

Analiza utjecaja inozemnih radnika na tržište rada u Hrvatskoj

Šarić, Anica

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of economics Split / Sveučilište u Splitu, Ekonomski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:124:688368>

Rights / Prava: [Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International](#)/[Imenovanje-Nekomercijalno-Dijeli pod istim uvjetima 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-26**

Repository / Repozitorij:

[REFST - Repository of Economics faculty in Split](#)



**SVEUČILIŠTE U SPLITU
EKONOMSKI FAKULTET**

ZAVRŠNI RAD

**ANALIZA UTJECAJA INOZEMNIH RADNIKA NA TRŽIŠTE
RADA U HRVATSKOJ**

Mentorica:

izv. prof. dr. sc. Maja Mihaljević Kosor

Studentica:

Anica Šarić

Split, rujan 2024.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, ANICA ŠARIĆ,
(ime i prezime)

izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je navedeni rad isključivo rezultat mog vlastitog rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja na objavljenu literaturu, što pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio navedenog rada nije napisan na nedozvoljeni način te da nijedan dio rada ne krši autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije korišten za bilo koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili obrazovnoj ustanovi.

Split, 16.05.2024 godine

Vlastoručni potpis: ASARIĆ

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
1.1. Definicija problema	1
1.2. Cilj rada	2
1.3. Metode rada.....	2
1.4. Struktura rada	2
2. OSNOVNE TEORIJSKE ODREDNICE INOZEMNIH RADNIKA I UTJECAJA NA TRŽIŠTE RADA.....	3
2.1. Definicija i značajke radne migracije	3
2.2. Definicija i značajke inozemnih radnika	5
2.3. Općeniti presjek utjecaj inozemnih radnika na matične države i države primateljice	7
2.4. Utjecaj inozemnih radnika na tržište rada.....	9
3. INOZEMNI RADNICI NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ	15
3.1. Dinamika zapošljavanja inozemnih radnika	15
3.2. Promjene u strukturi radne snage pod utjecajem inozemnih radnika.....	18
3.3. Plaće inozemnih radnika i implikacije na plaće domaćih radnika	21
3.4. Implikacije inozemnih radnika na makroekonomsku situaciju u Hrvatskoj	22
4. USPOREDBA UTJECAJA INOZEMNIH RADNIKA NA TRŽIŠTE RADA HRVATSKE S DRUGIM DRŽAVAMA	25
4.1. Njemačka.....	25
4.2. Ujedinjeno Kraljevstvo	26
4.3. Sjedinjene Američke Države.....	26
5. BUDUĆI TRENDOVI INOZEMNIH RADNIKA NA TRŽIŠTU RADA HRVATSKE	30
6. ZAKLJUČAK.....	33
POPIS LITERATURE	36
SAŽETAK	40
ABSTRACT.....	41
POPIS SLIKA I TABLICA	42

1. UVOD

Radna migracija i inozemni radnici ključni su elementi globalne ekonomije i društva. Ovi pojmovi se odnose na kretanje ljudi iz jedne zemlje u drugu radi zaposlenja i rada. Postoje različiti razlozi zašto ljudi migriraju radi posla, uključujući potragu za boljim ekonomskim prilikama, traženje kvalitetnijeg obrazovanja ili usavršavanja, izbjegavanje političkih ili socijalnih nesigurnosti u matičnoj zemlji, ili jednostavno želju za iskustvom života i rada u drugačijem kulturnom okruženju. S druge strane, inozemni radnici imaju složen i višeslojan utjecaj na tržište rada. Njihova prisutnost može imati različite posljedice ovisno o državi i specifičnim uvjetima tržišta rada. Točnije, inozemni radnici često popunjavaju praznine u radnoj snazi, posebno u sektorima gdje nedostaje domaća radna snaga ili gdje su potrebne specifične vještine. To može potaknuti gospodarski rast i razvoj, smanjujući troškove praznih radnih mjesta i povećavajući produktivnost. Međutim, dolazak inozemnih radnika također može stvoriti konkurenciju na tržištu rada, posebno u poslovima s nižim plaćama ili manje kvalificiranim poslovima. To može dovesti do pritiska na plaće i uvjete rada za domaće radnike, što rezultira mogućim smanjenjem socijalnih i radnih standarda.

Osim toga, integracija inozemnih radnika u društvo može predstavljati izazove u smislu jezične, kulturne i socijalne prilagodbe. Nedostatak integracije može dovesti do problema sa socijalnom kohezijom i potencijalno izazvati tenzije ili konflikte u društvu. Nadalje, utjecaj inozemnih radnika može se osjetiti i na demografskoj razini, s potencijalnim dugoročnim posljedicama na sastav stanovništva i radne snage. Ovisno o politikama migracija i demografskim trendovima, prisutnost inozemnih radnika može imati različite učinke na dugoročnu održivost socijalnih i ekonomskih sustava. U cjelini, utjecaj inozemnih radnika na tržište rada je kompleksan i zahtijeva pažljivo upravljanje kako bi se iskoristile prednosti njihove prisutnosti dok se istovremeno suočavaju s izazovima.

1.1. Definicija problema

Problem istraživanja odnosi se na potrebu za sveobuhvatnim razumijevanjem utjecaja inozemnih radnika na tržište rada u Hrvatskoj, uzimajući u obzir različite aspekte kao što su dinamika zapošljavanja, promjene u strukturi radne snage, plaće i opća ekonomska stabilnost. Izazov predstavlja analiza kompleksnih interakcija između inozemnih radnika, domaćih radnika i tržišta rada, uključujući identifikaciju prednosti i izazova koje inozemni radnici donose, kao i potencijalnih negativnih utjecaja na domaće radnike i plaće. Također, potrebno je sagledati dugoročne trendove i perspektive kako bi se pružile smjernice za buduće politike i prakse vezane uz prisutnost inozemnih radnika na tržištu rada u Hrvatskoj.

1.2. Cilj rada

Cilj ovog rada je, pored pregleda literature, istražiti utjecaj inozemnih radnika na tržište rada u Hrvatskoj, s naglaskom na ključne čimbenike zapošljavanja, promjene u strukturi radne snage i dinamiku plaća, uz usporedbu s drugim zemljama radi šireg razumijevanja, te analizu dugoročnih trendova.

1.3. Metode rada

Metode istraživanja temelje se na prikupljanju i analizi dostupnih sekundarnih podataka. To uključuje detaljnu analizu statističkih podataka o zapošljavanju i strukturi radne snage u Hrvatskoj, kao i relevantnih ekonomskih indikatora. Također, bit će korištena deskriptivna i komparativna analiza kako bi se istražili trendovi zapošljavanja, promjene u strukturi radne snage i dinamika plaća. Osim navedenog, pregled literature pružit će osnovu za razumijevanje teorijskih i praktičnih aspekata utjecaja inozemnih radnika na tržište rada.

1.4. Struktura rada

Nakon uvoda, u drugom dijelu rada predstaviti će se koncept inozemnih radnika, prednosti i izazovi koje inozemni radnici donose, posebice u smislu tržišta rada. U trećem dijelu rada slijedi detaljna analiza inozemnih radnika na tržištu rada u Hrvatskoj. Prvo će se istražiti dinamika zapošljavanja inozemnih radnika, a zatim će se analizirati promjene u strukturi radne snage uzrokovane prisustvom inozemnih radnika. Implikacije na plaće bit će posebno istražene, a analizirat će se i mogući utjecaji prisutnosti inozemnih radnika na makroekonomsku situaciju u Hrvatskoj. Nakon detaljne analize situacije u Hrvatskoj, istraživanje će se, u četvrtom dijelu, proširiti na analizu trendova zapošljavanja i dinamike plaća u drugim radi stvaranja šireg konteksta i razumijevanja. Potonje će omogućiti i usporedbu datih zemalja s Hrvatskom. Konačno, istraživanje će u petom dijelu ponuditi perspektive o dugoročnim trendovima, uključujući predviđanja za budućnost vezana uz prisutnost inozemnih radnika na tržištu rada u Hrvatskoj. Zaključak će predstaviti najvažnije pronalaskeske rada.

2. OSNOVNE TEORIJSKE ODREDNICE INOZEMNIH RADNIKA I UTJECAJA NA TRŽIŠTE RADA

Migracija predstavlja složen fenomen koji oblikuje suvremeni svijet. Kroz povijest, ljudi su se selili iz vlastitih domova iz različitih razloga, tražeći bolji život, sigurnost ili jednostavno nove prilike (Vidak Teskera, Kovačević i Golub, 2023). Prema Tataru (2020), migracije uključuju tri kategorije osoba: izbjeglice, međunarodne putnike i radnike migrante (radna migracija). U vezi s prethodnom kategorijom, Berg (2016) smatra kako je važan *push* čimbenik takve migracije loša ekonomska situacija i nezaposlenosti, dok je značajan *pull* čimbenik potražnja za inozemnim radnicima u zemljama primateljicama. Slično navedenom, Vidak Teskera i sur. (2023) ističu kako je jedan od ključnih čimbenika migracije upravo (loša) ekonomska situacija. Točnije, razlike u ekonomskim uvjetima između različitih područja često potiču ljude da potraže bolje prilike negdje drugdje. Inozemna radna snaga često se povezuje s ekonomskom migracijom, jer pojedinci traže prilike za zapošljavanje u drugim zemljama, vođeni boljim radnim uvjetima. S druge strane, utjecaj inozemnih radnika na tržište rada predstavlja složenu temu koja uključuje različite teorijske analize i razmatranja (Dustmann, Fabbri i Preston, 2005). Stoga će se, u ovom dijelu rada, predstaviti definicija i značajke radne migracije, odnosno, inozemnih radnika, općeniti presjek utjecaj inozemnih radnika na matične države i države primateljice te utjecaj inozemnih radnika na tržište rada.

2.1. Definicija i značajke radne migracije

Radna migracija, fenomen potaknut ekonomskim imperativima, postala je glavni globalni trend. Suočeni s tržišnim neuspjesima i ekonomskim poteškoćama u svojim matičnim državama, pojedinci sve više traže prilike u naprednijim (i bogatijim) državama, što dovodi do složene mreže društvenih, ekonomskih i političkih izazova (Ferjanić Hodak, Kesar i Matečić, 2019). Drori (2009) tvrdi kako je migracija radne snage posljedica i pokretač globalizacije, koju karakterizira rastuća potražnja za jeftinom radnom snagom na globalnom sjeveru i gubitak radnih mjesta na globalnom jugu. Definicijski, prema Bean i Brown (2021), radna migracija označava preseljenje ljudi iz jedne države u drugu prvenstveno zbog posla i povezanih ekonomskih motiva. Politike kojima se upravlja radnom migracijom obično određuju odredišne zemlje, utječući na ekonomski i društveni krajolik kako država porijekla, tako i država primateljica. Munck, Schierup i Delgado Wise (2012) navode kako postoje različiti razlozi zašto ljudi migriraju zbog posla. Ekonomski čimbenici, kao što su siromaštvo, nezaposlenost i niske plaće u njihovim matičnim zemljama, često „tjeraju“ pojedince da potraže prilike za zaposlenje. Osim toga, politička nestabilnost, oružani sukobi i progon mogu natjerati ljude da napuste svoje zemlje u potrazi za sigurnošću i egzistencijom negdje drugdje.

Štoviše, osobni čimbenici imaju važnu ulogu u oblikovanju odluka o migraciji. Dob, spol, razina obrazovanja, bračni status, preferencije životnog stila i prethodna iskustva pridonose odabiru pojedinca hoće li migrirati ili ostati u svojim matičnim državama. Radna migracija, stoga, predstavlja dubok socioekonomski fenomen s dalekosežnim implikacijama. Naglašava međupovezanost globalnog gospodarstva, a kreatore politike stavlja pred težak izazov balansiranja ekonomskih prednosti migracije s njezinim društvenim i političkim posljedicama (Ferjanić Hodak i sur., 2019). S prethodnim u vezi, Schloten (2022) navodi kako su se pojavili različiti teorijski okviri kako bi se razjasnili uzroci i trendovi migracije radne snage. U početku ukorijenjena u neoklasične ekonomske teorije, radna migracija smatrana je racionalnim odgovorom na ekonomske razlike između regija. Neoklasična teorija gledala je na migraciju kao na sredstvo preraspodjele radne snage iz područja niske produktivnosti u područja visoke produktivnosti, potaknuto individualnim odlukama temeljenim na balansiranju troškova i koristi raseljavanja. Ova ekonomska perspektiva naglašava ulogu radne migracije kao alata za izjednačavanje ekonomskih neravnoteža na regionalnoj, nacionalnoj i globalnoj razini. Međutim, kako se razumijevanje migracije produbljivalo, znanstvenici su počeli uključivati šire sociološke i strukturne perspektive. Nova ekonomija migracije radne snage (NELM) uvela je ideju migracije kao strategije unutar dinamike obitelji i kućanstva, s ciljem ublažavanja utjecaja tržišnih nesavršenosti i povezanih rizika. Strukturni pristupi, pod utjecajem teorije ovisnosti i svjetskog sustava, istaknuli su ulogu akumulacije kapitala i nejednakosti unutar globalnog kapitalističkog sustava u pokretanju migracijskih tokova.

Osim navedenih, Pioreova teorija dvojnog tržišta rada usredotočila se na to kako su inozemni radnici popunili uloge u niskokvalificiranim sektorima koje domaći radnici nisu bili voljni zauzeti zbog različitih ograničenja. Kako su se sociologija i antropologija ispreplitala s proučavanjem migracija, pojavio se mrežni pristup, naglašavajući važnost društvenih mreža u olakšavanju migracije i pristupa tržištima rada. Društvene mreže prepoznate su kao oblici društvenog kapitala koji migrantima pružaju podršku i mogućnosti, čak i kad su se razlike u plaćama među regijama smanjile. Teorija transnacionalne migracije dodatno je proširila razumijevanje istražujući kako su migranti održavali društveno-ekonomske i kulturne veze preko granica. Ova perspektiva, zajedno sa spolnom i intersekcijском analizom, pomaknula je fokus s racionalnog ekonomskog aktera na ispitivanje strategija koje su usvojila transnacionalna kućanstva u upravljanju radnom migracijom (Scholten, 2022).

Vrijedi napomenuti i to kako radna migracija prvenstveno odgovara privlačnosti industrijaliziranih država. Dok neke vlade aktivno zapošljavaju migrante, u nekima je taj proces manje formaliziran, no još uvijek ga pokreću potražnja za radnom snagom američkih poslodavaca. Inozemni radnici također maju tendenciju

ispunjavanja specifičnih radnih uloga koje domaći radnici često odbijaju. Te uloge obično uključuju nekvalificiranu radnu snagu, stvarajući svojevrsnu nišu za radnike migrante koji su voljni preuzeti te poslove. U početku, na radnu migraciju gleda se kao na privremeno rješenje, s namjerom povratka u matične države. Međutim, mnogi na kraju ostanu dulje ili čak trajno, pridonoseći radnoj snazi države primateljice. Međutim, prisutnost nekvalificiranih inozemnih radnika u industrijskim gospodarstvima proturječi konvencionalnom narativu ekonomskog rasta, koji obično uključuje napredne tehnologije i obrazovanu radnu snagu. Potonje navedeno potiče na preispitivanje tradicionalnih pogleda na industrijalizaciju, tržišta rada i gospodarski razvoj. Štoviše, ova alternativna perspektiva radne migracije sugerira da konvencionalne ekonomske teorije možda neće u potpunosti obuhvatiti složenost dinamike rada i društvenih struktura. Razlikuje se i od konvencionalne ekonomske teorije, koja naglašava razlike u prihodima, i od marksističke analize, koja se usredotočuje na podjelu rada i podruštvljavanje proizvodnje (Piore, 1979).

