Sloveniji često nemaju posebne propise za rješavanje jezičnih razlika, što otežava pristup zdravstvenoj skrbi za etničke manjinske skupine (Doričić i sur., 2021.). Dodatno, problemu doprinose kulturološke razlike i nepoznavanje zdravstvenog sustava. Migranti se često suočavaju s izazovima kao što su pravna nesigurnost, ekonomska ograničenja i kulturne razlike, a sve to može odgoditi ili spriječiti pristup potrebnoj medicinskoj skrbi (Suphanchaimata i sur., 2015.)

Kako bi se poboljšao pristup zdravstvenoj skrbi za strane radnike u Hrvatskoj, ključno je povećati svijest o pravima na zdravstvenu zaštitu, pružiti usluge jezične podrške i implementirati kulturološki osjetljive zdravstvene prakse. Rješavanje ovih prepreka može dovesti do pravednijih ishoda zdravstvene skrbi za migrantsku populaciju.

SMJEŠTAJ I UVJETI ŽIVOTA

Vrsta smještaja i broj osoba u smještaju

Grafikon 10. Vrsta smještaja stranih radnika



Rezultati

- **Kuće, koje koriste 76,8% ispitanika, imaju medijan popunjenosti od 8 osoba, no često smještaju i do 30 stanara.**
- **Hosteli, koji čine 13,6% smještaja, pokazuju još veću gustoću, s medijanom od 11 stanara, dok maksimalna popunjenost doseže 40 osoba.**

Analiza pokazuje kako su smještajni aranžmani stranih radnika obilježeni visokom stopom „prenapučenosti“ stanovanja (eng. *Overcrowding rate*), uz znatne razlike u razini popunjenosti među različitim vrstama smještaja:

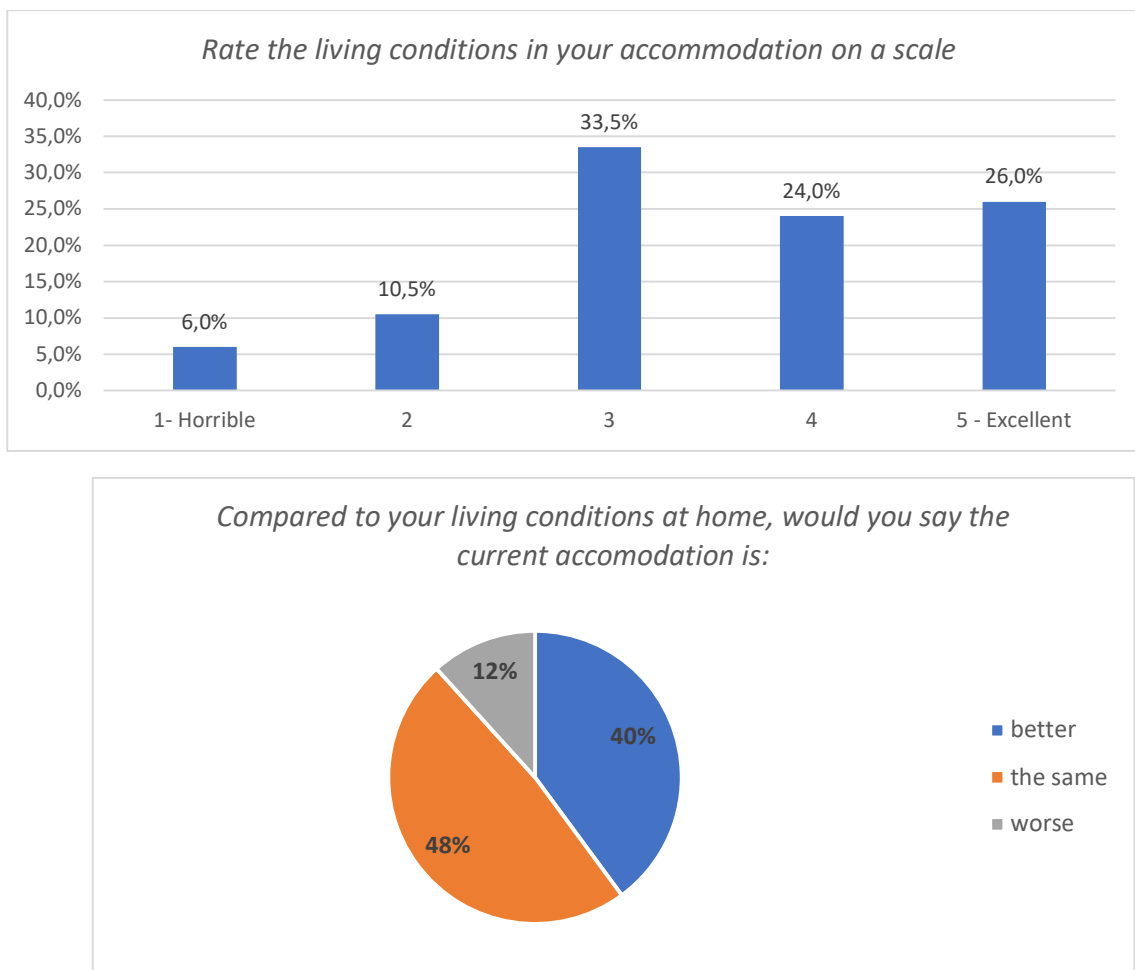
Tablica 2. Statistika stanovanja i suživota radnika u istom smještaju

Type	Count	Min	Max	Mean	Median
House	152	1	30	10.4	8
Hostel	27	2	40	12.6	11
Flat	13	1	30	8	5
Apartment	5	2	2	2	2
Container	1	1	1	1	1

Neadekvatno stanovanje kontinuiran je problem stranih radnika u Europi već desetljećima. U Europi se radnici migranti na fizički zahtjevnim ili niskokvalificiranim poslovima često suočavaju s diskriminacijom u stanovanju, što dovodi do lošijih životnih i radnih uvjeta. Ti čimbenici ometaju njihovu integraciju ograničavajući prilike za angažman u zajednici i pogoršavajući zdravstvene ishode (Oppen, 1988). Životni uvjeti izravno utječu na integraciju stranih radnika utječući na njihovu ekonomsku stabilnost, zdravlje i sposobnost uključivanja u lokalne zajednice. Rješavanje ovih pitanja kroz poboljšane stambene politike i mehanizme potpore može promicati bolju integraciju i kvalitetu života stranih radnika. Potrebno je obratiti pažnju na praksu gradova diljem Europe koji su implementirali politike integracije kombinirajući poboljšanja stanovanja sa strategijama kulturne i društvene integracije. Takav pristup značajno povećava sudjelovanje stranih radnika u lokalnoj zajednici i njihov osjećaj pripadnosti (Borkert i sur., 2007).

Kvaliteta smještaja (u Hrvatskoj i u domovini)

Grafikon 11. Kvaliteta smještaja u Hrvatskoj i usporedba sa smještajem u domovini



Rezultati

- **50% ispitanika uvjete stanovanja ocjenjuje pozitivno (4 ili 5)**
- **16,5% ocjenjuje uvjete negativno (1 ili 2), a značajan dio (33,5%) ostaje neutralan**
- **Gotovo polovica radnika (48%) poistovjećuje svoju kvalitetu stanovanja u domovini s kvalitetom stanovanja u Hrvatskoj**

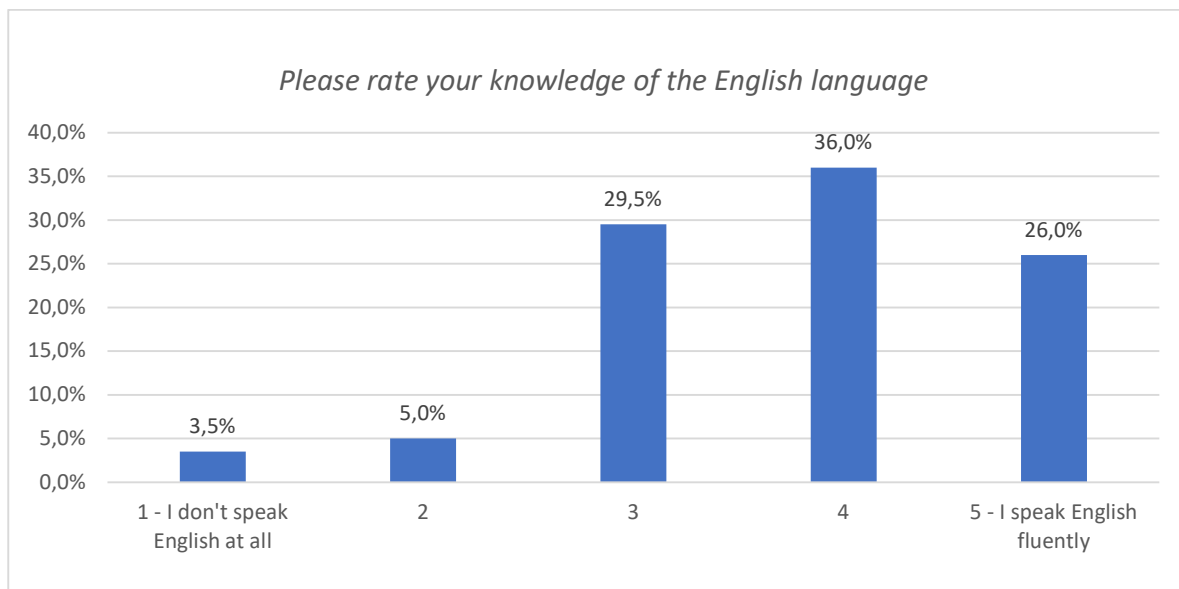
Grafikon prikazuje ocjenu kvalitete stanovanja stranih radnika, ocijenjene na ljestvici od 1 (užasni) do 5 (izvrsni). Najveći dio ispitanika (33,5%) ocijenio je svoje životne uvjete prosječnima (3), što ukazuje na to da mnogi smatraju smještaj zadovoljavajućim, ali ne i izvrsnim. Značajan dio ispitanika (26%) dao je ocjenu izvrsno (5), što upućuje na pozitivna iskustva za određeni broj radnika. Dodatnih 24% dalo je ocjenu 4, što potvrđuje dobre životne uvjete. Sveukupno, iako većina radnika smatra svoje uvjete prihvatljivima ili boljima, postoji manji dio koji je nezadovoljan, što zahtijeva daljnju pažnju kako bi se poboljšala njihova kvaliteta života. Isto tako, zadovoljstvo stanovanjem među radnicima migrantima tipično slijedi asimetričnu distribuciju, s većinom odgovora koji se grupiraju oko neutralnih do blago pozitivnih ocjena. Ovaj obrazac često se pripisuje "pristranosti zahvalnosti" gdje radnici mogu pozitivnije ocijeniti uvjete zbog usporedbe s uvjetima u svojim matičnim zemljama.

Brojne socio-psihološke studije pokazuju snažnu korelaciju između kvalitete stanovanja i mentalnog zdravlja te općeg blagostanja radnika migranata. Istraživanja pokazuju kako loši uvjeti života mogu dovesti do **povećanog stresa, zdravstvenih problema i smanjene radne učinkovitosti, a u konačnici negativno se odraziti na integraciju u zajednice domaćina** (Colindres i sur., 2021; Song i sur., 2024.).