2.2. Definicija i značajke inozemnih radnika

Definicijski, Konvencija Ujedinjenih naroda o zaštiti svih radnika migranata i njihovih obitelji iz 1991. godine definira inozemne radnike kao pojedince koji rade u zemlji čiji nisu državljani, a njihovo zapošljavanje podliježe zakonima i uvjetima države u koje migriraju (Shaker, Abdul i Shalan, 2019). S druge strane, Međunarodna organizacija rada (ILO) definira inozemne radnike kao sve osobe koje rade u stranoj državi (Seiger i sur., 2020). Međutim, Bean i Brown (2021) navode kako različiti čimbenici doprinose međunarodnim razlikama u definiranju inozemnih radnika. To uključuje nedosljednosti u tumačenju pojmova kao što su „prebivalište“ i „državljanstvo“. Osim toga, postoje razlike u tome prikupljaju li se podaci o zaposlenju na temelju prebivališta (nacionalni koncept) ili radnog mjesta (domaći koncept). Na primjer, zemlje poput Njemačke, Nizozemske i Ujedinjenog Kraljevstva prihvaćaju domaći koncept. Također, razlike u nacionalnim praksama u pogledu minimalne i maksimalne dobi za rad, na koje utječu čimbenici poput obveznog školovanja i dobi za umirovljenje, također imaju ulogu. Konačno, ilegalna i nedokumentirana kretanja često ostaju odvojena ili neprijavljena u službenoj statistici migracije radne snage. Nadalje, Bartram (2005) smatra kako karakteristike inozemnih radnika često variraju ovisno od države u kojoj rade, njihovom profesionalnom polju, kulturnoj pozadini i mnogim drugim čimbenicima. S tim u vezi, postoji nekoliko općih karakteristika inozemnih radnika:

1. Raznolikost kulturalne pozadine: inozemni radnici dolaze iz različitih zemalja, kultura i jezičnih grupa. Njihova raznolikost doprinosi raznolikosti u radnom okruženju.

2. Profesionalne vještine: većina inozemnih radnika dolazi u inozemstvo zbog specifičnih profesionalnih vještina koje su tražene na tržištu rada. To može uključivati tehničke vještine, stručno znanje ili visoko kvalificirane vještine.
3. Adaptabilnost: inozemni radnici često pokazuju visoku razinu adaptabilnosti na nove radne uvjete, kulture i jezike. Njihova sposobnost prilagodbe pomaže im da se brzo integriraju u novo okruženje i postanu produktivni članovi radne snage.
4. Motivacija: mnogi inozemni radnici su motivirani za rad u inozemstvu kako bi poboljšali svoj standard života, podržali obitelj ili stekli nova iskustva i prilike za napredovanje u karijeri.
5. Jezične vještine: inozemni radnici često moraju posjedovati barem osnovne jezične vještine zemlje u kojoj rade kako bi komunicirali s kolegama, klijentima i ostalima u radnom okruženju. Oni koji posjeduju naprednije jezične vještine imaju prednost u komunikaciji i integraciji.
6. Fleksibilnost: fleksibilnost je ključna karakteristika inozemnih radnika, jer se često suočavaju s promjenjivim radnim uvjetima, zahtjevima poslodavaca i promjenjivim zakonima o imigraciji.
7. Izazovi prilagodbe: prilagodba na novu kulturu, klimu, radnu etiku i životne uvjete može biti izazovna za inozemne radnike. Oni se suočavaju s različitim socijalnim, ekonomskim i emocionalnim izazovima dok se prilagođavaju novom okruženju.
8. Doprinos lokalnoj ekonomiji: inozemni radnici često doprinose lokalnoj ekonomiji kroz poreze, potrošnju i razmjenu vještina i znanja s lokalnim stanovništvom.

S druge strane, iskustva inozemnih radnika uvelike se razlikuju, pod utjecajem osobina, okolnosti i izbora. Neke skupine mogu bolje proći u smislu pravnog statusa i prihvaćanja, dok se druge bore da nađu svoje mjesto u društvu. Bez obzira na njihovo podrijetlo, mnogi inozemni radnici suočeni su s nesigurnošću i ranjivošću, zbog čega neki podnose status ilegalnih migranata ili odluče potpuno napustiti zemlju. Međutim, značajan broj inozemnih radnika na kraju ostane u zemljama domaćinima na duži rok, pridonoseći različitim sektorima gospodarstva, preobličujući društvene i kulturne krajolike. Postali su nezamjenjivi u malim i srednjim poduzećima i sve više ispunjavaju uloge u novonastalim uslužnim djelatnostima. Također osnivaju vlastite tvrtke i kulturna događanja, obogaćujući tkivo lokalnih zajednica. Unatoč svojim doprinosima, inozemni radnici i dalje se susreću s preprekama uključivanju i diskriminacijom u raznim aspektima života, od zapošljavanja do stanovanja i socijalnih usluga. Naponi za rješavanje ovih pitanja razlikuju se, pri čemu neki glasovi zagovaraju jednako postupanje, a drugi održavaju stavove isključivanja (Douglass i Roberts, 2000).

Konačno, postoji značajno raskrižje u sektorima koji zapošljavaju inozemne radnike. Poljoprivredni i veliki građevinski projekti inherentno zahtijevaju fleksibilnu radnu snagu, što često dovodi do neformalnosti u reguliranju radnog statusa inozemnih radnika. Ova neformalnost često rezultira zaobilaznjem propisa i standarda, omogućujući ekstremno iskorištavanje kroz nesigurne radne uvjete ili niske plaće. Osim toga, neke se industrije suočavaju s pojačanim fluktuacijama potražnje zbog povećane konkurencije, bilo lokalne ili međunarodne. Potražnja za inozemnom radnom snagom općenito se dijeli na dvije glavne skupine: opća radna snaga i specijalizirani radnici s posebnim vještinama (Shelley, 2007).

2.3. Općeniti presjek utjecaj inozemnih radnika na matične države i države primateljice

Utjecaj radne migracije, odnosno, inozemnih radnika proteže se na države primateljice i matične države. U smislu potonjih, zapošljavanje radnika u inozemstvu smanjuje nezaposlenost u matičnim državama. Ovo je osobito ključno za države s ograničenim mogućnostima zapošljavanja u odnosu na rast stanovništva. Bez mogućnosti iseljavanja, te bi se zemlje suočile s ozbiljnijim problemima nezaposlenosti. Nadalje, doznake inozemnih radnika značajno doprinose bilanci plaćanja u matičnim državama, posebno u mediteranskim zemljama. Ovi transferi, zajedno s zaradom od turizma, pomažu u pokrivanju trgovinskih deficita i podupiru gospodarski razvoj. Osim toga, inozemni radnici stječu znanja i vještine u inozemstvu, koje mogu prenijeti natrag u svoje matične zemlje. To doprinosi gospodarskom rastu povećanjem ljudskog kapitala bez stvaranja troškova obuke (Salowsky, 1973). Shaker i sur. (2019) također navode kako iseljenici pridonose prijenosu znanja, vještina i iskustva natrag u svoje domovine, obogaćujući ljudski kapital. Radničke doznake predstavljaju ključne financijske tijekove, podržavajući rezerve matičnih država i uravnotežujući njihovu bilancu plaćanja. Migracija također pomaže u smanjenju razine nezaposlenosti u matičnim državama.

Međutim, postoje i negativni učinci na matične zemlje. Točnije, iseljavanje može dovesti do depopulacije regija, što utječe na dobnu distribuciju, brakove i rađanje. To može uspostavu moderne infrastrukture učiniti izazovnijim i omesti napore industrijalizacije. Nadalje, može rezultirati selektivnim gubitkom kvalificirane radne snage, pogoršavajući strukturni nedostatak radne snage u matičnim zemljama, a pogodujući državama primateljicama. Štoviše, povratak radnika može uzrokovati društvene poremećaje ako se njime ne upravlja na odgovarajući način. Radnici koji se vraćaju mogu tražiti različite vrste zaposlenja, potencijalno stvarajući nesklad između vještina i dostupnih prilika. Radnici koji se vraćaju mogu imati problema s integracijom u gospodarstvo svoje matične države, odlučujući se za tradicionalna zanimanja ili poduzetničke pothvate s ograničenim uspjehom (Salowsky, 1973). Slično navedenom, Shaker i sur. (2019) tvrde kako migracija dovodi do odljeva kvalificirane radne snage, stvarajući deficite u

određenim profesijama i vještinama u matičnim državama. Također može rezultirati manje kvalificiranim zapošljavanjem i visokim troškovima obuke, pogoršanjem inflacije i smanjenjem naknada.

Kada je riječ o državama primateljicama, zapošljavanje inozemnih radnika utječe na platnu bilancu. Točna kvantifikacija ovih učinaka je izazovna, ali se priznaje da inozemni radnici doprinose i izvozu i uvozu. Osim toga, upoznatost istih s domaćom robom pozitivno utječe na izvoznu trgovinu. Nadalje, zapošljavanje inozemnih radnika doprinosi gospodarskom rastu u zemlji domaćinu. Bez njih bi proizvodnja bila manja, izvoz manji, a suficit u trgovinskoj bilanci smanjen (Salowsky, 1973). Shaker i sur. (2019) pronalaze kako inozemni radnici izravno doprinose BDP-u države primateljice povećanjem produktivnosti i povećanjem izdataka za robu i usluge. Nadalje, dostupnost niske plaće inozemne radne snage pomaže u održavanju stabilnosti cijena robe i usluga, što pogoduje potrošačima, dok doznake pomažu u upravljanju fiskalnim viškovima i revitalizaciji bankarskih usluga, doprinoseći gospodarskom razvoju. Slično prethodnom, Costello i Freedland (2014) pronalaze kako inozemni radnici donose brojne koristi zemljama primateljicama. Kvalificirani imigranti mogu popuniti manjak radne snage u ključnim sektorima kao što su zdravstvo, tehnologija i inženjerstvo, pridonoseći inovacijama i rastu produktivnosti. Osim toga, često preuzimaju poslove koje domaći radnici nisu voljni raditi, osobito u industrijama kao što su poljoprivreda, građevinarstvo i ugostiteljstvo. To pomaže u održavanju ovih sektora i smanjuje troškove za potrošače. Nadalje, mogu neutralizirati demografske izazove kao što su starenje stanovništva i niske stope nataliteta, osiguravajući stalnu ponudu radnika za podršku sustavima socijalne skrbi i gospodarskom razvoju. U kulturnom smislu, obogaćuju društva donoseći različite perspektive, tradicije i vještine, potičući kreativnost i društvenu dinamiku.

Hunt i Gauthier-Loiselle (2010) nadodaju kako inozemni radnici mogu značajno utjecati na inovacije u državi primateljici na nekoliko načina. Prvo, donose različite perspektive i iskustva radnoj snazi, potičući kreativnost i neuobičajeno razmišljanje. Njihova jedinstvena pozadina može dovesti do međusobnog oprašivanja ideja, vodeći inovacije naprijed. Drugo, često posjeduju specijalizirane vještine koje možda nedostaju domaćoj radnoj snazi. Ispunjavanjem ovih praznina u vještinama, omogućuju tvrtkama da se uhvate u koštac s novim izazovima i razviju inovativna rješenja za složene probleme. Štoviše, inozemni radnici mogu olakšati prijenos znanja između država, šireći najbolje prakse i vrhunske tehnologije. Ova razmjena ideja može potaknuti inovacije na lokalnoj i globalnoj razini, što dovodi do napretka u raznim područjima.

U smislu negativnih utjecaja, zapošljavanje inozemnih radnika zahtijeva ulaganja u infrastrukturu za njihov smještaj. To uključuje stanovanje, zdravstvenu skrb, obrazovanje i prijevoz. Ta ulaganja mogu imati

negativne aspekte, poput povećanih troškova koje snosi stanovništvo države primateljice (Salowsky, 1973). Prema Shaker i sur. (2019), velika štednja i doznake među inozemnim radnicima dovode do iscrpljivanja gospodarstva zemlje domaćina, sprječavajući ponovno ulaganje. Povećana potražnja za javnim uslugama kao što su obrazovanje i zdravstvena skrb opterećuje resurse i sprječava nacionalne programe zapošljavanja. Spremnost i jeftina inozemna radna snaga može spriječiti zapošljavanje domaćih građana, što dovodi do viših stopa nezaposlenosti.

2.4. Utjecaj inozemnih radnika na tržište rada

Tradicionalno, u literaturi su se ispitivali statički učinci inozemnih radnika na tržište rada. Mnoga istraživanja, osobito ona koja su slijedila pristup prostornih korelacija, analizirala su dovodi li priljev inozemnih radnika (na tržišta rada u državama primateljicama) do smanjenja mogućnosti zapošljavanja i plaća za domaće radnike. Međutim, sveukupni dokazi upućuju na to da su negativni učinci inozemnih radnika na tržišta rada minimalni (Jordaan, 2017). Doprinoseći prethodnom, Bean i Brown (2021) navode kako u državama poput Sjedinjenih Američkih država, gdje su strukture plaća fleksibilne, postoje pokazatelji da bi zapošljavanje inozemnih radnika moglo smanjiti plaće domaćih radnika u sličnim zanimanjima. Nasuprot tome, u državama s manje fleksibilnijim strukturama plaća i značajnim utjecajem sindikata na određivanje plaća, zapošljavanje inozemnih radnika može dovesti do povećane nezaposlenosti. Ipak, u oba scenarija učinci inozemnih radnika na tržištu rada općenito se smatraju skromnima. Međutim, Shaker i sur. (2019) ističu kako zapošljavanje inozemnih radnika mijenja dinamiku tržišta rada povećanjem ponude radne snage, čime se smanjuju plaće lokalnim radnicima. Ipak nadodaju kako opseg ovog utjecaja varira ovisno o čimbenicima kao što su snaga lokalnog gospodarstva i dostupnost radnih mjesta. Oláh i sur. (2017) iznose kako inozemni radnici imaju značajne implikacije na tržišta rada diljem svijeta.