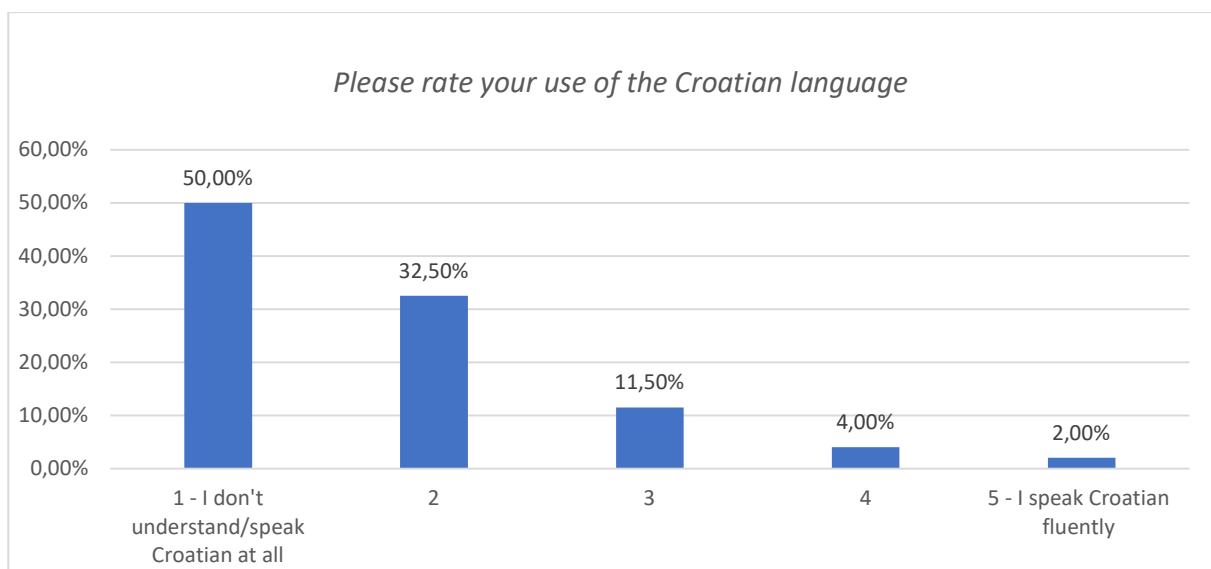
JEZIK I KOMUNIKACIJA

Trenutno znanje engleskog i hrvatskog jezika

Grafikon 12. Poznavanje engleskog jezika

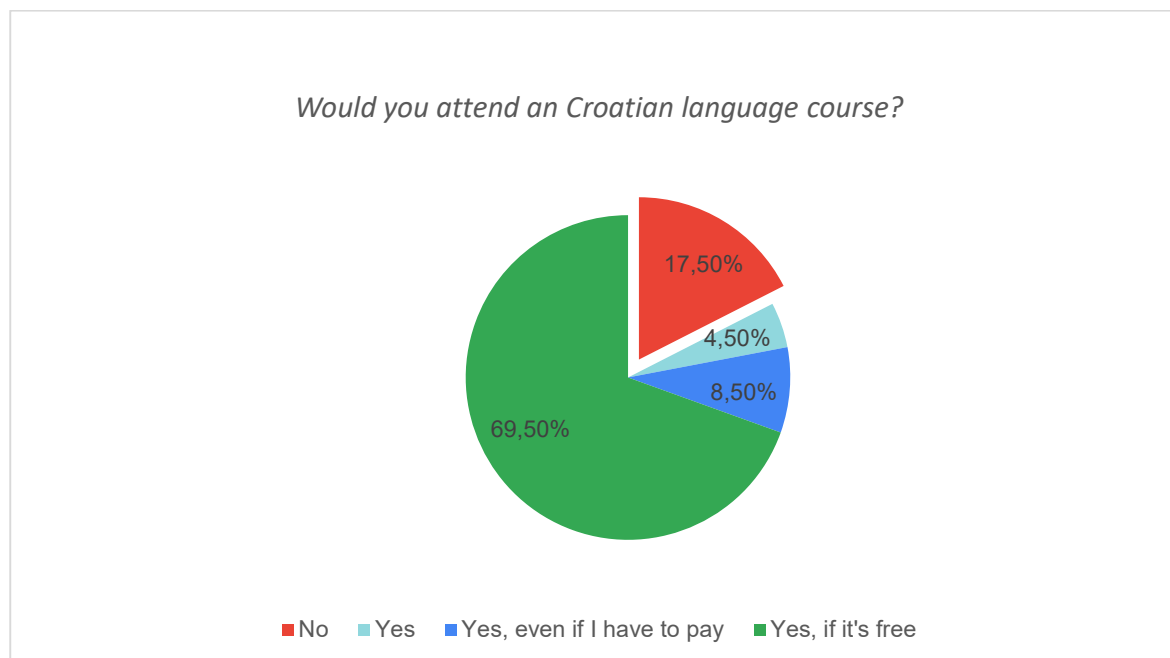


Grafikon 13. Poznavanje hrvatskoj jezika



Učenje hrvatskog jezika

Grafikon 14. Spremnost za učenje hrvatskog jezika



Rezultati

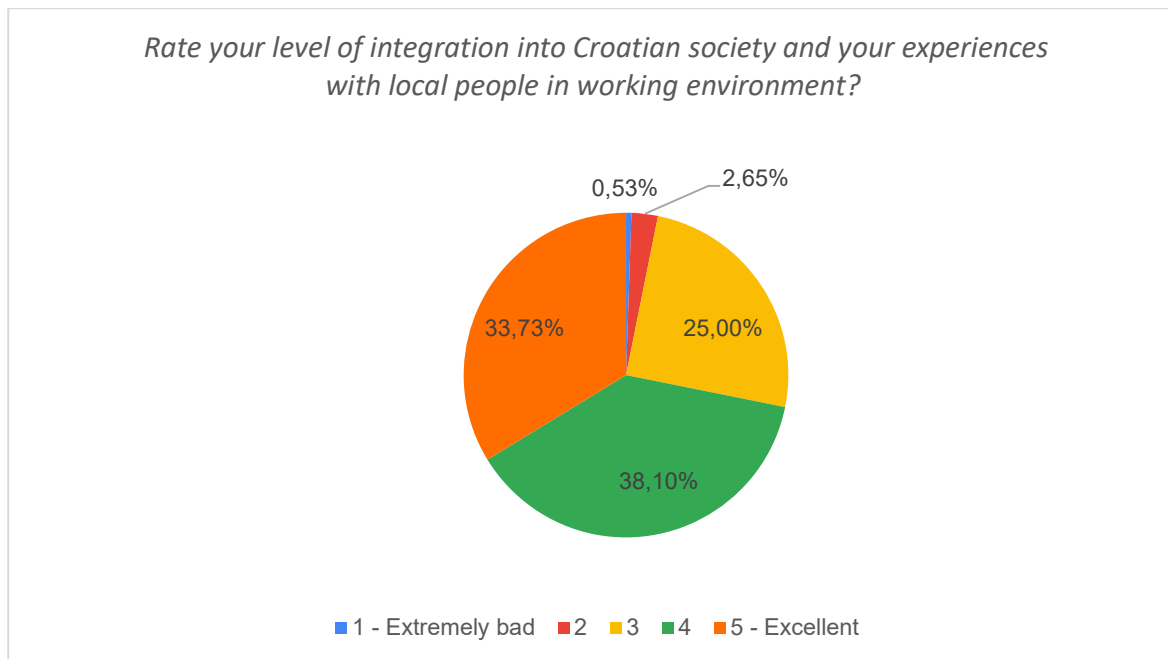
- **Većina radnika iskazuje volju za učenjem hrvatskog jezika (82,5%)**

I u ovom dijelu istraživanja potencijala za integraciju kroz umanjivanje jezične barijere rezultati su istovjetni s postojećim istraživanjima, koja naglašavaju važnost financijske potpore u omogućavanju učenja jezika među migrantima (Schrover i Schinkel, 2015; Wodak, 2013.). Većina stranih radnika (69,5%) voljna je učiti hrvatski ukoliko je tečaj besplatan, što odražava latentnu potražnju za pristupačnim jezičnim obrazovanjem. Ovo je otkriće značajno jer poznavanje jezika olakšava integraciju, ekonomsko sudjelovanje i društvenu uključenost (Esser, 2006.; Dustmann i Fabbri, 2003.). Političke intervencije trebale bi se usredotočiti na pružanje besplatnih ili subvencioniranih tečajeva jezika kako bi se premostio taj jaz i poboljšao proces integracije u Hrvatskoj.

Osim voljnosti stranih radnika još nekoliko ključnih prepreka koje je potrebno premostiti u usvajanju jezika zemlje domaćina. Socijalna isključenost koja se najprije manifestira u dislociranom stanovanju dodatno otežava mogućnosti usvajanja jezika. I ako većina radnika ocjenjuje svoje znanje engleskog jezika zadovoljavajućim, valja imati na umu da je višejezičnost prednost, ali ne zamjenjuje potrebu za poznavanjem jezika zemlje domaćina (Hoffman, 2009.).

8. OCJENA KVALITETE ŽIVOTA I INTEGRACIJE

Grafikon 15. Vlastita ocjena uspješnosti integracije u radnom okružju



Rezultati

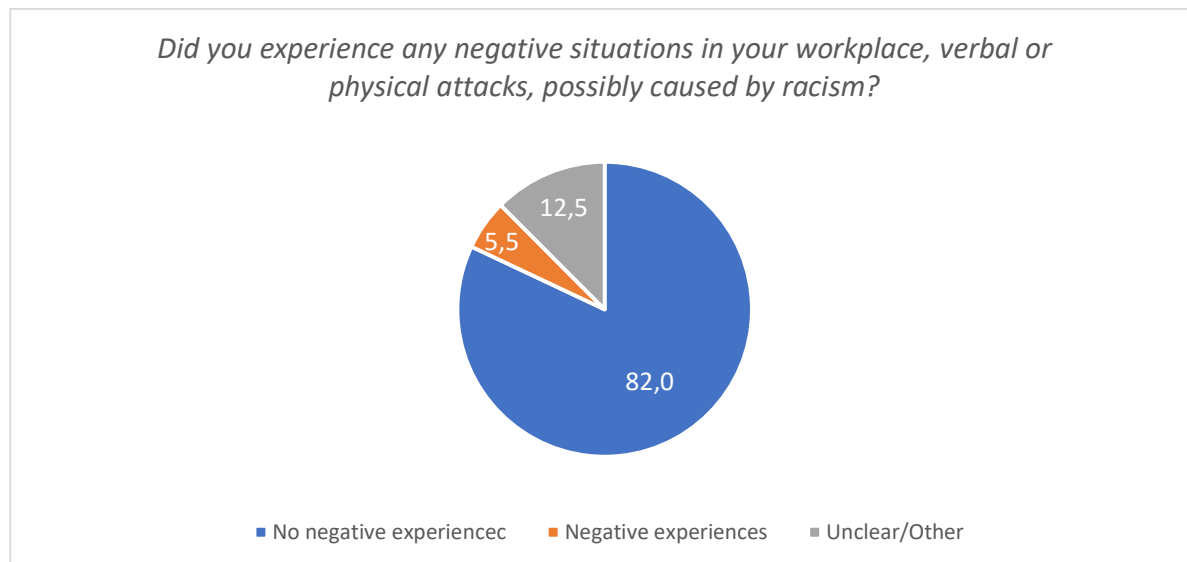
- **Većina radnika ocjenjuje razinu uspješnosti integracije izvrsnom (38,1%) i vrlo dobrom (33,7%) ocjenom**
- **Iznimno mali broj ispitanih negativno ocjenjuje integraciju**

Istraživanje kvalitete odnosa s lokalnim stanovništvom pokazalo je vrlo visok stupanj zadovoljstva stranih radnika. Pohvalan je to podatak za hrvatsko društvo u kontekstu novih useljeničkih trendova u našoj zemlji, ali i u odnosu na zapadne europske zemalje koje bilježe znatan porast ksenofobije i ostalih nepovoljnih društvenih fenomena u svjetlu aktualnih imigracijskih procesa diljem Europe.

Percepcije stranih radnika o integraciji oblikovane su složenom interakcijom institucionalnih prepreka, društvenog prihvaćanja, kulturne prilagodbe i ekonomskih mogućnosti. Dok su ljudski kapital i jezične vještine presudni za integraciju, negativni stavovi društva domaćina i kulturološka distanca mogu značajno omesti proces. Razumijevanje ove dinamike može pomoći u formuliranju boljih politika integracije i poticanju inkluzivnijeg okruženja za strane radnike.

Osobna iskustva na radnom mjestu

Grafikon 16. Osobno iskustvo na radnom mjestu

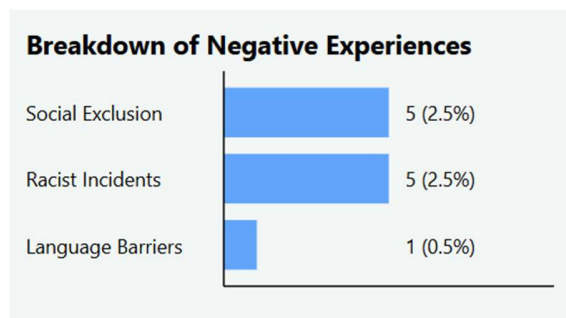


Rezultati (otvoreno pitanje- kategorizirani odgovori)

- većina stranih radnika (82%) negira negativna iskustva na radnim mjestima
- 11 ispitanika (5,5%) navelo je konkretna negativna iskustva
- 25 ispitanika (12,5%) dalo je dvosmislene ili nejasne odgovore

Rezultati ankete daju pretežno pozitivnu sliku iskustava stranih radnika na radnim mjestima, odnosno čak 82% ispitanih je izjavilo da nema negativnih iskustava. Međutim, prisutnost čak i malog postotka negativnih iskustava (5,5%), posebice onih koja uključuju diskriminaciju ili društvenu isključenost, sugerira da još ima prostora za napredak. Odgovori 12,5% ispitanih može se podijeliti u nejasne i ambivalente odgovore. Činjenica da su mnogi ispitanici primijetili poboljšanje u odnosima tijekom vremena sugerira da bi povećana interakcija i komunikacija između stranih i lokalnih radnika mogla biti ključna za daljnje smanjenje negativnih iskustava.

Grafikon 17. Distribucija negativnih iskustava



Nekolicina radnika eksplicitno navodi negativna iskustva koja se mogu kategorizirati u tri skupine:

- socijalno isključivanje
- rasizam
- neugodnosti zbog jezične barijere

Ukupno 11 ispitanika (5,5%)

- Socijalna isključenost (2,5% - 5 ispitanika):

Ova iskustva uključuju osjećaj nepoželjnosti ili drugačijeg postupanja. Ispitanici su spominjali konkretne incidente u kojima bi im mještani "pričali iza leđa" ili bi im stvarali osjećaj da ne pripadaju zajednici (npr. jedan je ispitanik naveo "osjećaj kao da ne pripada zajednici").

- Rasistički incidenti (2,5% - 5 ispitanika):

Ovi slučajevi uključivali su eksplicitnu diskriminaciju ili rasističko ponašanje. Iako vrlo mali udio ispitanih navodi ovakve incidente, posebno zabrinjavajući obrazac bio je korištenje pogrdnog izraza "đipsi" prema nekim radnicima. Neki su ispitanici također izjavili da su doživjeli diskriminaciju na temelju boje kože, no istovremeno navode poboljšanje s povećanom interakcijom s domaćim stanovništvom.

- Jezične i kulturološke barijere (0,5% - 1 ispitanik):

Jedan radnika je opisao poteškoće tijekom prve godine zbog jezičnih barijera, zbog nerazumijevanja hrvatskog jezika, dok domaći radnici nisu mogli razumjeti engleski.

Važni obrasci u odgovorima:

Generacijski jaz:

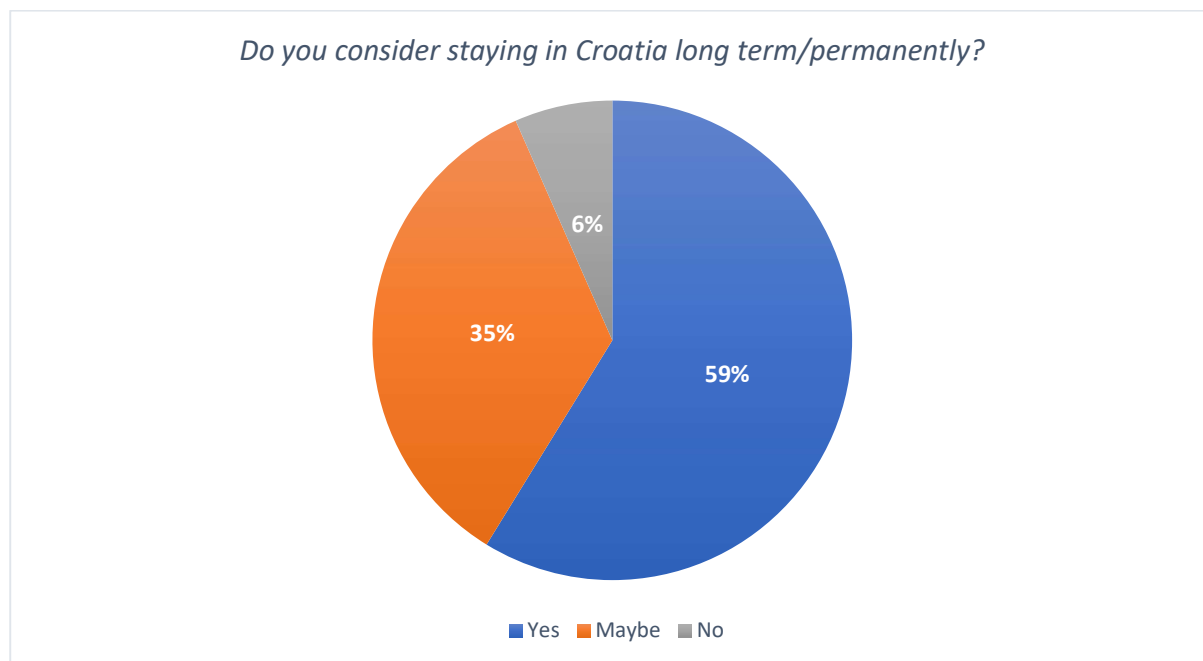
Nekoliko ispitanika posebno je spomenulo izazove sa starijim osobama, što ukazuje na generacijsku razliku u stavovima prema stranim radnicima. Kako je primijetio jedan ispitanik, "dobro je, ali nas stari ljudi ne vole".

Poboljšanje tijekom vremena:

Pojavio se ohrabrujući obrazac gdje su neki ispitanici izjavili da su se početne negativne situacije poboljšale s povećanom interakcijom. Ovo sugerira da neke početne negativne reakcije mogu proizaći iz nepoznavanja, a ne iz duboko ukorijenjenih predrasuda.

Preferencije dugotrajnog ostanka

Grafikon 18. Namjera dugoročnog ostanka u Hrvatskoj



Rezultati

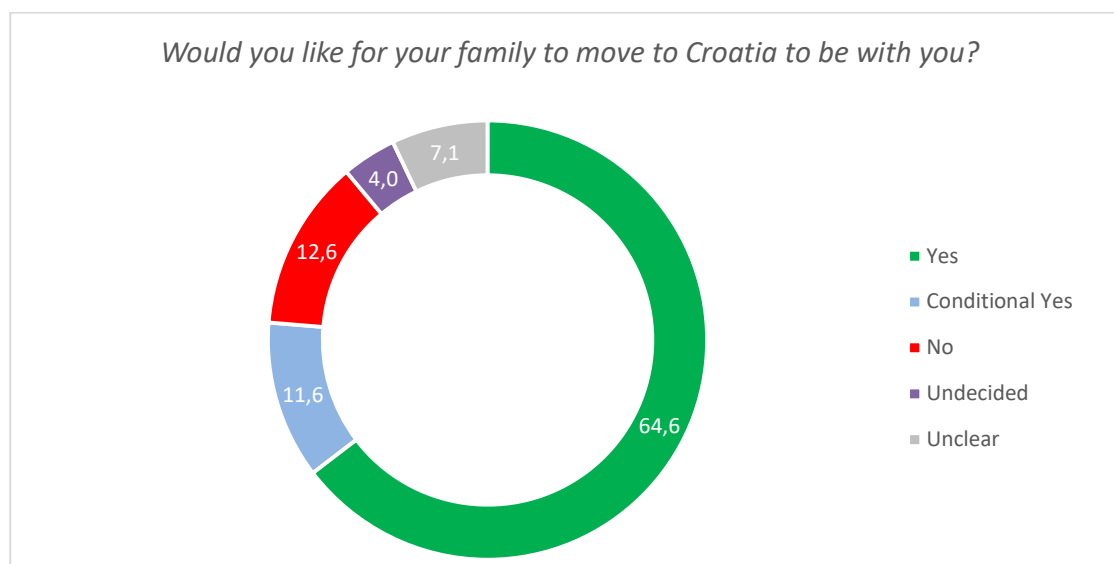
- **Većina ispitanika (59%) jasno izražava želju za dugotrajnim ostankom u Hrvatskoj**
- **Dodatno 35% ispitanih je neodlučno u namjeri dugotrajnog ostanka**

Na temelju odgovora na pitanje o dugoročnim ili trajnim planovima ostanka u Hrvatskoj, možemo steći uvid u stupanj zadovoljstva stranih radnika životom i radnim uvjetima u Hrvatskoj. Većina ispitanika izrazila je jasnu namjeru za dugoročnim ostankom, što donekle potvrđuje pozitivno iskustvo s boravkom u Hrvatskoj. Dodatno 35% radnika je neodlučno što implicira da određeni uvjeti – poput stabilnosti posla, životnih uvjeta i integracije u lokalnu zajednicu – mogu biti presudni faktori za njihov konačan odabir. Relativno mali dio ispitanika (6%) ne namjerava dugoročno ostati, dok su neki ispitanici naveli i konkretne razloge za svoje odgovore (grafikon 17).