Detaljnije, ekonomska teorija sugerira da inozemni radnici dugoročno imaju skroman učinak na domaće radnike, ali kratkoročne posljedice mogu biti izraženije, osobito za određene skupine. Kratkoročno gledano, povećanje ponude radne snage može dovesti do privremenog smanjenja plaća za domaće radnike, posebno u niskokvalificiranim ili nisko plaćenim poslovima. Ovo je osnovna primjena zakona ponude i potražnje: više ljudi, koji se natječu za iste poslove, može rezultirati sniženim plaćama. Međutim, ovaj učinak nije ujednačen u svim sektorima ili demografiji. Tvrtke, s druge strane, reagiraju na inozemne radnike širenjem proizvodnje, čime se povećava potražnja za radnom snagom i potencijalno povećavaju plaće. S vremenom se očekuje da će se plaće stabilizirati, vraćajući se na razinu prije radne migracije. Međutim, trajanje ovog kratkoročnog utjecaja ovisi o tome koliko brzo tvrtke prilagođavaju svoje razine

ulaganja i natječu li se inozemni radnici izravno s domaćima za iste poslove ili obavljaju različite zadatke (Somerville i Sumption, 2009).

Kada inozemni radnici pristupe tržištu rada u državi primateljici, a njihov se sastav vještina razlikuje od onog domaće radne snage, to može dovesti do neravnoteže na tržištu rada. Ta se neravnoteža očituje u kratkoročnim promjenama u plaćama i razinama zaposlenosti za različite vrste vještina. Ove promjene mogu zahtijevati prilagodbe u kombinaciji *output*-a gospodarstva kako bi se uspostavila ravnoteža. Nadalje, utjecaj inozemnih radnika na plaće i zapošljavanje može varirati ovisno o nekoliko čimbenika. Jedan od ključnih je fleksibilnost gospodarstva da se prilagodi promjenama u kombinaciji rezultata. Modeli koji pretpostavljaju ograničenu fleksibilnost predviđaju dugoročne učinke na plaće i zaposlenost, dok oni koji pretpostavljaju visoku fleksibilnost predviđaju minimalne dugoročne učinke, posebno s nižom zastupljenosti inozemnih radnika. Na primjer, u gospodarstvu s jednim proizvodom koji se prodaje po cijeni utvrđenoj na svjetskim tržištima, useljavanje niskokvalificiranih radnika može u početku smanjiti plaće domaćim niskokvalificiranim radnicima. Međutim, ako gospodarstvo može prilagoditi svoju kombinaciju proizvodnje, možda neće biti značajnih dugoročnih učinaka na rezultate tržišta rada. S druge strane, u gospodarstvu s heterogenim sektorom trgovačkih dobara, gdje su cijene proizvodnje fiksne na svjetskim tržištima, inozemni radnici mogu dovesti do kratkoročnih učinaka na plaće i zapošljavanje. Ipak, dugoročno gledano, prilagodbe u kombinaciji proizvodnje mogu ublažiti te učinke, potencijalno ne dovodeći do dugoročnog utjecaja na plaće i zaposlenost. Elastičnost ponude također ima važnu ulogu. Ako je ponuda rada elastična, mogu postojati i kratkoročni učinci na zaposlenost i plaće prije nego što se kombinacija *output*-a potpuno prilagodi (Dustmann i sur., 2005).

Iako može doći do kratkoročnih poremećaja, poput promjena u prosječnim plaćama i distribucijskim učincima među skupinama vještina, Edo (2019) tvrdi kako postoje i potencijalne dugoročne koristi, poput doprinosa inovacijama i stvaranju ljudskog kapitala, što može dovesti do ukupnih dobitaka za gospodarstvo. S tim u vezi, iznosi različite dimenzije utjecaja inozemnih radnika na tržište rada:

1. Učinak na prosječnu plaću: u početku povećanje broja inozemnih radnika uzrokuje smanjenje prosječne plaće. To je prije svega zato što priljev radnika mehanički smanjuje razinu fizičkog kapitala po radniku, što negativno utječe na produktivnost rada. Kao rezultat toga, prosječna plaća opada, posebno za domaće radnike koji bi se mogli suočiti s povećanom konkurencijom na tržištu rada. Međutim, dugoročno se očekuje da će tvrtke odgovoriti povećanjem akumulacije kapitala. Ova akumulacija kapitala čini kapital produktivnijim, povećavajući tako potražnju za radnom snagom i ublažavajući početne štetne učinke na plaće izazvane priljevom inozemnih radnika.

2. Učinci distribucije među skupinama vještina: pristizanje inozemnih radnika ne utječe samo na ukupni broj radnika, već također mijenja sastav radne snage po vještinama. Ova promjena u sastavu vještina može dovesti do heterogenih učinaka na plaće u različitim skupinama vještina. Obično se plaće domaćih radnika s vještinama sličnim inozemnih radnicima mogu smanjiti, dok se plaće radnika s komplementarnim vještinama mogu povećati. To može dovesti do trajnih promjena u strukturi plaća po skupinama vještina, osobito ako postoje nesavršene zamjene ili komplementarnosti među tim skupinama.
3. Alternativne prilagodbe tržišta rada: noviji modeli sugeriraju da tržišta rada mogu apsorbirati inozemnu radnu snagu bez stalnih promjena u relativnim plaćama. Jedan mehanizam za ovu prilagodbu su promjene u proizvodnim tehnikama tvrtki. Naime, tvrtke mogu prilagoditi svoju tehnologiju kako bi apsorbirala priljev radnika, ublažavajući tako negativne učinke na plaće. Na primjer, useljavanje visokokvalificiranih radnika može dovesti do povećanja ulaganja u kapital, dok useljavanje niskokvalificiranih radnika može dovesti do promjena u proizvodnim tehnikama koje favoriziraju niskokvalificiranu radnu snagu. Dodatno, stupanj zamjenjivosti između inozemnih i domaćih radnika također može utjecati na učinke plaća. Ako se specijaliziraju za različite zadatke zbog razlika u vještinama ili jezičnim sposobnostima, konkurencija i pritisak na smanjenje plaća mogu se smanjiti.
4. Doprinos stvaranju ljudskog kapitala i inovacijama: priljev inozemnih radnika, posebice visokokvalificiranih radnika, može pozitivno doprinijeti stvaranju ljudskog kapitala i inovacijama u gospodarstvima država primateljica. Visoko kvalificirani inozemni radnici, često koncentrirani u STEM područjima, mogu pridonijeti patentiranju i inovacijama. To zauzvrat može pozitivno utjecati na produktivnost i plaće za sve radnike u gospodarstvu. Štoviše, mogu potaknuti domaće inovacije, dodatno pojačavajući pozitivan učinak na gospodarstvo.

Utjecaj inozemnih radnika na tržište rada može se analizirati i kroz ekonomske modele koji razmatraju međudjelovanje čimbenika poput tehnologije proizvodnje, ponude radne snage i elastičnosti kapitala. U početku su modeli pretpostavljali da su inozemni i domaći radnici različiti čimbenici rada, no kasnija su poboljšanja prepoznala razlike među njima temeljene na vještinama. U jednostavnim modelima u kojima su inozemni i domaći radnici savršene zamjene unutar kategorija vještina, učinak imigracije na plaće ovisi o raspodjeli vještina inozemnih u usporedbi s domaćim radnicima. Na primjer, ako inozemni radnici povećaju ponudu nekvalificirane radne snage, to može dovesti do smanjenja plaća za nekvalificirane domaće radnike dok povećava plaće za kvalificirane radnike zbog relativnog nedostatka. Ovaj scenarij stvara „imigracijski višak“ koji koristi kvalificiranim radnicima. Međutim, ključna je pretpostavka o savršeno

elastičnoj ponudi kapitala. Ako se kapital brzo ne prilagodi, utjecaj na prosječne plaće mogao bi biti negativan. Istraživanja ukazuju na manji negativni učinak na prosječne plaće zbog useljavanja (Dustmann, Glitz i Frattini, 2008).

Štoviše, alternativni mehanizmi prilagodbe postoje izvan promjena plaća. Jedan mehanizam uključuje promjene u proizvodnoj kombinaciji, gdje se gospodarstvo prilagođava povećanjem proizvodnje u sektorima koji zapošljavaju vještine inozemne radnike. Drugi mehanizam djeluje kroz tehnologiju, s industrijama koje prilagođavaju svoje metode proizvodnje kako bi apsorbirale inozemnu radnu snagu bez značajnih promjena u plaćama ili proizvodnoj kombinaciji. Istraživanja pokazuju da tehnološke prilagodbe imaju važnu ulogu u apsorpciji inozemne radne snage, što sugerira da se oko dvije trećine apsorpcije radne snage događa kroz promjene u proizvodnoj tehnologiji, a ne kroz promjene u kombinaciji proizvodnje. Ovo naglašava složenost utjecaja priljeva inozemnih radnika na tržište rada i važnost razmatranja različitih mehanizama prilagodbe u ekonomskoj analizi (Dustmann i sur., 2008).

Tematici utjecaja inozemnih radnika na tržište rada može se pristupiti na način da se razlikuje ukupni učinak i relativni učinak. Ukupan učinak obuhvaća sve promjene u plaćama domaćih radnika ili zapošljavanju zbog, s obzirom na to kako različite značajke gospodarstva reagiraju na priljev inozemnih radnika. S druge strane, relativni učinak izolira izravni konkurentski učinak promjena ponude izazvanih inozemnim radnicima unutar istog kruga vještina, isključujući neizravne učinke kroz čimbenike kao što su ukupna faktorska produktivnost, omjer kapitala i rada i izbor tehnologije. Istraživanja, poput onih koje koriste nacionalni pristup kruga vještina, analiziraju varijacije u udjelima inozemnih radnika među krugovima vještina i vrijeme za procjenu relativnog učinka. Relativni učinak sugerira da domaći radnici sa sličnim vještinama kao inozemni mogu iskusiti negativne utjecaje na plaće i zaposlenost, dok bi komplementarni radnici s drugim vještinama mogli imati koristi od toga da postanu relativno rijetki. To je zato što prisutnost inozemnih radnika može promijeniti dinamiku ponude i potražnje rada unutar određenih kategorija vještina (Foged, Hasager i Yassenov, 2021).

Ukupni učinak imigracije na plaće i zaposlenost je složeniji i njegov predznak nije *a priori* definitivno poznat. Istraživanja često procjenjuju prosječni ukupni učinak, koji uzima u obzir ukupni učinak inozemnih radnika na domaće radnike u različitim regijama ili krugovima vještina. Pozitivni prosječni ukupni učinci mogući su ako inozemna radna snaga dovede do poboljšanja ukupne faktorske produktivnosti, povećanja učinkovitosti od specijalizacije i povećane potražnje zbog toga što su inozemni radnici također potrošači.

U tablici ispod sažeti su najvažniji utjecaji inozemnih radnika na tržište rada. Ista detaljniji pregled različitih aspekata utjecaja inozemnih radnika na tržište rada, uključujući promjene u plaćama, distribuciji vještina, alternative prilagodbe tržišta rada te doprinos inovacijama i stvaranju ljudskog kapitala.

DIMENZIJA UTJECAJA	OPIS
Prosječna plaća	Dolazak inozemnih radnika može imati inicijalni negativni utjecaj na prosječne plaće, budući da povećanje ponude radne snage može privremeno smanjiti plaće, posebno za domaće radnike sličnih vještina. Međutim, dugoročno se očekuje da će se prosječne plaće stabilizirati ili čak povećati, jer tvrtke obično reagiraju na priljev radne snage povećanjem ulaganja u kapital, što povećava potražnju za radnom snagom i može ublažiti početne negativne učinke.
Distribucija među skupinama vještina	Dolazak inozemnih radnika mijenja sastav radne snage po vještinama, što može rezultirati heterogenim učincima na plaće u različitim skupinama vještina. Obično se plaće domaćih radnika s vještinama sličnim inozemnim radnicima mogu smanjiti, dok se plaće radnika s komplementarnim vještinama mogu povećati. Ove promjene mogu rezultirati dugoročnim promjenama u strukturi plaća po skupinama vještina, posebno ako postoje nesavršene zamjene ili komplementarnosti među tim skupinama.
Alternativne prilagodbe tržišta rada	Tržišta rada mogu apsorbirati inozemnu radnu snagu putem različitih mehanizama prilagodbe. Jedan od tih mehanizama uključuje promjene u proizvodnoj tehnologiji, gdje tvrtke prilagođavaju svoje metode proizvodnje kako bi apsorbirale priljev radnika, čime se negativni učinci na plaće mogu ublažiti. Drugi mehanizam djeluje kroz promjene u proizvodnoj kombinaciji, gdje se gospodarstvo prilagođava povećanjem proizvodnje u sektorima koji zapošljavaju vještine inozemnih radnika.
Doprinos stvaranju ljudskog kapitala i inovacijama	Dolazak visokokvalificiranih inozemnih radnika može pozitivno doprinijeti stvaranju ljudskog kapitala i inovacijama u gospodarstvu države primateljice. Oni često donose specifična znanja i vještine u područjima poput znanosti, tehnologije, inženjeringa i matematike (STEM), što može potaknuti istraživanje, razvoj i inovacije.

Tablica 1: Utjecaj inozemnih radnika na tržište rada

Izvor: izrada autorice

U sklopu utjecaja inozemnih radnika na tržište radnika vrijedno je spomenuti i institucionalne čimbenike. Institucije kao što su snažna zaštita zaposlenja, kolektivni ugovori i visoke stope zamjene mogu ublažiti izravni konkurentski učinak inozemnih na domaće radnike smanjenjem izravne konkurencije. Međutim, te institucije također mogu pogoršati ukupne prosječne učinke ometanjem učinkovitih odgovora na ekonomske šokove. Na primjer, države restriktivnijim institucijama mogu iskusiti negativnije učinke priljeva inozemnih radnika na zapošljavanje jer preraspodjela poslova i prilagodbe šokovima na tržištu rada mogu biti sporiji. Osim toga, institucionalne razlike među državama i radnicima mogu dovesti do različitih učinaka na plaće i zapošljavanje, ovisno o čimbenicima kao što su rigidnost plaća i profesionalna mobilnost (Foged i sur., 2021).

S prethodnim u vezi, vlade mogu primijeniti protekcionističke mjere usmjerene na ograničavanje priljeva inozemnih radnika ili zaštitu domaćih radnika. Te mjere mogu imati različite oblike, uključujući strožu politiku useljavanja, kao što su ograničenja za vize ili kvote za određene industrije. Osim toga, vlade mogu nametnuti carine ili kvote na uvezenu robu i usluge kako bi zaštitile domaću industriju od strane konkurencije, čuvajući tako radna mjesta za domaće radnike. Međutim, takve protekcionističke mjere nisu bez posljedica. Oni mogu spriječiti gospodarski rast ograničavanjem protoka talenata i inovacija, što dovodi do neučinkovitosti i smanjene konkurentnosti na globalnim tržištima. Štoviše, mogu zategnuti diplomatske odnose i potaknuti ogorčenje među zajednicama, potencijalno raspirujući društvene nemire. Stoga se može reći kako je pronalaženje prave ravnoteže na tržištu rada složen izazov za kreatore politike. Zahtijeva pažljivo razmatranje ekonomskih, društvenih i političkih čimbenika, kao i prepoznavanje međusobne povezanosti globalnih tržišta i društava. U konačnici, politike koje promiču inkluzivnost, pravednost i ekonomske mogućnosti za sve dionike ključne su za snalaženje u složenosti inozemne radnike snage i dinamike tržišta rada (Costello i Freedland, 2014).