Osobe koje su izrazile želju za ostankom spominju mirnu sredinu, prijateljski nastrojeno stanovništvo i sigurnost u zemlji kao ključne razloge. S druge strane, oni koji su izrazili neodlučnost ili nesigurnost u vezi s ostankom navode ekonomske čimbenike kao što su visina plaće i mogućnost za profesionalni napredak. Iako značajan broj stranih radnika vidi Hrvatsku kao privlačno mjesto za dugoročan boravak, postoji prostor za poboljšanja, osobito u područjima profesionalnih mogućnosti i ekonomskih uvjeta, što bi dodatno potaknulo trajnu integraciju radnika u hrvatsko društvo.

Povezivanje s obitelji

Grafikon 19. Potencijal ujedinjavanje stranih obitelji



Rezultati

- **Većina (76,2%) stranih radnika želi da im se obitelji pridruže u Hrvatskoj, iako to izražavaju na različite načine**

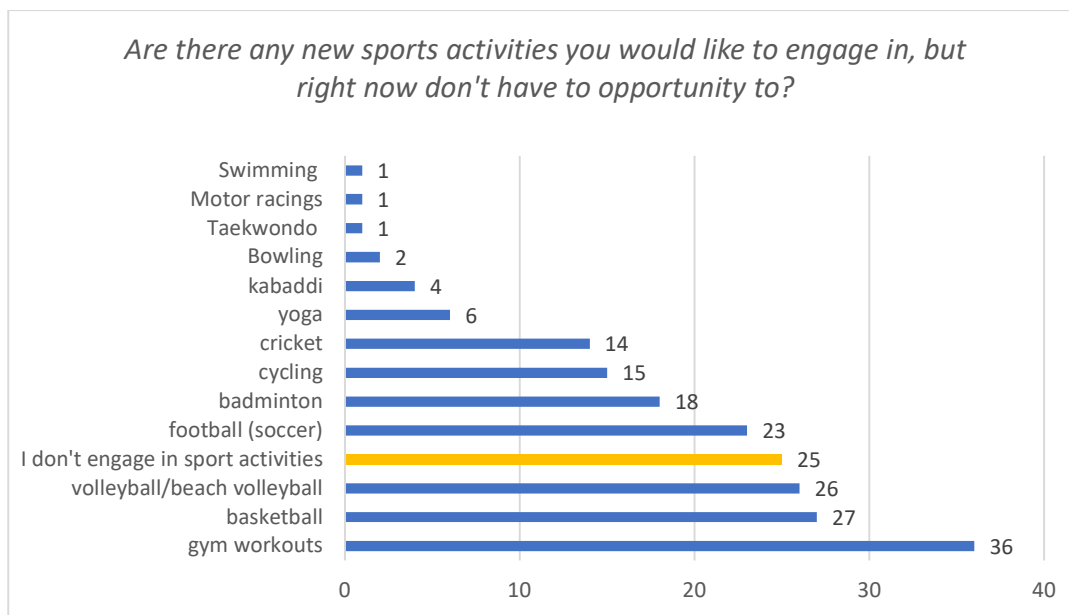
Najveća skupina, koja čini 64,6% ispitanika, dala je nedvosmisleni odgovor "da" za spajanje obitelji. Ovi radnici često ističu pozitivne aspekte Hrvatske, poput povoljnih uvjeta okoliša, profesionalnih prilika i gostoljubive atmosfere. Njihovi odgovori naglašavaju emocionalnu važnost obitelji te vjeru da je Hrvatska mjesto gdje njihove obitelji mogu napredovati. Dodatnih 11,6% radnika izrazilo je uvjetni interes za spajanje obitelji. Njihov "da" dolazi s određenim razmatranjima, prvenstveno vezanima uz praktična pitanja poput financijske stabilnosti, radnih prilika za članove obitelji i mogućnosti stjecanja stalnog boravka. Odgovori ove skupine odražavaju pažljiv i pragmatičan pristup obiteljskoj migraciji, koji uravnotežuje prilike i izazove. Manji, ali značajan dio (12,6%) radnika izričito je naveo da ne želi da im se obitelji pridruže u Hrvatskoj. Njihovi razlozi često proizlaze iz praktičnih problema, poput troškova obrazovanja i života, ili iz želje da zaštite obitelj od potencijalnih izazova poput jezičnih barijera ili prilagodbe kulturi.

Ovi nalazi imaju posebno značenje jer sugeriraju snažan potencijal za obiteljsko useljavanje u Hrvatsku. Visok postotak radnika zainteresiranih za dovođenje obitelji pokazuje da mnogi vide Hrvatsku ne samo kao privremenu radnu destinaciju već i kao potencijalni dugoročni dom.

DRUŠTVENI ŽIVOT

Sportske aktivnosti

Grafikon. 21. Popis sportova u koji bi se ispitanici željeli uključiti (frekvencije)



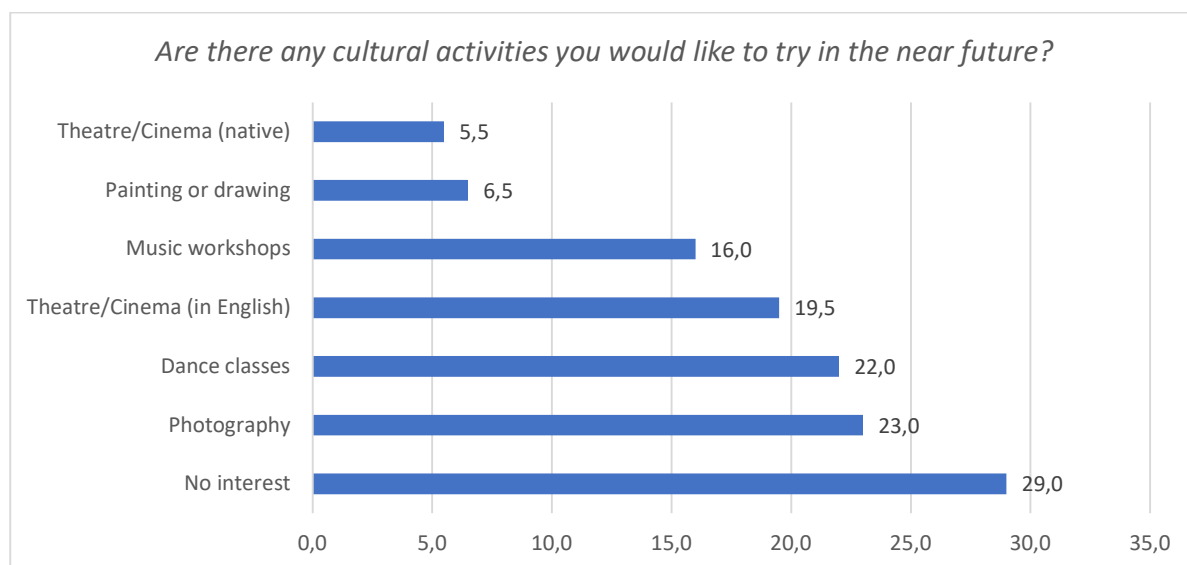
Rezultati

- **Većina ispitanika želi se sportski aktivirati (75%) u različitim rekreativnim sportovima**

Sport služi kao neutralna platforma za kulturnu razmjenu i razumijevanje, osobito u multikulturalnim okruženjima. Popularnost timskih sportova među stranim radnicima u skladu je s utvrđenom ulogom sporta koji nadilazi kulturne barijere (Nobis et al., 2021.). Sudjelovanje u sportskim aktivnostima pomaže stranim radnicima da izgrade društvene veze s lokalnim stanovništvom. Međutim, prakse isključivanja unutar sportskih organizacija mogu spriječiti ovu integraciju (Nobis et al., 2021.). U anketi je interes za timske sportove poput košarke i odbojke značajan, sugerirajući da bi pružanje strukturiranih sportskih programa moglo poboljšati društvenu koheziju. Financijska ograničenja, ograničeni pristup objektima i nedostatak inkluzivnih sportskih politika uobičajene su prepreke za strane radnike (Na & Park, 2023.).