3. INOZEMNI RADNICI NA TRŽIŠTU RADA U HRVATSKOJ

U posljednjih nekoliko godina, hrvatsko tržište rada demonstriralo je izniman otpor u suočavanju s kompleksnim ekonomskim izazovima. Usprkos turbulentnim geopolitičkim događajima, poput ruske invazije na Ukrajinu, koje su potresle globalnu ekonomiju, Hrvatska je uspjela održati snažan rast svojeg gospodarstva; naime, stvarni BDP premašio razine prije pandemije, jasno ukazujući na sve veću otpornost ekonomije. Naročito ohrabrujući je trend na tržištu rada. Stopa zaposlenosti je u kontinuiranom porastu, što svjedoči o dinamičnosti i vitalnosti radne snage (European Commission, 2023). Točnije, Bulman (2023) navodi kako posljednjih godina hrvatsko tržište rada bilježi značajan napredak. Stope zaposlenosti su u porastu, smanjujući nejednakost sa zemljama OECD-a, a došlo je i do smanjenja siromaštva. S druge strane, iako se može tvrditi da se Hrvatska u javnom diskursu primarno percipira kao zemlja emigracije, a ne imigracije, Božić, Kuzmanović i Barada (2013) ističu kako trendovi mobilnosti radne snage zapravo sugeriraju da Hrvatska više nije isključivo iseljenička zemlja. Štoviše, Hrvatska sve više postaje odredište radne imigracije, odnosno, priljeva inozemnih radnika. Stoga će se, u ovom dijelu rada, predstaviti dinamika zapošljavanja inozemnih radnika, promjene u strukturi radne snage pod utjecajem inozemnih radnika, plaće inozemnih radnika i implikacije na plaće domaćih radnika te implikacije inozemnih radnika na makroekonomsku situaciju u Hrvatskoj.

3.1. Dinamika zapošljavanja inozemnih radnika

Općenito govoreći, sve veći priljev inozemnih radnika pomaže Hrvatskoj u rješavanju problema s nedostatkom vještina i ublažavanju učinaka starenja radne snage. Hrvatska je iskusila značajne valove migracija tijekom 1990-ih i ranih 2000-ih, koji su uglavnom proizašli iz ratnih sukoba iz 1990-ih (Bulman, 2023). U novijoj povijesti, kako navodi Perković (2024), Hrvatska je krenula putem ekonomskog oporavka, no nedostatak radne snage postao je ozbiljan problem. S obzirom na iseljavanje domaćih radnika u zemlje EU, potreba za inozemnim radnicima postala je neizbježna. Sve veći broj poslodavaca tražio je dopuštenje za zapošljavanje inozemne radne snage kako bi nadomjestili nedostatak domaćih radnika, posebno u sektorima kao što su građevinarstvo i turizam. Iz ugla zakona, kako je navedeno u Legal500 (2023), u Hrvatskoj je zapošljavanje i boravak stranaca normirano Zakonom o strancima. Točnije, najvažnija rješenja zakona odnose se na sljedeće kategorije:

1. Boravišna i radna dozvola: ova dozvola omogućuje državljanima trećih zemalja rad i boravak u Hrvatskoj. Zakonom o strancima, koji je na snazi od 1. siječnja 2021., uveden je sustav testiranja tržišta rada, koji je zamijenio sustav kvota.

2. Potvrda o prijavi rada: izdaje se na do 90 dana ili 30 dana u kalendarskoj godini, dopuštajući kratkoročni rad.
3. Rad bez dozvole: u posebnim slučajevima propisanim Zakonom o strancima, određeni državljani trećih zemalja mogu raditi bez dozvole.

Poslodavci moraju provesti ispitivanje tržišta rada prije podnošenja zahtjeva za boravišnu i radnu dozvolu za inozemne radnike. Ovaj test uključuje procjenu dostupnosti lokalne radne snage putem evidencije nezaposlenih i postupaka posredovanja. Izuzetak od testa tržišta rada su zanimanja koja su trajno deficitarna na tržištu rada te sezonski poslovi u poljoprivredi, šumarstvu i turizmu. Potonje nije potrebno za obnavljanje postojećih dozvola ili za određene kategorije radnika kao što su ključno osoblje u tvrtkama, samozaposleni pojedinci sa značajnim vlasničkim udjelima i nositelji EU plave karte. Zahtjeve za izdavanje dozvola za provjeru tržišta rada poslodavci podnose putem online platforme HZZ-a. Zahtjev za izdavanje dozvola za koje nije potrebna provjera tržišta rada državljani trećih zemalja ili poslodavci mogu podnijeti izravno u nadležnoj policijskoj upravi. Nadalje, strani državljani mogu tražiti posao u Hrvatskoj putem različitih kanala, uključujući Hrvatski zavod za zapošljavanje, agencije za posredovanje pri zapošljavanju, internetske platforme i javne oglase. Ugovori o radu u Hrvatskoj moraju biti u pisanom obliku, u kojima se navode uvjeti rada. Izostanak pisanog ugovora podrazumijeva radni odnos na neodređeno vrijeme. Poslodavci također moraju osigurati obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje za svoje radnike. Strani državljani koji žele obavljati regulirane profesije u Hrvatskoj moraju podnijeti zahtjev za priznavanje svojih kvalifikacija nadležnom tijelu, Ministarstvu znanosti i obrazovanja. Vrijedno je napomenuti kako državljani država članica EGP-a i Švicarske mogu raditi u Hrvatskoj bez dozvola, prema Zakonu o državljanima EGP-a i članovima njihovih obitelji (Legal500, 2023).

Dodatno, inozemni radnici mogu raditi bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada u određenim situacijama. To uključuje situacije poput spajanja obitelji, životnog partnerstva, privremenog boravka iz humanitarnih razloga, istraživača ili studenata koji rade najviše 20 sati tjedno. Inozemni radnici imaju prava koja su slična pravima hrvatskih državljana, uključujući uvjete zapošljavanja, pravo na štrajk, pravo na socijalnu sigurnost i pristup tržištu robe i usluga. Također, imaju pravo na pravnu zaštitu u slučaju nepravilnosti u radnom odnosu. Međutim, za sezonske radnike postoje posebna pravila koja omogućuju rad do 90 dana u kalendarskoj godini bez provedbe testa tržišta rada. Za produženje rada do 6 mjeseci potrebno je provesti test tržišta rada i dobiti mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Poslodavci su dužni platiti upravne pristojbe za dobivanje dozvola, koje uključuju troškove izrade biometrijske dozvole boravka i ostale administrativne naknade. Inozemni radnik može dobiti dozvolu za boravak i rad ako radi

za inozemnog poslodavca koji ima ugovor s trgovačkim društvom ili obrtnikom registriranim u RH, posebno u području visoke tehnologije. Inozemni radnik može dobiti dozvolu ako obavlja ključne poslove u trgovačkom društvu ili ako je vlasnik najmanje 51% udjela te društvo provodi strateške investicijske projekte. Omogućuje im se i premještaj unutar istog trgovačkog društva uz određene uvjete i ograničenja, uz prava za članove obitelji. Konačno, postoje posebne potvrde o prijavi rada za različite djelatnosti i razdoblja, kao što su potvrde za turističke predstavnike, umjetnike, stručne seminare, itd. (Mup.gov.hr., 2024).

Kako je već spomenuto, a do 2021. godine, Hrvatska regulirala zapošljavanje inozemnih radnika putem sustava kvota, koje su godišnje određivane za različite sektore i zanimanja. Ministarstvo rada je izrađivalo prijedloge kvota na temelju konzultacija s relevantnim službama i socijalnim partnerima. Međutim, taj sustav nije uspio efikasno reagirati na iznenadne promjene na tržištu rada, kao što su ekonomske ili zdravstvene krize, što je potvrdila situacija iz 2020. godine kada su većina kvota ostale neiskorištene zbog pandemije. Od siječnja 2021., novi Zakon o strancima zamijenio je sustav kvota sustavom koji se oslanja na testiranje tržišta rada (Butković, Samardžija i Rukavina, 2022). U okviru ovog sustava, kako navode Duić i sur. (2023), Hrvatski zavod za zapošljavanje (na zahtjev) u roku od 15 dana provodi provjeru tržišta rada radi procjene potrebe za zapošljavanjem državljanina treće zemlje. U slučaju da rezultati testiranja potvrde potrebu, prijava se proslijeđuje Ministarstvu unutarnjih poslova na provjeru poslodavca. Pozitivna provjera poslodavca uključuje kriterije kao što su registrirani obrt, ispunjavanje financijskih obveza prema državi, zaposlenje najmanje jednog radnika na puno radno vrijeme iz Hrvatske ili EGP-a u zadnjih šest mjeseci te nepostojanje osuđivanosti za neisplatu plaća. Nakon pozitivnog mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te ispunjenja svih ostalih uvjeta, policijska uprava po sjedištu poslodavca izdaje radnu dozvolu u roku od 15 dana. Iznimke od traženja mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje uključuju slučajeve kao što su produljenje boravišne i radne dozvole za istog poslodavca, sezonsko zapošljavanje u određenim sektorima do 90 dana u kalendarskoj godini, te dozvole za ključno osoblje i nositelje EU plave karte.

Štoviše, određena zanimanja koja se suočavaju s nedostatkom radne snage izuzeta su od zahtjeva za testiranje tržišta rada. To uključuje različite uloge u građevinarstvu, zanatima, ugostiteljstvu, IT-u i kulinarstvu. Potonje određuje Hrvatski zavod za zapošljavanje. Za visokokvalificirane pojedince Hrvatska može ponuditi spomenutu plavu kartu EU-a, boravišnu i radnu dozvolu prilagođenu njihovoj stručnosti. Kandidati moraju ispunjavati stroge kriterije, uključujući ponudu za posao s minimalnim trajanjem, ispunjavanje uvjeta obrazovanja i plaću najmanje 1,5 puta veću od državnog prosjeka. Proces prijave za EU

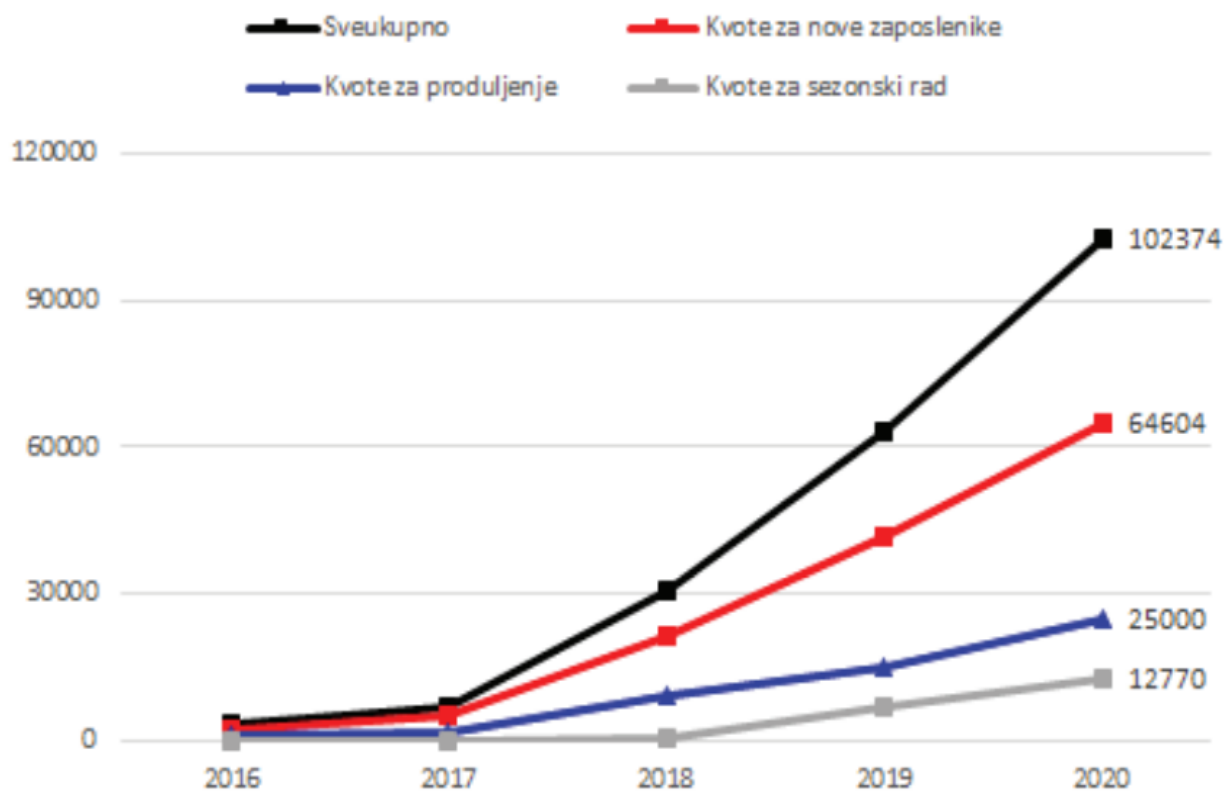
plavu kartu uključuje podnošenje relevantnih dokumenata, uključujući ugovor o radu, dokaz o stručnoj spremi i dokaz o ispunjavanju stručnih kvalifikacija. Produljenja se moraju podnijeti prije isteka trenutne dozvole (Gov.hr., 2024). Glede zaštite na radu, Šijaković (2019) navodi kako su poslodavci dužni upoznati inozemne radnike s njihovim obavezama, pravilima i pravima. Procjena rizika, obavezna za sve poslodavce, mora biti dostupna inozemnim radnicima na jeziku koji razumiju kako bi se smanjili rizici na radnom mjestu. Mjesta rada također moraju biti uređena sukladno propisima zaštite na radu, osiguravajući sigurno okruženje za sve radnike. Dokumentacija i obavijesti o zaštiti na radu moraju biti dostupne i razumljive inozemnim radnicima, a poslovi s posebnim uvjetima rada zahtijevaju posebne dozvole i provjere zdravstvenog stanja i stručne spreme. Poslodavci su odgovorni za ispravnost sredstava rada i osobne zaštitne opreme te su dužni osigurati upute i obavijesti na jeziku koji inozemni radnici razumiju. Ispitivanje radnog okoliša također je obvezno radi zaštite radnika od potencijalnih rizika.