Kulturne aktivnosti

Grafikon 22. Kulturno-zabavne aktivnosti u koje bi se ispitanici rado uključili (%)³



Rezultati

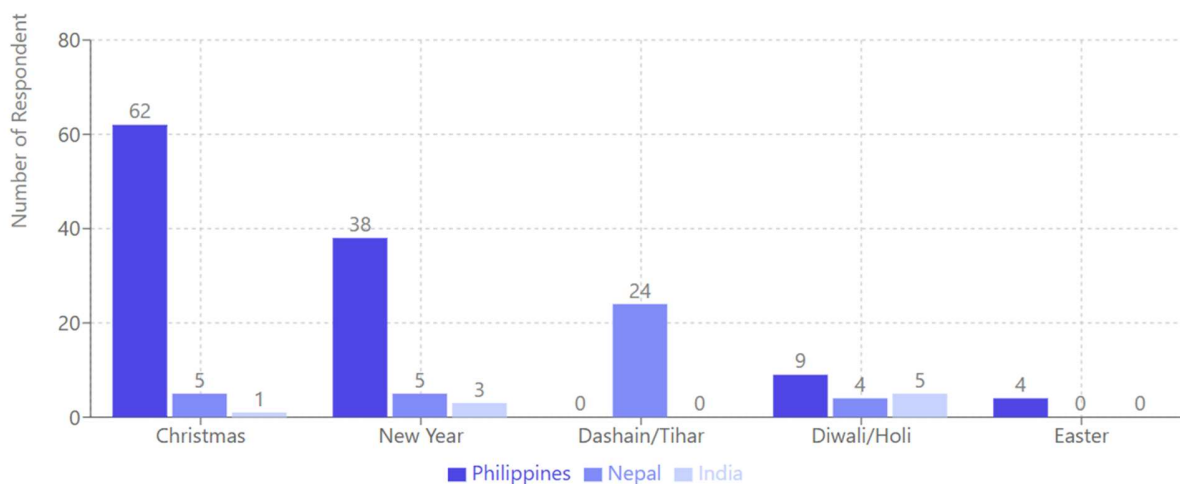
- **Većina ispitanika (71%) sklona je nekom ili više oblika kulturno-zabavnih aktivnosti**

Postoji jasna sklonost zabavnim programima na engleskom jeziku (39 ispitanika) u usporedbi s programima na materinjem jeziku (11 ispitanika), što sugerira da je engleski jezik prihvatljiv za kulturnu integraciju. Također postoji snažan interes za interaktivne aktivnosti (ples, fotografija, glazba) u usporedbi s pasivnijim oblicima kulturne potrošnje, što ukazuje na želju za praktičnim angažmanom u kulturi. Postoji i dobra kombinacija interesa za grupne aktivnosti (satovi plesa, glazbene radionice) i individualne aktivnosti (fotografija), što ukazuje na različite preferencije za društvenu interakciju u kulturnim aktivnostima.

³ U odgovorima su ispitanici mogli odabrati više aktivnosti (zbroj je veći od 100%)

Proslava praznika

Grafikon 22. Proslave nacionalnih praznika



Rezultati

- **Božić i Nova godina su praznici koji se najviše slave, posebno među filipinskim radnicima**
- **Tradicionalne festivale poput Dashain/Tihara uglavnom slave nepalski radnici**
- **40 ispitanika navelo je da ne slavi nijedan praznik u Hrvatskoj**

Iz analize odgovora razvidni su i neki obrasci slavlja:

- Većina proslava uključuje druženje s prijateljima i članovima zajednice
- Priprema i dijeljenje hrane čest je element slavlja
- Mnogi zadržavaju svoja tradicionalna slavlja prilagođavajući se i lokalnim običajima

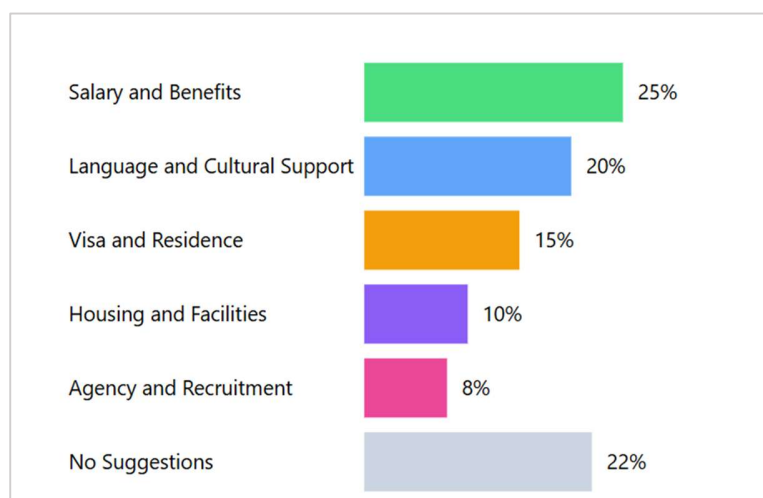
Proslava praznika i kulturnih festivala igra ključnu ulogu u procesu integracije stranih radnika, služeći i kao sredstvo održavanja kulturnog identiteta i kao potencijalni most za kulturnu razmjenu sa zajednicama domaćinima.

PREPORUKE ZA UNAPRJEĐENJE INTEGRACIJE

Prijedlozi ispitanika

Analizom odgovora na otvoreno pitanje za prijedlozima poboljšanja integracije, identificirano je **6 glavnih područja** koje strani radnici smatraju važnima za uspješniju integraciju u društvo.

Grafikon 20. Odgovori ispitanika u 6 općih kategorija



Rezultati

- **Najveći dio ispitanika (25%) usredotočio se na poboljšanja plaća i beneficija**
- **22% radnika navelo je zadovoljstvo trenutnim uvjetima, sugerirajući da nema potrebe za poboljšanjem**

Nakon prijedloga za financijskim benefitima, drugo najistaknutije područje za poboljšanje, koje je navelo 20% ispitanika, je jezična i kulturološka podrška. To naglašava značajan izazov prilagodbe životu u Hrvatskoj, gdje je hrvatski primarni jezik, a kultura se može bitno razlikovati od matičnih zemalja radnika. Radnici vjerojatno trebaju više pomoći u jezičnoj obuci, programima kulturnog usmjeravanja i podrške za svakodnevne komunikacijske izazove.

Strani radnici u ovom istraživanju ističu važne financijske i praktične potrebe u svakodnevnom životu na radu u Hrvatskoj. U tom smislu iskazani direktni prijedlozi od velikog su značaja za daljnju integraciju. Zahtjevi stranih državljana na radu ne razlikuju se značajno od zahtjeva i preferencija domaćeg stanovništva. Na zadovoljstvo životom i poslom značajno utječu socijalna podrška, radni uvjeti i ekonomska sigurnost. Osiguravanje pristojnih radnih uvjeta, pružanje socijalne podrške i rješavanje ekonomskih razlika može poboljšati njihovu ukupnu dobrobit.

Tablica 3. Kategorizacija područja od interesa koje strani radnici navode u svojim prijedlozima

Područje	Prijedlozi koje navode ispitanici
Plaće i beneficije	Redovita povećanja plaća i konkurentnije plaće
	Poboljšanja plaća po industrijama, posebno u metalnoj industriji
	Dodaci na plaću, osobito za stanovanje
	Godišnja revizija plaća
Jezična i kulturna integracija	Besplatni ili subvencionirani tečajevi hrvatskog jezika
	Jezična obuka na radnom mjestu (2-3 puta mjesečno)
	Programi kulturne orijentacije
	Mogućnosti za interakciju s lokalnom zajednicom
Administrativni procesi	Pojednostavljene prijave za stalni boravak
	Trogodišnje početne radne dozvole umjesto godišnjih obnova
	Brža obrada dokumenata
	Jednostavniji postupci za izdavanje viza
Podrška za stanovanje	Smještaj ili naknade osigurane od strane poslodavca
	Bolji uvjeti stanovanja
	Regulirana podrška za stanovanje od strane poslodavaca
Problemi s regrutacijom i agencijama	Profesionalnije prakse regrutacije
	Poželjno izravno zapošljavanje od strane kompanija umjesto agencija
	Bolja regulacija naknada i praksi agencija
	Poboljšana podrška za novopridošle radnike
Dodatni prijedlozi	Osnivanje veleposlanstava (posebno Filipinskog veleposlanstva)
	Mjere protiv diskriminacije
	Bolji pristup javnom prijevozu
	Organizacija društvenih događanja i sportskih aktivnosti

Izvor: anketno istraživanje

Prijedlozi odražavaju neposredne praktične potrebe (stanovanje, jezična podrška) i dugoročne integracijske ciljeve (stalni boravak, kulturna integracija), što ukazuje na interes radnika za izgradnjom trajnih veza unutar Hrvatske.

Posebnu pažnju potrebno je obratiti na rad agencija za privremeno zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju. Prema posljednje dostupnim podacima Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, u Hrvatskoj je prijavljeno 352 agencije za privremeno zapošljavanje i 415 posrednika za posredovanje pri zapošljavanju⁴.