Vrijedi napomenuti kako, unatoč nužnosti inozemne radne za održivost hrvatskog gospodarstva, stavovi društva prema ovoj populaciji su i dalje nesigurni. Točnije, postoji pretežno neutralna ili negativna percepciju među hrvatskim građanima, uz zabrinutost zbog konkurencije za posao i kulturne asimilacije. Naponi da se inozemni radnici integriraju u hrvatsko društvo suočavaju se sa raznim izazovima, uključujući jezične barijere i neadekvatne javne politike. Nedovoljno znanje hrvatskog jezika među radnicima imigrantima naglašava potrebu za poboljšanim tečajevima jezika i obrazovnim inicijativama. Osim toga, prepoznata je potreba za razvojem sveobuhvatne imigracijske i demografske politike kako bi se riješili nedostaci postojećeg sustava. Predložena rješenja uključuju provedbu programa neformalnog i informalnog obrazovanja inozemnih radnika s ciljem bolje integracije u hrvatsko društvo. Inicijative poput pravilnika o vrednovanju stečenog znanja i povećanog financiranja obrazovanja kroz Europski socijalni fond naglašavaju stalne napore u rješavanju ovih izazova (Majdančić, 2024).

3.2. Promjene u strukturi radne snage pod utjecajem inozemnih radnika

Zbog gospodarskog rasta i povećanog iseljavanja, u Hrvatskoj postoji dosljedan priljev inozemnih radnika, što rezultira promjenama u strukturi radne snage. Prema podacima Eurostata, u 2018. godini Hrvatska je imala 6,4 useljenika na 1000 stanovnika. Također, inozemni radnici iz trećih zemalja činili su značajniji udio u zaposlenima u pravnim osobama, s 2,17% u odnosu na 0,61% udio useljenika iz zemalja EU-a. Nadalje, ukupan broj useljenika u 2019. godini iznosio je 37,726, od čega je 26% bilo hrvatskih državljana, 7% državljana EU-a, dok je većinski udio, 66%, činilo stanovništvo iz trećih zemalja. Ovaj veći postotak hrvatskih državljana djelomično je rezultat dvojnog državljanstva Hrvata iz Bosne i Hercegovine i drugih susjednih država, kao i povratka mnogih Hrvata iz drugih europskih država (Butković i sur., 2022).

Godišnji broj kvota za inozemne radnike u razdoblju od 2016. do 2020. godine prikazan je na Slici 1. i u Tablici 2. Najznačajniji porast odobrenog broja kvota zabilježen je 2020. godine, prije nego što je pandemija COVID-19 značajno utjecala na globalno gospodarstvo. Očigledno je da odljev domaće radne snage rezultira velikim brojem inozemnih radnika koji dolaze u zemlju, a posebno je to primjetno nakon 2017. godine. Ovo se posebno odražava u kategorijama kvota za sezonski rad, koje su odobrene na kraće vremensko razdoblje, uglavnom za potrebe turizma i ugostiteljstva. Kvote za novozaposlene radnike pokazuju ubrzani rast od 2017. godine, s posebnim naglaskom na sektore graditeljstva, turizma i ugostiteljstva. Ti sektori su ključni za hrvatsko gospodarstvo, što potvrđuje činjenica da su u prosjeku činili oko 57% od ukupnog broja odobrenih kvota za novo zapošljavanje u razdoblju od 2016. do 2020. godine (Butković i sur., 2022).



Slika 1: Kvote u Hrvatskoj (2016.-2020.)

Izvor: Butković, H., Samardžija, V. i Rukavina, I. (2022). *Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*. Zagreb. IRMO, str. 28.

GODINA	KVOTE ZA NOVE RADNIKE	KVOTE ZA SEZONSKO ZAPOSLENJE	KVOTE ZA PRODULJENJE	UKUPNO
2016.	2300	15	800	3115
2017.	5211	15	1800	7026
2018.	21 210	540	9000	30 750
2019.	41 810	6540	15 000	63 350
2020.	64 604	12 770	25 000	102 374

Tablica 2: Kvote prema kategorijama

Izvor: rad autorice, prema: Butković, H., Samardžija, V. i Rukavina, I. (2022). *Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj*. Zagreb. IRMO, str. 28.

Najveći broj dodijeljenih dozvola u 2020. godini bio je u sektoru „graditeljstvo“, s 22.331, čime je dosegnuta stopa ispunjenosti kvote od 78,14%. Najviše inozemnih radnika zapošljava sektor „građevinarstvo“ kojeg karakterizira izuzetno zahtjevan, nesiguran i općenito slabo plaćen posao (u usporedbi s tercijarnim sektorom), koji često zahtijeva mobilnost ovisno o području rada tvrtke, uz stalnu izloženost vremenskim prilikama, čineći ga neprivačnim hrvatskim radnicima (Horvat, 2021). Ecimović Nemarnik (2023) navodi kako izdavanje radnih dozvola u 2021. godini bilježi značajan porast. Izdano je gotovo dvadeset tisuća dozvola više u odnosu na prethodnu godinu; točnije, izdano je ukupno 82.000 dozvola.

U 2022. godini, prema Puškarić (2023), Hrvatska je svjedočila značajnom porastu broja inozemnih radnika koji su dobili dozvole za boravak i rad. Odobreno je ukupno 124.121 dozvola, što predstavlja značajan porast u odnosu na prethodnu godinu. Najveći broj dozvola izdan je državljanima Bosne i Hercegovine, Srbije, Nepala, Sjeverne Makedonije i Kosova. Sektori graditeljstva, turizma i ugostiteljstva, industrije te prometa i veza bilježe najveći broj izdanih dozvola. Najčešća zanimanja za koja su izdane dozvole uključuju zidarstvo, ugostiteljstvo, tesarstvo i rad na visokogradnji, što odražava potrebe ovih sektora za dodatnom radnom snagom. Uz to, odobreno je i 503 dozvole za rad visokokvalificiranim radnicima iz trećih zemalja putem EU plavih karata. Ecimović Nemarnik (2023) dodatno navodi kako su najviše dozvola izdale Policijska uprava Zagrebačka, Policijska uprava Istarska, Policijska uprava Splitsko-dalmatinska, Policijska uprava Primorsko-goranska i Policijska uprava Dubrovačko-neretvanska.

U 2023. godini, Hrvatska je bilježila dodatani priljev inozemnih radnika. Prema podacima, ukupno je izdano 172.499 dozvola za boravak i rad, od čega se većina odnosila na novo zapošljavanje. Najveći dio inozemnih radnika, njih gotovo 70 tisuća, pronašao je zaposlenje u sektoru graditeljstva, što ukazuje na dinamičnu

aktivnost u ovom sektoru. Turizam i ugostiteljstvo također su bili značajni sektori za zapošljavanje inozemnih radnika, s gotovo 46 tisuća novozaposlenih. Ovi podaci ukazuju na važnost inozemnih radnika u održavanju konkurentnosti hrvatskog turizma i njegovoj sposobnosti da zadovolji sezonske potrebe. Kada je riječ o porijeklu inozemnih radnika, Bosna i Hercegovina je (ponovno) bila vodeća zemlja s koje su dolazili radnici, slijedi Srbija, dok su Nepal, Indija i Sjeverna Makedonija također značajne zemlje iz kojih su dolazili radnici. Kada su u pitanju regije u kojima su se inozemni radnici najviše zapošljavali, Grad Zagreb i njegova okolica, Istarska županija te Splitsko-dalmatinska županija ističu se kao glavna odredišta. Ovi podaci sugeriraju koncentraciju ekonomske aktivnosti u urbanim centrima, ali i potrebu za radnom snagom u turistički razvijenim regijama (Index.hr, 2024).

Na temelju navedenih informacija, jasno je da je Hrvatska doživjela značajne promjene u strukturi radne snage zbog priljeva inozemnih radnika. Prvo (i najvažnije), ovaj priljev kontinuirano raste, što je rezultat gospodarskog rasta i povećane potrebe za radnom snagom u sektorima poput graditeljstva, turizma i ugostiteljstva. Drugo, odljev domaće radne snage rezultirao je potrebom za inozemnim radnicima, osobito u sektorima gdje su uvjeti rada manje atraktivni ili su plaće niže, kao što je graditeljstvo. Treće, graditeljstvo, turizam i ugostiteljstvo su sektori s najvećim priljevom inozemnih radnika. To sugerira da su ti sektori ključni za ekonomiju Hrvatske, ali i da nema domaće radne snage. Četvrto, većina inozemnih radnika dolazi iz susjednih zemalja poput Bosne i Hercegovine i Srbije, ali također i iz zemalja poput Nepala, Indije i Sjeverne Makedonije. To ukazuje na raznolikost u porijeklu inozemnih radnika. Konačno, veći dio inozemnih radnika zapošljava se u urbanim centrima poput Zagreba i okolnih područja, Istarske županije te Splitsko-dalmatinske županije. To sugerira koncentraciju ekonomske aktivnosti u urbanim područjima, posebno u turistički razvijenim regijama.

3.3. Plaće inozemnih radnika i implikacije na plaće domaćih radnika

Razlike u plaćama između inozemnih domaćih radnika na hrvatskom tržištu rada naglašavaju složeno međudjelovanje socioekonomskih čimbenika koji oblikuju potencijale i prilike za zaradu. Iako su uloženi napor da se inozemni radnici integriraju u radnu snagu, razlike u plaćama i dalje postoje, odražavajući temeljne izazove koji zahtijevaju pomnije ispitivanje. Jedan značajan čimbenik koji pridonosi razlikama u plaćama je razlika u obrazovnim kvalifikacijama i razinama vještina između inozemnih i domaćih radnika. Inozemni radnici mogu se suočiti s preprekama u pristupu kvalitetnom obrazovanju i programima osposobljavanja, što rezultira nedostatkom vještina koji ograničava njihovu sposobnost da se natječu za bolje plaćena radna mjesta. Osim toga, razlike u poznavanju jezika mogu dodatno spriječiti pristup inozemnih radnika određenim sektorima ili ulogama, gdje je tečno poznavanje jezika preduvjet za

zapošljavanje. Diskriminirajuće prakse također igraju značajnu ulogu u održavanju razlika u plaćama. Inozemni radnici mogu se susresti s pristranostima i predrasudama u procesu zapošljavanja, što dovodi do nejednakog tretmana i nižih plaća u usporedbi s njihovim domaćim kolegama. Poslodavci mogu iskoristiti ranjiv položaj radnika imigranata, nudeći im niže plaće i manje beneficija zbog njihovog percipiranog nedostatka pregovaračke moći (Botrić, 2015).

Prema novim podacima, tekuće prosječne neto plaće inozemnih radnika kreću se između 600 i 700 eura, što je tek malo iznad zakonskog minimuma. Ova situacija postavlja pitanje održivosti i pravednosti ovih primanja, posebno uzimajući u obzir fizičku i mentalnu težinu poslova koje obavljaju (Perković, 2024). S druge strane, Kovač (2020) navodi kako značajan priljev inozemnih radnika izaziva rasprave i o njihovom utjecaju na visinu plaća domaćih radnika. Postoje zabrinutosti da bi takav priljev mogao smanjiti cijenu rada za domaće radnike, konkurentnost na tržištu rada te može potaknuti iseljavanje domaćih radnika u potrazi za boljim uvjetima rada u inozemstvu. Međutim, prema istraživanjima provedenim u drugim zemljama EU koje su suočene s ovim pitanjem, rezultati sugeriraju da negativni utjecaj priljev inozemnih radnika na plaće domaćih radnika nije statistički značajan. To može biti zbog činjenice da su inozemni i domaći radnici često različiti po svojim kvalifikacijama i vještinama te da su često u konkurenciji s drugim inozemnim radnicima, a ne s domaćim radnicima. Kako je već navedeno, inozemni radnici u Hrvatskoj obično počinju s nižim plaćama od domaćih radnika te im treba određeno vrijeme da dostignu istu razinu plaća. Međutim, postoji tendencija da se jaz u plaćama smanjuje s vremenom, posebno kod visokokvalificiranih inozemnih radnika. Unatoč tim izazovima, postoji nekoliko pozitivnih aspekata uvoza radne snage. Priljev inozemnih radnika može nadomjestiti nedostatak domaće radne snage, potaknuti ekonomsku aktivnost i povećati produktivnost u određenim sektorima. To bi moglo imati dugoročne koristi za gospodarstvo, uključujući potencijalno povećanje plaća i stvaranje novih radnih mjesta.

3.4. Implikacije inozemnih radnika na makroekonomsku situaciju u Hrvatskoj

Priljev inozemnih radnika u Hrvatsku donosi sa sobom niz makroekonomskih implikacija koje oblikuju gospodarski pejzaž zemlje. Priljev inozemnih radnika ublažava nedostatak radne snage i pomaže u rješavanju problema s nedostatkom vještina. Kako je istaknuto, Hrvatska se suočava s izazovima nedostatka radne snage, posebno u sektorima poput građevinarstva i turizma. Priljev inozemnih radnika nadoknađuje te nedostatke i omogućuje kontinuirani rad ovih sektora. Prema Bulman (2023), Hrvatska je iskusila značajne valove migracija tijekom 1990-ih i ranih 2000-ih, koji su uglavnom proizašli iz ratnih sukoba iz 1990-ih. Ovi valovi migracija stvorili su temelj za kasnije prisustvo inozemnih radnika, koji su postali neizbježni za održavanje ekonomske aktivnosti. Nadalje, priljev inozemnih radnika ima utjecaj na

strukturu radne snage i sektorsku raspodjelu rada. Butković i sur. (2022) primjećuju da su sektorima kao što su građevinarstvo, turizam i ugostiteljstvo privučeni veći brojevi inozemnih radnika. Ovi sektori postaju ključni za ekonomiju Hrvatske, a priljev strane radne snage održava njihovu konkurentnost i produktivnost. Nadalje, plaće inozemnih radnika mogu imati implikacije na plaće domaćih radnika. Prema Ecimović Nemarnik (2023), razlike u plaćama između inozemnih i domaćih radnika odražavaju složeno međudjelovanje socioekonomskih čimbenika, uključujući razlike u obrazovnim kvalifikacijama i razinama vještina. Dok inozemni radnici mogu privlačiti niže plaće zbog nedostatka određenih vještina ili obrazovanja, moguće je da to stvara pritisak na plaće domaćih radnika u istim sektorima, bez obzira na to što načelno nisu statistički značajne. Ovaj dinamičan odnos između plaća inozemnih i domaćih radnika zahtijeva pažljivo praćenje kako bi se osigurala pravedna i održiva plaća za sve radnike.