⁴ Podatak dostupan na: <https://mrosp.gov.hr/o-ministarstvu/uprava-za-trziste-rada-i-zaposljavanje/popis-posrednika-kojima-je-izdana-dozvola-potvrda-za-obavljanje-djelatnosti-posredovanja-pri-zaposljavanju/11608>

Preduvjet uspješnih lokalnih politika je postavljanje strateškog okvira na nacionalnoj razini.

1. **Izrada migracijske politike Republike Hrvatske:** Izrada sveobuhvatne migracijske politike temelj je uspješne integracije stranih radnika. Ova politika treba obuhvatiti dugoročne ciljeve i strategije za privlačenje, integraciju i zadržavanje stranih radnika. Jasni pravni okviri, kvote za zapošljavanje, olakšane procedure za dobivanje radnih dozvola i stalnog boravka te osiguranje ravnopravnosti na tržištu rada ključni su elementi takve politike. Također, važno je usklađivanje migracijske politike s potrebama gospodarstva kako bi se spriječila prekomjerna ponuda ili manjak radne snage u određenim sektorima.
2. **Razrada modela zapošljavanja stranih radnika u javnom sektoru kao primjer privatnom sektoru:** Uvođenje stranih radnika u javni sektor može poslužiti kao model uspješne integracije. Ovo bi pokazalo privatnom sektoru kako se strane radnike može uključiti u radne procese uz poštivanje zakonskih i društvenih normi. Javne institucije bi mogle organizirati prilagodbu radnih mjesta, pružiti jezičnu podršku i osigurati uvjete za profesionalni rast stranih radnika. Time bi se podigla svijest o njihovom doprinosu i potaknula otvorenost prema zapošljavanju stranaca u privatnim poduzećima.
3. **Suradnja s lokalnim jedinicama:** Lokalne zajednice igraju ključnu ulogu u procesu integracije. Suradnja između lokalnih vlasti, poduzeća, neprofitnih organizacija i zajednica omogućila bi razvoj ciljanih programa za jezičnu obuku, kulturnu orijentaciju i zapošljavanje. Na primjer, lokalne vlasti mogu organizirati tečajeve hrvatskog jezika, dok zajedničke inicijative s lokalnim poduzećima mogu osigurati stručnu prekvalifikaciju stranih radnika. Takva suradnja pomaže u stvaranju društva koje je inkluzivno i podržava kulturnu raznolikost.
4. **Programi mentorstva:** Mentorski programi omogućuju novim radnicima bržu prilagodbu kroz podršku iskusnijih kolega. Mentori mogu pružiti smjernice o radnom okruženju, pomoći u učenju jezika i savjetovati o društvenim normama i običajima. Osim individualnog napretka, ovakvi programi grade bolje odnose unutar radnih timova, smanjujući moguće kulturne nesporazume i jačajući timsku koheziju.
5. **Monitoring i evaluacija** Praćenje i evaluacija integracijskih programa omogućavaju pravovremeno prepoznavanje izazova i prilagodbu mjera. Redovito prikupljanje podataka o zadovoljstvu stranih radnika, njihovim potrebama i napretku, kao i analize ekonomskog učinka njihovog zapošljavanja, pružaju ključne informacije za donošenje daljnjih politika. Također, evaluacija pomaže identificirati najbolje prakse koje se mogu širiti na druge sektore i regije.

6. **Razvoj digitalnih alata za integraciju:** Mobilne aplikacije ili online platforme mogle bi služiti kao sveobuhvatan vodič za strane radnike. Te platforme mogu nuditi informacije o pravima, radnim mogućnostima, kulturnim normama, tečajevima jezika i kontaktima za pomoć. Digitalni alati također mogu olakšati prijavu za radne dozvole ili administrativne usluge.
7. **Povećanje transparentnosti zapošljavanja:** Važno je osigurati da posrednici u zapošljavanju i agencije koje rade sa stranim radnicima budu licencirani i regulirani. Time bi se smanjila mogućnost eksploatacije stranih radnika kroz nepovoljne ugovore ili uvjete rada. (Obratiti pažnju na rast broja i rad agencija za privremeno zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju).
8. **Promocija Hrvatske kao atraktivnog odredišta za rad i život:** S ciljem privlačenja visokokvalificiranih radnika, korisno bi bilo organizirati međunarodne kampanje koje promoviraju Hrvatsku kao zemlju s kvalitetnim životnim uvjetima, bogatom kulturnom baštinom i prilikama za osobni razvoj.

Preporuke za lokalne vlasti (JLPRS)

1. **Uspostava namjenskog ureda ili odjela za koordinaciju integracijskih aktivnosti:** Uspostava namjenskog ureda omogućila bi bolje upravljanje procesom integracije stranih radnika i imigranata. Takav ured, (primjer AMKA u Frankfurtu ili *Oficina Municipal de Información y Orientación para la Integración* u Madridu) pruža centraliziranu točku za koordinaciju i nadzor integracijskih aktivnosti. Jasno definirane odgovornosti između različitih administrativnih razina smanjuju fragmentaciju i omogućuju učinkovitiju provedbu politika, olakšavajući komunikaciju i suradnju među institucijama.
2. **Uspostava stambene agencije:** Stambene agencije specijalizirane za strane državljane mogle bi regulirati cijene stanovanja, omogućiti ravnopravan pristup smještaju i pružiti podršku pri sklapanju ugovora o najmu. Promicanje ravnomyernog smještaja migranata po različitim četvrtima sprječava nastanak geta i etničke segregacije, čime se osigurava bolja integracija u lokalne zajednice. Osim što bi takve agencije mogle posredovati između stanodavaca i stanara, mogle bi služiti i kao informativni centri za prava stranih državljana na tržištu nekretnina.
3. **Prilagodba lokalnih usluga kulturnim raznolikostima:** Prilagodba usluga kulturnim raznolikostima povećava njihovu dostupnost i učinkovitost. Višejezične informacije omogućuju migrantima da bolje razumiju svoje obveze i prava, dok zapošljavanje osoblja iz različitih sredina jača osjećaj inkluzije. Multikulturalne obuke za gradske zaposlenike smanjuju stereotipe i unapređuju kvalitetu interakcije između javnih službenika i stranih državljana.

4. **Razvoj ciljanih programa za rješavanje praktičnih potreba:** Ciljani programi mogu značajno olakšati useljenicima ulazak na tržište rada i prilagodbu. Osiguravanje tečajeva jezika, strukovnih obuka i osobnog mentorstva omogućuje migrantima da steknu potrebne vještine i pronadu zaposlenje. Podrška nevladinim organizacijama u ovim aktivnostima dodatno proširuje resurse i povećava pristup korisnicima, osiguravajući praktične rezultate za migrante i lokalne zajednice.
5. **Organizacija multikulturalnih događaja i aktivnosti:** Multikulturalni događaji, poput festivala⁵ i radionica, pomažu u razbijanju predrasuda i jačanju socijalne kohezije. Razvoj migrantskih udruga i stvaranje platformi za dijalog pružaju prostor za razmjenu iskustava i jačanje međusobnog razumijevanja. Ovi događaji potiču pozitivne odnose između useljenika i lokalnog stanovništva, čime se smanjuju moguće tenzije i jača društvena povezanost.
6. **Suradnja s nevladinim organizacijama i migrantskim zajednicama:** Nevladine organizacije često imaju stručnost i iskustvo u radu s migrantima, što ih čini ključnim partnerima lokalnim vlastima. Pružanje financijske i logističke potpore ovim organizacijama omogućuje im širenje i unaprjeđenje usluga, poput pravne pomoći, kulturne orijentacije ili jezičnih tečajeva. Uključivanje migrantskih zajednica u planiranje i provedbu inicijativa osigurava da su programi prilagođeni stvarnim potrebama korisnika.
7. **Stvaranje lokalnih informativnih centara za migrante:** Osnivanje lokalnih centara za podršku migrantima može pružiti centralizirano mjesto za dobivanje informacija o pravima, zakonima, zapošljavanju, obrazovanju i zdravstvenim uslugama. Ovi centri mogu organizirati radionice, pružati pravne i administrativne savjete te olakšati pristup ključnim uslugama.
8. **Jačanje veza između lokalnih poduzeća i migranata:** Organiziranje poslovnih foruma ili sajмова zapošljavanja gdje lokalna poduzeća mogu upoznati migrante kao potencijalne zaposlenike. Ove inicijative pomažu u razbijanju predrasuda o stranim radnicima i potiču lokalno zapošljavanje.
9. **Podrška integraciji kroz sport:** Sport je snažan alat za povezivanje ljudi različitih kulturnih pozadina. Lokalne vlasti mogu organizirati sportske događaje i klubove u koje se uključuju migranti i lokalno stanovništvo, jačajući osjećaj zajedništva. I ovo istraživanje je pokazalo snažan interes za sportske aktivnosti stranih radnika.