Nadalje, a na temelju analize prikazane u Banić, Pripužić i Rebić (2024), moguće je istaknuti nekoliko ključnih točaka o potencijalnom utjecaju inozemnih radnika na BDP Hrvatske. Prvi od njih je povećanje radne snage. Naime, demografski izazovi, poput starenja i iseljavanja mladih i visokoobrazovanih radnika, postupno potkopavaju bazu radne snage u Hrvatskoj. S obzirom na trenutne izazove, strani radnici postaju ključni za održivost gospodarskog rasta. Obično se zapošljavaju u radno intenzivnim sektorima gdje postoji manjak domaće radne snage, pomažući datoj organizaciji da održi ili poveća razinu proizvodnje. Priljev stranih radnika također može popuniti poticaj u lokalnoj zajednici jer oni svoje plaće troše na domaćem tržištu, čime ga dodatno stimuliraju. Štoviše, prisutnost istih može potaknuti političke, ali i društvene reforme prema intervencijama u obrazovanju domaće radne snage, koje bi ponudile dugoročni razvoj i konkurenciju. Drugi je rast potencijalnog BDP-a. Točnije, povećanjem broja stranih radnika, raste i potencijalni BDP jer se proizvodna sposobnost zemlje proširuje. Drugim riječima, to bi značilo da količina produktivnog radnog vremena dostupnog gospodarstvu raste, čime se izravno pridodaje proizvodnom outputu. Ova bi radna snaga mogla biti produktivnija uz odgovarajuće ulaganje u infrastrukturu i tehnologiju koja optimizira resurse i dodaje vrijednost proizvedenoj robi i uslugama. Osim toga, strana radna snaga može donijeti nova znanja i tehnike koje su također prijeko potrebne kako bi se unaprijedili procesi i potaknule inovacije. To zauzvrat može učiniti Hrvatsku konkurentnijom na međunarodnom tržištu i diversificirati gospodarstvo razvojem novih sektora i industrija.

Treći je poticaj uslužnom sektoru. U sklopu potonjeg, strana radna snaga vrlo često čini razliku u uslužnim djelatnostima, osobito u zajednicama koje uvelike ovise o sezonskom turizmu i teškim građevinskim projektima. S obzirom na to da je turizam jedna od glavnih gospodarskih grana Hrvatske, potrebna mu je kvalificirana radna snaga koja će moći neposredno pružati kvalitetne usluge. Prihodi od turizma doprinose

BDP-u, ali i zapošljavanju i društveno-ekonomskom razvoju na regionalnoj razini. Strani radnici doprinose ovim sektorima ne samo brojčanim povećanjem radne snage, već i nuđenjem raznih iskustava koja mogu obogatiti ponudu usluga i podržati inovativne pristupe u radu s klijentima. Četvrti su mogući utjecaji na produktivnost. Teoretski, iako povećanje broja radnika povećava potencijal za proizvodnju, važno je fokusirati se na produktivnost ako se žele ostvariti stvarne koristi unutar BDP-a. Programi osposobljavanja i stručnog usavršavanja strane radne snage u okviru Instituta za rad i tehnologiju u Hrvatskoj mogu omogućiti kvalitetno uključivanje na tržište rada. Proučavanje i usvajanje inozemne prakse može poslužiti i kao prilika domaćim tvrtkama za unapređenje poslovanja i poslovnih modela. Potrebno je stvoriti takvo okruženje koje će poticati radnu etiku i poboljšati uvjete rada, što će dugoročno pridonijeti zadovoljstvu i lojalnosti radnika prema poslodavcu te učiniti radnike produktivnijima. Konačno, potrebno je razmotriti i razne izazove kako bi rast postao održiv i uključiv. Donosi nejednakosti koje negativno pridonose socijalnoj koheziji zbog nepravednih uvjeta rada i nejednakosti u pravima domaćih i stranih radnika. Vlada i poslodavci bi stoga trebali raditi na stvaranju politika koje osiguravaju zastupljenost prava svih radnika, promicanje kulturne raznolikosti i smanjenje jezičnih prepreka. Organizacija zajedničkih događaja i radionica može pružiti platformu na kojoj se kultura može razmjenjivati i socijalna integracija poboljšati. Štoviše, time će se poboljšati međuovisnost i suradnja. To će osigurati da se ekonomska dobit ostvarena stranom radnom snagom prenese natrag u lokalne zajednice za širi društveni i gospodarski razvoj (Banić i sur., 2024).

4. USPOREDBA UTJECAJA INOZEMNIH RADNIKA NA TRŽIŠTE RADA HRVATSKE S DRUGIM DRŽAVAMA

S obzirom na prethodnu analizu, u ovom dijelu rada usporedit će se utjecaj inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske s drugim državama. Točnije, predstaviti će se tri države: Njemačka, Ujedinjeno Kraljevstvo i Sjedinjene Američke Države, te usporediti njihove politike zapošljavanja, dinamika tržišta rada i implikacije na domaće radnike.

4.1. Njemačka

Usporedba utjecaja inozemnih radnika na tržište rada u Njemačkoj i Hrvatskoj pruža uvid u priljev inozemnih radnika, regulaciju i dinamiku zapošljavanja, promjene u strukturi radne snage te implikacije na plaće domaćih radnika. Kada je riječ o priljevu inozemnih radnika, analiza u trećem dijelu rada otkrila je primjetan kontinuirani porast priljeva inozemnih radnika u Hrvatskoj, što je posljedica gospodarskog rasta i povećane potrebe za radnom snagom u sektorima poput graditeljstva, turizma i ugostiteljstva. Većina inozemnih radnika dolazi iz susjednih zemalja, ali i iz drugih zemalja poput Nepala, Indije i Sjeverne Makedonije. Prema Tas (2019), Njemačka također bilježi značajan priljev inozemnih radnika, posebno u sektorima gdje postoji manjak radne snage, poput IT-a, zdravstva i građevinske industrije. Inozemni radnici uglavnom dolaze iz drugih europskih zemalja, ali i izvan EU, kao što su Turska i druge azijske zemlje.

Glede regulacije zapošljavanja inozemnih radnika, ista je u Hrvatskoj je prošla kroz promjene, od sustava kvota do testiranja tržišta rada. Postoje posebne kategorije za izdavanje radnih dozvola, kao što su sezonski poslovi u poljoprivredi, šumarstvu i turizmu. Njemačka, kako navodi Tas (2019), ima složen sustav regulacije zapošljavanja inozemnih radnika, koji uključuje različite vrste viza i dozvola ovisno o kvalifikacijama i potrebama tržišta rada. Njemački Zakon o useljenskim za stručnu radnu snagu i njegova reforma 2020. omogućuju lakši pristup tržištu rada za kvalificirane strane radnike. Nadalje, u Njemačko su plaće inozemnih radnika obično konkurentne i odražavaju njihove kvalifikacije i iskustvo. Povećana konkurencija može utjecati na stabilnost plaća domaćih radnika u određenim sektorima, ali isto tako može potaknuti poslodavce na poboljšanje uvjeta rada i ponudu boljih plaća kako bi zadržali talente. Kako je prikazano, priljev inozemnih radnika u Hrvatskoj može izazvati određene implikacije na plaće domaćih radnika, posebno ako su inozemni radnici voljni raditi za niže plaće ili u uvjetima koji su manje atraktivni za domaće radnike. Međutim, to također može potaknuti konkurentnost na tržištu rada i potaknuti poslodavce da ponude atraktivnije uvjete kako bi privukli i zadržali domaću radnu snagu.

4.2. Ujedinjeno Kraljevstvo

Kada je riječ o Ujedinjenom Kraljevstvu i Hrvatskoj, tržišta rada u obje države suočavaju se s sličnim izazovima, ali imaju i neke razlike u pristupu i dinamici zapošljavanja inozemnih radnika. Kao i Hrvatska, Ujedinjeno Kraljevstvo također je suočeno s nedostatkom radne snage u različitim sektorima, posebno u sektorima poput zdravstva, građevinarstva i ugostiteljstva. Međutim, politika zapošljavanja inozemnih radnika u Ujedinjenom Kraljevstvu temelji se na sustavu bodovanja koji ocjenjuje vještine i kvalifikacije inozemnih radnika. Ovaj sustav je često mijenjan, posebno nakon Brexita, što je dovelo do određenih izazova u privlačenju i zadržavanju inozemnih radnika. Uz to, pandemija COVID-19 dodatno je otežala situaciju jer su putovanja bila ograničena, što je utjecalo na priljev inozemnih radnika.

Nadalje, u Hrvatskoj je priljev inozemnih radnika doveo do značajnih promjena u strukturi radne snage, posebno u sektorima kao što su građevinarstvo, turizam i ugostiteljstvo. U Ujedinjenom Kraljevstvu su političke promjene nakon Brexita, zajedno s pandemijom COVID-19, utjecale na dinamiku zapošljavanja inozemnih radnika. Ovo je dovelo do određenih promjena u strukturi radne snage i potrebama za radnom snagom. Nadalje, razlike između plaća inozemnih i inozemnih radnika u Ujedinjenom Kraljevstvu mogu biti značajne, ali su uglavnom usmjerene prema razlikama u kvalifikacijama i vještinama. U nekim sektorima, poput zdravstva, inozemni radnici mogu imati slične ili čak više plaće od domaćih radnika zbog nedostatka kvalificirane radne snage. Međutim, u sektorima kao što su ugostiteljstvo i poljoprivreda, plaće inozemnih radnika često su niže od plaća domaćih radnika, što može izazvati napetost na tržištu rada (Migrationobservatory.ox.ac.uk, 2023). Ukratko, i Hrvatska i Ujedinjeno Kraljevstvo suočavaju se s izazovima nedostatka radne snage i oslanjanja na inozemne radnike kako bi zadovoljili potražnju u određenim sektorima. Međutim, pristupi i dinamika zapošljavanja inozemnih radnika razlikuju se između ove dvije zemlje, što rezultira različitim implikacijama na tržište rada i ekonomiju u cjelini.

4.3. Sjedinjene Američke Države

Utjecaj inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske i Sjedinjenih Američkih Država različit je zbog razlika u gospodarskim uvjetima, imigracijskim politikama i strukturi radne snage. Kako je prikazano u trećem dijelu rada, inozemni radnici u Hrvatskoj postaju sve važniji zbog nedostatka domaće radne snage, pogotovo u sektorima poput građevinarstva, turizma i ugostiteljstva. Ova situacija je rezultat gospodarskog rasta i iseljavanja domaćih radnika. Priljev inozemnih radnika pomaže u održavanju konkurentnosti gospodarstva, ali može izazvati nesigurnost i negativne percepcije među domaćim radnicima zbog straha od konkurencije za posao i kulturne asimilacije. Unatoč tome, Hrvatska se suočava s izazovima u integraciji inozemnih radnika, uključujući jezične barijere i potrebu za poboljšanim obrazovnim inicijativama.

S druge strane, u Sjedinjenim Američkim Državama inozemni radnici imaju dugotrajniji utjecaj na tržište rada. SAD ima bogatu povijest imigracije i mnoge industrije ovise o inozemnoj radnoj snazi. Imigranti često obavljaju poslove koji su manje atraktivni za domaće radnike ili zahtijevaju specifične vještine. Imigracijska politika SAD-a, iako je podložna promjenama, tradicionalno je bila usmjerena prema privlačenju visokokvalificiranih radnika i rješavanju potreba za radnom snagom kroz različite programe viza. Osim toga, struktura radne snage u SAD-u je raznolikija i veća nego u Hrvatskoj, što rezultira raznolikim utjecajem inozemnih radnika na različite sektore i regije, a njihov doprinos gospodarstvu je znatan (Somerville i Sumption, 2009). Točnije, pri ovoj usporedbi treba uzeti u obzir nekoliko ključnih aspekata:

1. Dinamika zapošljavanja inozemnih radnika: Hrvatska je doživjela značajan porast u priljevu inozemnih radnika, posebno u sektorima kao što su građevinarstvo, turizam i ugostiteljstvo. To je rezultat nedostatka domaće radne snage i povećane potrebe za radnom snagom u ključnim sektorima gospodarstva. Slično kao i u Hrvatskoj, Somerville i Sumption (2009) navode kako SAD također bilježi priljev inozemnih radnika, ali u većem obimu, budući da su SAD globalna ekonomska sila i imaju izuzetno raznoliko tržište rada. Inozemni radnici u SAD dolaze iz različitih dijelova svijeta i obavljaju raznolike poslove, od nisko kvalificiranih do visoko kvalificiranih radnih mjesta.
2. Zakonski okvir i postupci zapošljavanja inozemnih radnika: Zakon o strancima u Hrvatskoj regulira zapošljavanje inozemnih radnika putem sistema testiranja tržišta rada. Poslodavci moraju proći postupak provjere tržišta rada prije zapošljavanja inozemnih radnika. Postoje i iznimke za određena zanimanja koja su trajno deficitarna na tržištu rada ili za sezonske poslove u određenim sektorima. U SAD-u, prema Somerville i Sumption (2009), proces zapošljavanja inozemnih radnika reguliran je putem različitih programa i viza, kao što su H-1B vize za visoko kvalificirane radnike, H-2B vize za sezonske radnike, te L-1 vize za transfere unutar tvrtke. Postupak dobivanja ovih viza može biti složen i podložan promjenama ovisno o političkim okolnostima.
3. Integracija inozemnih radnika u društvo: iako se Hrvatska sve više otvara za inozemne radnike, postoji određena doza nepovjerenja i nesigurnosti u društvu. Inozemni radnici suočavaju se s izazovima kao što su jezične barijere i kulturna prilagodba. Potrebno je ulaganje u programe integracije kako bi se olakšalo njihovo uključivanje u hrvatsko društvo. Slično potonjem, prema navodima Somerville i Sumption (2009), integracija inozemnih radnika u SAD također može biti kompleksna zbog raznolikosti kultura i jezika. Međutim, SAD ima dugotrajnu tradiciju imigracije i razvijene programe integracije, uključujući tečajeve engleskog jezika i programe za pomoć u zapošljavanju i obrazovanju.

4. Utjecaj na domaće radnike: priljev inozemnih radnika može imati različite implikacije na domaće radnike. S jedne strane, može doći do povećanja konkurencije za određena radna mjesta, posebno u sektorima gdje je ponuda radne snage već ograničena. S druge strane, priljev inozemnih radnika može ublažiti nedostatak radne snage i pomoći u održavanju konkurentnosti gospodarstva. Kada je riječ o SAD-u, Somerville i Sumption (2009) tvrde da, u nekim slučajevima, inozemni radnici mogu puniti praznine u radnoj snazi i omogućiti rast gospodarstva, dok u drugim slučajevima mogu izazvati zabrinutost zbog smanjenja plaća ili gubitka radnih mjesta za domaće radnike.

Dakle, dok inozemni radnici imaju ulogu na tržištima rada u Hrvatskoj i SAD-u, različiti čimbenici kao što su zakonodavstvo, integracija, i socio-ekonomska situacija mogu rezultirati različitim ishodima i percepcijama ovih radnika u oba društva. Konačno, a s obzirom na istaknuto u ovom dijelu rada, tablica ispod predstavlja usporedbu utjecaja inozemnih radnika na tržište rada u Hrvatskoj, Njemačkoj, Ujedinjenom Kraljevstvu i Sjedinjenim Američkim Državama.

ASPEKTI	HRVATSKA	NJEMAČKA	UK	SAD
Priljev inozemnih radnika	Kontinuirani porast, dolaze iz susjednih i drugih država	Značajan priljev, uglavnom iz drugih europskih zemalja i izvan EU (npr. Turska, azijske zemlje)	Priljev inozemnih radnika, smanjen nakon Brexita i tijekom pandemije COVID-19	Dugotrajan priljev, inozemni radnici dolaze iz različitih dijelova svijeta
Zakonski okvir	Testiranje tržišta rada, posebne kategorije za izdavanje radnih dozvola (npr. sezonski poslovi)	Složen sustav, različite vrste viza i dozvola ovisno o kvalifikacijama, Zakon o useljeništvu za stručnu radnu snagu	Sustav bodovanja, promjene nakon Brexita, različite vize (npr. H-1B, H-2B, L-1)	Različiti programi viza (npr. H-1B, H-2B), podložno političkim promjenama
Integracija	Izazovi kao što su jezične barijere i kulturna prilagodba,	Izazovi u integraciji, potrebno ulaganje u programe	Kompleksna integracija zbog raznolikosti kultura i jezika,	Razvijeni programi integracije, tradicija imigracije

	potreba za poboljšanim obrazovnim inicijativama	integracije (jezični tečajevi, obrazovanje)	razvijeni programi integracije	
Utjecaj na domaće radnike	Povećana konkurencija za određena radna mjesta, poticaj za poboljšanje uvjeta rada i plaća	Povećana konkurencija, moguće poboljšanje uvjeta rada, stabilnost plaća u određenim sektorima	Konkurencija i napetost na tržištu rada, moguće smanjenje plaća u nekim sektorima	Punjenje praznina u radnoj snazi, rast gospodarstva ili zabrinutost zbog smanjenja plaća/gubitka radnih mjesta

Tablica 3: Usporedba utjecaja inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske i odabranih država

Izvor: rad autorice

5. BUDUĆI TRENDOVI INOZEMNIH RADNIKA NA TRŽIŠTU RADA HRVATSKE

Općenito, budućnost tržišta rada u Hrvatskoj oblikovana je snažnim utjecajem tehnološke revolucije, koja je promijenila način na koji radnici posluju i obavljaju svoje zadatke. Automatizacija i digitalizacija ključni su trendovi koji su se već transformirali, a nastavit će transformirati, hrvatsko gospodarstvo i radnu snagu. Prvo, automatizacija je postala norma u većini sektora, s tvrtkama koje sve više koriste digitalne tehnologije za ubrzanje poslovanja, smanjenje troškova i poboljšanje kvalitete. Pandemija bolesti COVID-19 dodatno je ubrzala ovaj proces, prisiljavajući organizacije da se prilagode i usvoje nove tehnologije radi opstanka. Iako postoji strah od gubitka radnih mjesta, istraživanja pokazuju da će automatizacija stvoriti nova radna mjesta i poslove. Drugo, većina radnih aktivnosti u Hrvatskoj danas su podložne automatizaciji, s najvećim potencijalom za automatizaciju u sektorima poput proizvodnje, veleprodaje i usluga smještaja i pripreme hrane. Očekuje se da će se do 2030. godine automatizirati oko 22 posto ukupnog broja radnih sati, ali unatoč tome, neka zanimanja i sektori bit će manje pogođeni. Treće, očekuje se da će radna mjesta koja će biti izgubljena zbog automatizacije biti zamijenjena novim radnim mjestima. Međutim, potrebno je prilagoditi se novim zahtjevima tržišta rada. Radnici će morati stjecati nove socio-emocionalne, tehnološke i kognitivne vještine kako bi ostali konkurentni na tržištu rada (Mckinsey.com, n.d.).

Četvrto, sve dionike u Hrvatskoj, uključujući tvrtke, javne ustanove, obrazovne institucije i pojedince, potrebno je uključiti u pripremu društva za promjene na tržištu rada. To uključuje strateško planiranje radne snage, programe preobrazbe radne snage, prilagodbu obrazovnih sustava te poticanje cjeloživotnog učenja i samo-razvoja kod pojedinaca. Nadalje, a s obzirom na trendove automatizacije i digitalizacije, inozemni radnici morat će biti spremni prilagoditi se novim zahtjevima tržišta rada. To može uključivati stjecanje novih vještina kako bi ostali konkurentni ili pronalaženje specijaliziranih područja u kojima su manje pogođeni automatizacijom. Također, potrebno je osigurati da politike i programi preobrazbe radne snage uključuju i podržavaju inozemne radnike, osiguravajući njihovu integraciju i održivost na tržištu rada. Sveobuhvatan pristup koji uključuje suradnju između različitih dionika bit će ključan za uspješno suočavanje s izazovima koje donosi tehnološka transformacija (Mckinsey.com, n.d.).

Kada je riječ isključivo o inozemnim radnicima, budućnost hrvatske radne snage prolazi kroz duboku transformaciju, potaknutu demografskim promjenama, ekonomskim imperativima i potrebom za strateškim planiranjem. U proteklih šest godina u Hrvatskoj se značajno povećao broj inozemnih radnika, sa 7.800 na oko 130.000 zaposlenih, što čini oko osam posto domaće radne snage. Ovaj porast strane radne snage, osobito iz zemalja poput Nepala, postao je ključna komponenta raznih sektora, pri čemu stranci

čine čak jednu petinu radne snage u određenim granama. Iako je teško utvrditi točan doprinos nominalnom BDP-u, on nedvojbeno igra ključnu ulogu u pokretanju stvarnog rasta gospodarstva. Stopa participacije radne snage u Hrvatskoj, koja trenutno iznosi 70 posto, ispod je europskog prosjeka od 75 posto. Postizanje ovog mjerila zahtijevalo bi dodatnih 120.000 radnih mjesta na tržištu. Međutim, demografske projekcije daju drugačiju sliku hrvatske radne snage, s očekivanim smanjenjem do 400 000 ljudi u sljedeća dva desetljeća zbog čimbenika kao što su starenje i pad stanovništva. Ova prijeteća nestašica predstavlja značajan izazov za poslodavce i gospodarstvo u cjelini. Kao odgovor, Hrvatska mora tražiti različita rješenja, uključujući veći priljev inozemnih radnika (Anđelković, 2023).

Nadalje, u Hrvatskoj će budućnost inozemnih radnika vjerojatno biti oblikovana kombinacijom evoluirajućih migracijskih politika, potražnje tržišta rada i integracijskih napora. Hrvatska će vjerojatno nastaviti razvijati svoju migracijsku strategiju koja će poslužiti kao temelj za buduće migracijske i integracijske politike. Ova će strategija imati za cilj iskoristiti potencijal migracije za gospodarski rast uz osiguranje zaštite prava i mogućnosti radnika migranata. Naglasak na konstruktivnom dijalogu s različitim dionicima, uključujući vladu, socijalne partnere, stručnjake, organizacije civilnog društva i predstavnike migranata, bit će ključan u oblikovanju ovih politika. Jedan značajan aspekt budućnosti inozemnih radnika u Hrvatskoj je potreba za uključivim pristupom integraciji. Dok ograničenja kapaciteta trenutno mogu ograničiti uključenost sindikata u integracijske napore, priznaje se da će to postati nužnost u budućnosti. Sindikati će se vjerojatno sve više zalagati za mehanizme potpore za pomoć domaćim i inozemnim radnicima, prepoznajući važnost osiguravanja pravednog tretmana i pristupa pravima za sve radnike. U pogledu politike, postojeći okvir, poput Zakona o strancima, možda će trebati dodatno doraditi kako bi se riješila praktična pitanja i pojednostavili administrativni procesi. To bi moglo uključivati izmjene i dopune kako bi se bolje prilagodile potrebama i poslodavaca i radnika migranata, kao što je rješavanje kašnjenja u dobivanju radnih dozvola (Butković i sur., 2022).

Slično prethodnom, a kako bi zadovoljili rastuće potrebe tržišta rada, kreatori politika, poslodavci i relevantni dionici morat će surađivati na razvoju uključivih politika i inicijativa koje olakšavaju zapošljavanje, integraciju i zadržavanje inozemnih radnika. Ti naponi mogu uključivati pojednostavljenje administrativnih postupaka za zapošljavanje inozemnih radnika, provedbu ciljanih programa osposobljavanja i jezičnih programa kako bi se unaprijedile njihove vještine i integracija u radnu snagu te osigurala zaštita njihovih prava i dobrobiti. Osim toga, može doći do sve većeg prepoznavanja važnosti raznolikosti i uključenosti na radnom mjestu, budući da inozemni radnici donose vrijedne perspektive, stručnost i kulturološke uvide koji mogu doprinijeti inovacijama i konkurentnosti. Međutim, mogu se

pojavit i izazovi, uključujući potencijalne napetosti oko mogućnosti zapošljavanja, plaća i socijalne integracije. Rješavanje ovih izazova zahtijevat će usklađene napore za poticanje dijaloga, promicanje uzajamnog razumijevanja i rješavanje svih problema kroz učinkovite političke okvire i mehanizme socijalne podrške (Pauković, 2024).

Dakle, a s obzirom na demografske projekcije koje ukazuju na smanjenje domaće radne snage, Hrvatska će se i dalje oslanjati na priljev inozemnih radnika kako bi zadovoljila potrebe tržišta rada. Ključni su elementi budućnosti inozemnih radnika u Hrvatskoj evoluirajuće migracijske politike, integracijski napori te potreba za uključivim pristupom. Sindikati će također imati važnu ulogu u osiguravanju pravednog tretmana radnika, dok će politički okviri morati biti prilagođeni kako bi se olakšali administrativni procesi i zaštitila prava radnika migranata. Suradnja svih dionika, uključujući poslodavce, političare, sindikate i migrante, bit će ključna za uspješno suočavanje s izazovima koje donosi rastući utjecaj inozemnih radnika na tržištu rada Hrvatske. Važno je stvarati politike i inicijative koje potiču integraciju, raznolikost i uključenost na radnom mjestu, uz istovremeno rješavanje eventualnih napetosti i izazova (Butković i sur., 2022).

6. ZAKLJUČAK

U zaključku, utjecaj inozemnih radnika na tržište rada predstavlja složen fenomen. Isti se može razlikovati ovisno o razini razvijenosti gospodarstva, strukturi plaća, prisutnosti sindikata, te fleksibilnosti tržišta rada. U gospodarstvima s visokom fleksibilnošću i otvorenim tržištem, inozemni radnici mogu pridonijeti povećanju konkurentnosti i inovacija, dok u gospodarstvima s ograničenom fleksibilnošću mogu izazvati veće poremećaje. Kratkoročno gledano, priljev inozemnih radnika može dovesti do privremenog smanjenja plaća, posebno za radnike s nižim kvalifikacijama ili u nisko plaćenim sektorima. Međutim, dugoročno, očekuje se da će se tržište rada prilagoditi, a plaće se mogu stabilizirati ili čak povećati zbog pozitivnih učinaka na produktivnost i inovacije. Osim toga, dolazak inozemnih radnika može rezultirati promjenama u sastavu radne snage, što može imati heterogene učinke na različite skupine radnika. Radnici s vještinama sličnim inozemnim radnicima mogu iskusiti smanjenje plaća, dok se plaće radnika s komplementarnim vještinama mogu povećati. Tvrtke se mogu prilagoditi priljevu inozemnih radnika promjenom proizvodne tehnologije ili prilagođavanjem proizvodne kombinacije. Ovi mehanizmi mogu pomoći u ublažavanju negativnih učinaka na plaće i zaposlenost. Institucionalni čimbenici također imaju važnu ulogu u oblikovanju učinaka inozemnih radnika na tržište rada. Snažna radnička zaštita, kolektivni ugovori i politika useljavanja mogu utjecati na konkurentski pritisak na domaće radnike, dok istovremeno mogu ograničiti prilagodbe tržištu rada. Ograničenja useljavanja, kvote za određene industrije i protekcionističke mjere mogu se primijeniti kako bi se zaštitili domaći radnici, ali takve mjere mogu imati i negativne posljedice poput smanjene konkurentnosti i gospodarskog rasta.

Analiza utjecaja inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske otkriva kako postoji sve veći priljev inozemnih radnika. Isto predstavlja važnu strategiju za rješavanje problema nedostatka vještina i suočavanje s demografskim izazovima. U prošlosti, ratni sukobi i ekonomske krize stvorili su valove migracija, dok je nedostatak radne snage postao sve izraženiji u novijem razdoblju. U skladu s tim, zakonodavstvo je evoluiralo kako bi odgovorilo na potrebe tržišta rada, prije svega putem Zakona o strancima. Ovaj zakon je, od 2021. godine, zamijenio sustav kvota sustavom testiranja tržišta rada, pružajući fleksibilniji pristup zapošljavanju inozemnih radnika. Test tržišta rada provodi se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, što omogućuje bržu reakciju na promjene u potrazi za radnom snagom. Nadalje, inozemni radnici imaju prava i obveze slične domaćim radnicima te su podložni istim zakonskim i sigurnosnim standardima na radnom mjestu. Međutim, postoji izazov u integraciji inozemnih radnika u društvo zbog jezičnih barijera i nedostatka adekvatnih politika integracije.

Utvrđeno je i to kako postoje značajke promjene u strukturi radne snage zbog sve većeg broja inozemnih radnika. Ovi trendovi jasno ukazuju na nekoliko ključnih zaključaka. Točnije, kontinuirani rast priljeva inozemnih radnika rezultat je ekonomskog procvata i potrebe za radnom snagom u sektorima kao što su graditeljstvo, turizam i ugostiteljstvo. Odljev domaće radne snage potiče potražnju za inozemnim radnicima, osobito u sektorima s manje atraktivnim uvjetima rada ili nižim plaćama, poput graditeljstva. Najveći broj inozemnih radnika zapošljava se u sektorima graditeljstva, turizma i ugostiteljstva, što ukazuje na njihovu ključnu ulogu u hrvatskoj ekonomiji. Većina inozemnih radnika dolazi iz susjednih zemalja poput Bosne i Hercegovine i Srbije, ali također i iz zemalja poput Nepala, Indije i Sjeverne Makedonije, što pokazuje raznolikost u porijeklu radne snage. Zapošljavanje inozemnih radnika uglavnom se koncentrira u urbanim centrima poput Zagreba i okolnih područja, Istarske županije te Splitsko-dalmatinske županije, što ukazuje na koncentraciju ekonomske aktivnosti u tim regijama.

Osim toga, rastući priljev inozemnih radnika u Hrvatsku postavlja brojna pitanja o socioekonomskim dinamikama, tržištu rada i makroekonomskim implikacijama. Razlike u plaćama između inozemnih i domaćih radnika, kao i njihov utjecaj na plaće i produktivnost, izazivaju različite reakcije i potrebu za pažljivim promatranjem. Na mikroekonomskoj razini, razlike u plaćama reflektiraju kompleksne čimbenike poput obrazovnih razlika, jezičnih barijera i diskriminacije na radnom mjestu. Inozemni radnici često počinju s nižim primanjima i suočavaju se s preprekama u napredovanju, što može imati dugoročne implikacije na njihovu integraciju i prilike za napredovanje. Štoviše, postoji bojazan da bi njihova prisutnost na tržištu rada mogla izvršiti pritisak na plaće domaćih radnika, posebno u sektorima gdje su inozemni radnici dominantni. Na makroekonomskoj razini, priljev inozemnih radnika može imati pozitivan utjecaj na povećanje radne snage i potencijalnog BDP-a. Njihova prisutnost pomaže u rješavanju nedostatka radne snage u ključnim sektorima poput građevinarstva i turizma te potiče ekonomsku aktivnost. Međutim, važno je pratiti njihovu produktivnost i osigurati da njihovo zapošljavanje ne rezultira neželjenim nuspojavama poput povećane nejednakosti ili izrabljivanja radnika.