⁵ Izvrstan primjer upravo je organizacija „Festivala okusa -Taste Fest“ od strane Platforme za Društveni centar Čakovec

Preporuke za poslodavce

- 1. Organizacija jezičnih tečajeva:** Poslodavci mogu omogućiti strane radnike da pohađaju tečajeve hrvatskog jezika. Ovi tečajevi mogu biti organizirani na radnom mjestu ili uz subvencioniranu naknadu, čime se olakšava komunikacija i prilagodba u radnom okruženju.
- 2. Uvođenje programa mentorstva:** Mentori iz redova postojećih zaposlenika mogu pomoći novim radnicima u snalaženju u radnim procesima, razumijevanju kulture organizacije i prilagodbi na novu radnu okolinu. Mentorstvo smanjuje stres kod novih zaposlenika i ubrzava njihovu prilagodbu.
- 3. Osiguranje kulturne osjetljivosti na radnom mjestu:** Organiziranje obuka za zaposlenike o interkulturalnoj komunikaciji i svjesnosti o različitim kulturama pomaže u smanjenju predrasuda i olakšava suradnju. Ovo jača timski duh i poboljšava radnu atmosferu.
- 4. Fleksibilni radni aranžmani:** Poslodavci mogu omogućiti fleksibilne radne uvjete, poput prilagodbe radnog vremena ili opcija za rad na daljinu, kako bi olakšali prilagodbu stranih radnika na novu sredinu i njihove obiteljske obveze.
- 5. Pružanje praktične podrške:** Poslodavci mogu pomoći stranim radnicima pri rješavanju administrativnih pitanja, poput ishoda radnih dozvola, osiguravanja smještaja ili prijave prebivališta. Ova podrška smanjuje stres i olakšava početak rada.
- 6. Poticanje timskih aktivnosti:** Organizacija timskih aktivnosti, poput zajedničkih ručkova, radionica ili sportskih događaja, pomaže stranim radnicima u upoznavanju kolega i stvaranju osjećaja pripadnosti timu.
- 7. Jasna komunikacija o očekivanjima i pravima:** Poslodavci bi trebali osigurati da su prava i obveze radnika jasno definirani i dostupni na jeziku koji radnici razumiju. Ovo uključuje ugovore, sigurnosne protokole i politiku radnog mjesta.
- 8. Unaprjeđenje radnih uvjeta:** Osiguranje pristojnih radnih uvjeta i plaća ključni su za motivaciju i zadržavanje stranih radnika. Poslodavci bi trebali redovito evaluirati radne uvjete kako bi bili u skladu s tržišnim standardima.
- 9. Prepoznavanje i valorizacija vještina stranih radnika:** Poslodavci bi trebali identificirati i koristiti postojeće vještine stranih radnika, uključujući jezične i tehničke kompetencije, te im omogućiti dodatnu obuku za napredovanje unutar tvrtke.
- 10. Programi profesionalnog razvoja:** Osiguravanje mogućnosti za edukaciju, certifikate i usavršavanje stranih radnika ne samo da povećava njihovu produktivnost, već i jača njihovu lojalnost prema poslodavcu.
- 11. Pružanje podrške obiteljima stranih radnika:** Osiguravanje pomoći njihovim obiteljima, poput savjeta o obrazovanju djece, smještaju ili prilagodbi supružnika, može pozitivno utjecati na radnike, jer osjećaju podršku ne samo na poslu nego i u privatnom životu.

PRILOZI

Tablica 1.a. Izdane dozvole za boravak i rad, 2023. i 2024.

Country	Number of Permits 2023.	%	Number of Permits 2024 (until 31.10.)	%
Bosne i Hercegovine	38,236	22.17	33,499	18.94
Srbije	24,028	13.93	25,549	14.44
Nepala	23,493	13.62	28,810	16.29
Indije	15,627	9.06	17,157	9.70
Sjeverne Makedonije	13,412	7.78	12,704	7.18
Filipini	10,999	6.38	11,999	6.78
Kosovo	9,922	5.75	6,987	3.95
Bangladeš	8,749	5.07	11,208	6.34
Turska	5,067	2.94	-	-
Albanija	4,244	2.46	-	-
Uzbekistan	-	-	5,779	3.27
Egipat	-	-	5,414	3.06
Ostali	18,722	10.85	17,798	10.06
Ukupno iz izvješća MUP	172,499	100%	176,904	100%

Izvor: Ministarstvo unutarnjih poslova

LITERATURA

- Borkert, M., Bosswick, W., Heckmann, F., Lüken-Klassen, D., Karppinen, J., & Buschak, W. (2007). Local integration policies for migrants in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Butković, H., Samardžija, V., & Rukavina, I. (2022). Foreign Workers in Croatia: Challenges and Opportunities for Economic and Social Development. Institute for Development and International Relations.
- Colindres, C., Cohen, A., & Caxaj, C. (2021). Migrant agricultural workers' health, safety, and access to protections: A descriptive survey identifying structural gaps and vulnerabilities in the interior of British Columbia, Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Doričić, R., Orzechowski, M., Nowak, M., Tutić Grokša, I., Bielińska, K., Chowaniec, A., Ramšak, M., Łuków, P., Muzur, A., Zupanič-Slavec, Z., & Steger, F. (2021). Diversity Competency and Access to Healthcare in Hospitals in Croatia, Germany, Poland, and Slovenia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 11847.
- Dustmann, C., & Fabbri, F. (2003). Language proficiency and labour market performance of immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113(489), 695-717.
- Dustmann, C., & Glitz, A. (2015). Migration and education. In B. R. Chiswick & P. W. Miller (Eds.), *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 4, pp. 327-439). Elsevier.
- Esser, H. (2006). *Migration, language and integration*. Berlin: WZB.
- European Commission. (2023). Migrant integration statistics - employment conditions. Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migrant_integration_statistics_-_employment_conditions
- Hoffman, C. (2009). *An Introduction to Bilingualism*. Routledge.
- Institute for Development and International Relations. (2022). National report Croatia: Foreign workers in Croatia: Challenges and opportunities for economic and social development. Retrieved from https://irmo.hr/wp-content/uploads/2020/04/BARMIG_NR_Croatia_1-2-22_eng_fin-fin.pdf
- Martin, P., Ruhs, M., & Abella, M. (2021). *Managing labor migration in the 21st century*. Cambridge University Press.
- Na, D., & Park, M. (2023). The dual nature of constraints on foreign worker participation in sports and physical activity in South Korea during COVID-19. *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, 1181414. <https://doi.org/10.3389/fspor.2023.1181414>

- Nobis, T., Gomez-Gonzalez, C., Nessler, C., & Dietl, H. (2021). (Not) being granted the right to belong—Amateur football clubs in Germany. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(8), 1103–1120. <https://doi.org/10.1177/10126902231156278>
- Oppen, M. (1988). Structural Discrimination Against Foreigners and Work-related. *Economic and Industrial Democracy*, 9, 43 - 64. <https://doi.org/10.1177/0143831X8891003>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). *International migration outlook 2020*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>
- Schrover, M., & Schinkel, W. (2015). Introduction: the language of inclusion and exclusion in the context of immigration and integration. In *The Language of Inclusion and Exclusion in Immigration and Integration* (pp. 1-19). Routledge.
- Song, P., Hebbani, A., & Vyas, D. (2024). On arrival: Challenges and opportunities around early-stage resettlement of refugees in Australia.
- Suphanchaimat, R., Kantamaturapoj, K., Putthasri, W., & Prakongsai, P. (2015). Challenges in the provision of healthcare services for migrants: a systematic review through providers' lens. *BMC Health Services Research*, 15, 390.
- Wodak, R. (2013). Dis-Citizenship and Migration: A Critical Discourse-Analytical Perspective. *Journal of Language, Identity & Education*, 12(3), 173–178. <https://doi.org/10.1080/15348458.2013.797258>

Napomena:

Prilikom izrade ovog istraživanja korišteni su alati temeljeni na modelima umjetne inteligencije (Large Language Models, LLM) za generiranje i strukturiranje ideja te pružanje podrške u pisanju. Svi konačni sadržaji pažljivo su pregledani i prilagođeni od strane autora kako bi se osigurala točnost, relevantnost i stručnost.