Usporedba utjecaja inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske s drugim državama također pruža uvid u različite politike zapošljavanja, dinamiku tržišta rada i implikacije na domaće radnike. U smislu priljeva inozemnih radnika, Hrvatska bilježi kontinuirani porast, često dolazeći iz susjednih zemalja, kao i iz drugih regija poput Nepala i Indije. Slično tome, Njemačka doživljava značajan priljev, posebno u sektorima poput IT-a i zdravstva, dok se radnici u većem obimu regrutiraju iz drugih europskih zemalja i izvan EU, poput Turske. U Ujedinjenom Kraljevstvu, priljev inozemnih radnika smanjen je nakon Brexita, što je dodatno komplicirano pandemijom COVID-19. SAD, s druge strane, ima dugotrajnu povijest imigracije i raznoliko

tržište rada, s inozemnim radnicima koji dolaze iz svih dijelova svijeta. Regulacija zapošljavanja inozemnih radnika varira među zemljama. Hrvatska ima sustav kvota i testiranja tržišta rada, dok Njemačka ima složen sustav viza i dozvola, posebno za kvalificiranu radnu snagu. U Ujedinjenom Kraljevstvu, politika zapošljavanja temelji se na sustavu bodovanja, dok SAD koristi različite programe viza za visoko kvalificirane i sezonske radnike. Implikacije na domaće radnike također su različite. Priljev inozemnih radnika može povećati konkurenciju za određena radna mjesta, ali isto tako može potaknuti poboljšanje uvjeta rada i plaća. U Hrvatskoj, Njemačkoj i Ujedinjenom Kraljevstvu, situacija se razlikuje ovisno o sektoru, dok SAD ima dugotrajni utjecaj imigracije na tržište rada, s inozemnim radnicima koji obavljaju raznolike poslove.

Konačno, budućnost tržišta rada u Hrvatskoj oblikovana je tehnološkom revolucijom, što će utjecati na potražnju za vještinama radne snage. Automatizacija i digitalizacija postaju norma, što će stvoriti nova radna mjesta, ali će zahtijevati nove vještine od radnika. Hrvatska će se morati prilagoditi ovim promjenama kroz programe preobrazbe radne snage i cjeloživotnog učenja. Što se tiče inozemnih radnika, njihova budućnost u Hrvatskoj bit će oblikovana migracijskim politikama, potražnjom tržišta rada i integracijskim naporima. Hrvatska će trebati razviti migracijsku strategiju koja potiče gospodarski rast uz zaštitu prava radnika migranata. Suradnja svih dionika bit će ključna za uspješno suočavanje s izazovima tehnološke transformacije i osiguranje održivog razvoja tržišta rada u budućnosti.

POPIS LITERATURE

Knjige i znanstveni članci

1. Bartram, D. (2005). *International Labor Migration: Foreign Workers and Public Policy*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
2. Berg, L. (2016). *Migrant Rights at Work: Law's Precariousness at the Intersection of Immigration and Labour*. Oxon: Routledge.
3. Bean, F. D. i Brown, S. K. (2021). *Encyclopedia of Migration*. Dordrecht: Springer Netherlands.
4. Botrić, V. (2015). Karakteristike doseljenih osoba i hrvatsko tržište rada: eksplorativno istraživanje. *Migracijske i etničke teme*, 31(1), 39-63.
5. Božić, S., Kuzmanović, B. i Barada, V. (2013). Strani radnici u Hrvatskoj: porijeklo, status, orijentacije. *Migracijske i etničke teme*, 29(3), 367-404.
6. Costello, C. i Freedland, M. R. (2014). *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law*. Oxford: Oxford University Press.
7. Drori, I. (2009). *Foreign Workers in Israel: Global Perspectives*. Albany: State University of New York Press.
8. Douglass, M. i Roberts, G. S. (2000). *Japan and Global Migration: foreign workers and the advent of a multicultural society*. Oxon: Routledge.
9. Dustmann, C., Fabbri, F. i Preston, I. (2005). The Impact of Immigration on the British Labour Market. *The Economic Journal*, 115(507), 324-341.
10. Dustmann, C., Glitz, A. i Frattini, T. (2008). The labour market impact of immigration. *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 477-494.
11. Ecimović Nemarnik, R. (2023). Ocjena radne sposobnosti stranih radnika. *Sigurnost*, 65(1), str. 133-135.
12. Edo, A. (2019). The Impact Of Immigration On The Labor Market. *Journal of Economic Surveys*, 33(3), 922-948.
13. Horvat, D.M. (2021). Važnost stranih radnika za razvoj gospodarstva u Varaždinskoj županiji. *Radovi Zavoda za znanstveni rad Varaždin*, 32, str. 79-93.
14. Hunt, J. i Gauthier-Loiselle, M. (2010). How Much Does Immigration Boost Innovation? *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2(2), str. 31-56.
15. Jordaan, J. A. (2017). Foreign workers and productivity in an emerging economy: The case of Malaysia. *Review of Development Economics*, 22(1), str. 148-173.

16. Majdančić, A. (2024). The Outlook of 2024 Political Developments in Croatia. *Weekly Briefing*, 69(4).
17. Munck, R., Schierup, C. U. i Delgado Wise, R. (2012). *Migration, Work and Citizenship in the New Global Order*. Oxon: Routledge.
18. Oláh, J., Halasi, G., Szakály, Z., Popp, J. i Balogh, P. (2017). The Impact of International Migration on the Labor Market - A Case Study from Hungary. *Amfiteatru Economic*, 19(46), str. 790-805.
19. Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
20. Salowsky, H. (1973). Economic impact of foreign labour. *Intereconomics*, 8(2), 59-62.
21. Scholten, P. (2022). *Introduction to Migration Studies: An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity*. Cham: Springer.
22. Seiger, F.-K., Timmerman, C., Salazar, N. B. i Wets, J. (2020). *Migration at Work: Aspirations, Imaginaries & Structures of Mobility*. Leuven: Leuven University Press.
23. Shaker, L., Abdul, S. i Shalan, R. A. (2019). Foreign Employment and its Impact on Human Resource Management for Supply Chains. *International Journal of Supply Chain and Inventory Management*, 8(1).
24. Shelley, T. (2007). *Exploited: migrant labour in the new global economy*. London/New York: Zed Books.
25. Šijaković, A. (2019). Zaštita na radu i strani radnici u RH. *Sigurnost*, 61(4), str. 391-394.
26. Tatatru G. F. (2020). Migration - an Overview on Terminology, Causes and Effects. *Logos Universality Mentality Education Novelty: Law*, 7(2), 10-29.
27. Vidak Teskera, I., Kovačević, M. i Golub, B. (2023). Strani radnici u Hrvatskoj: primjer Virovitičko-podravске županije. *Zbornik radova „Kontinentalna Hrvatska: povijesni kontekst, aktualnosti i perspektive u budućnosti“*, str. 123-136.

Internetski i ostali izvori

1. Banić, F., Pripužić, D i Rebić, P. (2024). Što nam različite statistike govore o broju stranih radnika u Hrvatskoj i kako se te brojke odražavaju na potencijalni BDP? Hnb.hr. URL: <https://www.hnb.hr/-/sto-nam-razlicite-statistike-govore-o-broju-stranih-radnika-u-hrvatskoj-i-kako-se-te-brojke-odrazavaju-na-potencijalni-bdp>
2. Bulman, T. (2023). A better performing labour market for inclusive convergence in Croatia. OECD Working Papers No. 1784.

3. Butković, H., Samardžija, V. i Rukavina, I. (2022). Strani radnici u Hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj. Zagreb: IRMO.
4. Duić, D., Goldner Lang, I., Kontak, M. i Kršinić, A. (2023). European Social Union - Report for Croatia. FIDE Report, No. 3, str. 144-166.
5. European Commission (2023). Country Report - Croatia. Economy-finance.ec.europa.eu. URL: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2023-05/HR_SWD_2023_611_en.pdf
6. Ferjanić Hodak, D., Kesar, O. i Matečić, I. (2019). The influence of foreign labour force on service provision and hotel guests' experience - the case of coastal Croatia. Tourism in Southern and Eastern Europe: Creating Innovative Tourism Experiences: The Way to Extend the Tourist Season. Rijeka: University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management.
7. Foged, M., Hasager, L. i Yassenov, V. (2021). The Role of Labor Market Institutions in the Impact of Immigration on Wages and Employment. IZA discussion paper series, No. 14158.
8. Gov.hr. (2024). Work of foreign nationals. Gov.hr. URL: <https://gov.hr/en/work-of-foreign-nationals/1214>
9. Index.hr. (2024). U Hrvatskoj se 2023. zaposlio 112.981 stranac. Indeks.hr. URL: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/u-hrvatskoj-se-2023-zaposlio-112981-stranac-evo-odakle-su-dosli/2527236.aspx>
10. Legal500 (2023). Employment of foreign workers in croatia: legal framework and procedures. Legal.500.com. URL: <https://www.legal500.com/developments/thought-leadership/employment-of-foreign-workers-in-croatia-legal-framework-and-procedures/>
11. Mckinsey.com (n.d.). Budućnost rada u Hrvatskoj: Preobrazba hrvatske radne snage u dobu digitalizacije i automatizacije. Mckinsey.com. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Croatia/Future%20of%20work/Future-of-work-Croatia-HRV.pdf>
12. Migrationobservatory.ox.ac.uk (2023). The Labour Market Effects of Immigration. Migrationobservatory.ox.ac.uk. URL <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/the-labour-market-effects-of-immigration/>
13. Mup.gov.hr. (2024). Državljeni trećih zemalja. Mup.gov.hr. URL: <https://mup.gov.hr/gradjani-281562/moji-dokumenti-281563/stranci-333/drzavljeni-trecih-zemalja/281820>
14. Pauković, D. (2024). Hrvatska bi mogla prepoloviti potrebe za zapošljavanjem stranih radnika. Lidermedia.hr. URL:

<https://lidermedia.hr/biznis-i-politika/hrvatska-bi-mogla-prepoloviti-potrebe-za-zaposljavanjem-stranih-radnika-156170>

15. Perković, B. (2024). Jako narastao broj stranih radnika u Hrvatskoj. Index.hr. URL:
<https://www.index.hr/vijesti/clanak/koliko-su-placeni-strani-radnici-u-hrvatskoj/2526288.aspx>
16. Puškarić, K. (2023). Rekordan broj stranih dozvola u 2022.: Najviše iz zemalja u okruženju i Nepalaca. Lidermedia.hr. URL:
<https://lidermedia.hr/biznis-i-politika/rekordan-broj-stranih-dozvola-u-2022-najvise-iz-zemalja-u-okruzenju-i-nepalaca-148385>
17. Somerville, W. i Sumption, M. (2009). Immigration and the labour market: theory, evidence and policy. London: Migration Policy Institute.
18. Tas, D. (2019). Does immigration affect native's labor market outcomes in Germany? Växjö: Linnaeus University.

SAŽETAK

Naslov: Analiza utjecaja inozemnih radnika na tržište rada u Hrvatskoj

U ovom završnom radu analizira se utjecaj inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske. Metode istraživanja obuhvaćaju temeljitu analizu podataka o zapošljavanju i strukturi radne snage, kao i pregled relevantne literature radi boljeg razumijevanja teorijskih i praktičnih aspekata utjecaja inozemnih radnika. Jedan od ključnih pronalazaka rada je složenost fenomena prisutnosti inozemnih radnika. Iako njihova prisutnost može donijeti određene prednosti poput popunjavanja praznina u radnoj snazi i poticanja ekonomske aktivnosti u sektorima kao što su građevinarstvo i turizam, isto tako može stvoriti izazove, poput pritiska na domaće radnike i promjena u strukturi radne snage. Pronalasci također sugeriraju kontinuirani porast priljeva inozemnih radnika u Hrvatskoj, posebno u sektorima koji su osjetljivi na nedostatak domaće radne snage. Ova dinamika zapošljavanja ima utjecaj na tržište rada, promjene u strukturi plaće i ekonomsku stabilnost zemlje. Usporedba politika zapošljavanja i dinamike tržišta rada u Hrvatskoj s drugim zemljama pruža dodatni uvid u različite strategije i prakse u upravljanju zapošljavanjem inozemnih radnika. Ova usporedba pomaže identificirati najbolje prakse i moguće prilagodbe politika u Hrvatskoj radi poboljšanja učinkovitosti i održivosti tržišta rada. Zaključno, naglašava se potreba za prilagodbom tržišta rada migracijskim politikama radi osiguranja održivog razvoja. Također se ističe važnost suradnje svih dionika, uključujući vladu, poslodavce, sindikate i civilno društvo, u razvoju i provedbi politika koje će promicati inkluzivno i održivo tržište rada u Hrvatskoj.

Ključne riječi: tržište rada, inozemni radnici, Hrvatska

ABSTRACT

Title: Analysis of the impact of foreign workers on the Croatian labor market.

This Undergraduate thesis analyzes the impact of foreign workers on the Croatian labor market. The research methods include a thorough analysis of data on employment and workforce structure, as well as a review of relevant literature for a better understanding of the theoretical and practical aspects of the influence of foreign workers. One of the key findings of the thesis is the complexity of the phenomenon of the presence of foreign workers. While their presence can bring certain benefits, such as filling gaps in the labor force and stimulating economic activity in sectors such as construction and tourism, it can also create challenges, such as pressure on domestic workers and changes in the structure of the workforce. The findings also suggest a continued increase in the influx of foreign workers in Croatia, especially in sectors that are sensitive to the lack of domestic labor. This employment dynamic has an impact on the labor market, changes in the salary structure, and the economic stability of the country. A comparison of employment policies and labor market dynamics in Croatia with those in other countries provides additional insight into different strategies and practices for managing the employment of foreign workers. This comparison helps to identify best practices and possible policy adjustments in Croatia to improve the efficiency and sustainability of the labor market. In conclusion, the need to adapt the labor market to migration policies is emphasized in order to ensure sustainable development. The importance of the cooperation of all stakeholders, including the government, employers, unions, and civil society, in the development and implementation of policies that will promote an inclusive and sustainable labor market in Croatia is also highlighted.

Keywords: labor market, foreign workers, Croatia

POPIS SLIKA I TABLICA

Slika 1: Kvote u Hrvatskoj (2016.-2020.).....	19
Tablica 1: Utjecaj inozemnih radnika na tržište rada.....	13
Tablica 2: Kvote prema kategorijama.....	20
Tablica 3: Usporedba utjecaja inozemnih radnika na tržište rada Hrvatske I odabranih država.....	29