

RAD STRANIH RADNIKA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Varga, Paula

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:214227>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-10**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Veleučilište u Karlovcu
Odjel sigurnosti i zaštite
Stručni diplomski studij sigurnosti i zaštite

Paula Varga

RAD STRANIH RADNIKA U RH

DIPLOMSKI RAD

Karlovac, srpanj 2023

Karlovac University of Applied Sciences
Safety and Protection Department
Professional graduate study of security and protection

Paula Varga

THE WORK OF FOREIGN WORKERS IN THE REPUBLIC OF CROATIA

FINAL PAPER

Karlovac, July 2023

Veleučilište u Karlovcu
Odjel sigurnosti i zaštite
Stručni diplomski studij sigurnosti i zaštite

Paula Varga

RAD STRANIH RADNIKA U RH

DIPLOMSKI RAD

Mentor: Zoran Vučinić, v. pred

Karlovac, srpanj 2023

PREDGOVOR

Zahvaljujem svom mentoru profesoru Zoranu Vučiniću i profesorici Marineli Vulić na pomoći tijekom pisanja diplomskog rada, ali i na prenesenom znanju tijekom svih pet godina studiranja.

Želim se zahvaliti svojim sestrama Petri i Josipi, svojim prijateljicama Ivi, Andreji i Klari bez kojih studiranje u Karlovcu ne bi bilo isto. Hvala Vam cure moje.

Hvala mojim bakama, mom bratu Antunu i mom Patriku.

Posebno se zahvaljujem svojim roditeljima koji su mi bili neizmjerena podrška sve ove godine. Svoj uspjeh i diplomu posvećujem njima. Volim Vas.

SAŽETAK

Hrvatska se posljednjih godina susreće sa manjkom radne snage u određenim djelatnostima. Nakon ulaska u Europsku Uniju Hrvatsko gospodarstvo doživljava odljev radne snage, posebno u sektoru zdravstva, turizma i građevinarstva. Sektor građevinarstva susreće se s najvećim problemima kada je riječ o nedostatku radne snage, smatra se da će vremenom većina radnika u tom sektoru biti upravo stranci. Potražnja za radnicima iz dana u dan raste i kao moguće rješenje problema nestašice radne snage hrvatsko gospodarstvo nameće opciju uvoza stranaca. Stranac je osoba koja nije naš državljanin, tj. državljanin RH, međutim ima državljanstvo neke od država članica Europskog gospodarskog prostora. Može imati državljanstvo Švicarske Konfederacije, državljanstvo treće zemlje ili je osoba koja nema državljanstvo. Prije nekoliko godina strani radnici su uglavnom bili s područja bivše Jugoslavije, međutim potražnja za radnicima unutar granica Europske unije sve je veća, a uvjeti puno bolji nego u Hrvatskoj i s tim dolazi do odlaska istih preko granica Hrvatske. Zato se potražnja za stranim radnicima proširuje na zemlje (Azija) gdje je velik broj stanovništva u potrazi za boljim poslom. Ovakvo zapošljavanje zovemo izvor iz "trećih zemalja". Da bi se neki stranac zaposlio u Republici Hrvatskoj mora ispunjavati određene uvjete kako bi stekao radnu dozvolu. Oni se odnose na ulazak i izlazak, boravak u našoj zemlji, te na zapošljavanje, a isti su propisani Zakonom o strancima.

U sklopu ovog diplomskog rada obrađuje se tema stranih radnika u republici Hrvatskoj, uvjetima koje trebaju ispuniti, ali i problemi s kojima se susreću prilikom rada.

Ključne riječi: potražnja, radna snaga, problemi, zapošljavanje, treće zemlje

SUMMARY

In recent years, Croatia has been facing a labor shortage in certain industries. After joining the European Union, the Croatian economy is experiencing an outflow of labor, especially in the health, tourism and construction sectors. The construction sector faces the biggest problems when it comes to the lack of manpower, it is believed that over time the majority of workers in that sector will be precisely foreigners. The demand for workers is growing day by day, and as a possible solution to the labor shortage problem, the Croatian economy is imposing the option of importing foreigners. A foreigner is a person who is not our citizen, i.e. a citizen of the Republic of Croatia, but has the citizenship of one of the member states of the European Economic Area. He can have the citizenship of the Swiss Confederation, the citizenship of a third country or be a stateless person. A few years ago, foreign workers were mainly from the former Yugoslavia, however, the demand for workers within the borders of the European Union is increasing, and the conditions are much better than in Croatia, and with that comes the departure of them across the borders of Croatia. That is why the demand for foreign workers is expanding to countries (Asia) where a large number of the population is looking for a better job. This type of employment is called a source from "third countries". In order for a foreigner to be employed in the Republic of Croatia, he must meet certain conditions in order to obtain a work permit. They relate to entry and exit, stay in our country, and employment, and they are prescribed by the Aliens Act.

As part of this diploma thesis, the subject of foreign workers in the Republic of Croatia, the conditions they need to meet, but also the problems they encounter during work, is discussed.

Keywords: Demand, workforce, problems, employment, third countries

SADRŽAJ

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA.....	I
PREDGOVOR	II
SAŽETAK.....	III
SUMMARY	IV
SADRŽAJ	V
1.1. Predmet i cilj rada	1
1.2. Sadržaj i struktura rada	1
1.3. Izvori podataka i metode prikupljanja	2
2. DOLAZAK OSOBE STRANOG DRŽAVLJANSTVA U RH	3
2.1. Radne dozvole	5
2.2. Mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje	6
2.3. Dozvole za boravak i rad bez testa tržišta rada.....	6
2.4. Rad bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada	7
2.5. Produljenje dozvole za boravak i rad	8
2.6. Eu plava karta	8
2.7. Prava nositelja plave karte u europskoj uniji	9
3. TRAŽENJE POSLA U RH	10
3.1. Hrvatski zavod za zapošljavanje	10
3.2. Agencije za privremeno zapošljavanje	11
3.2.1. Ugovor o ustupanju radnika (odnos agencija - korisnik)	12
3.2.2. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova (odnos agencija – radnik).....	12
3.2.3. Obveze koje ima agencija prema ustupljenom radniku.....	12
3.2.4. Obveze poduzeća – korisnika.....	13
3.3. Agencije za posredovanje pri zapošljavanju	14
3.4. Osnivanje agencija za posredovanje pri zapošljavanju	15
4. TRENDVI NA TRŽIŠTU RADA.....	17
4.1. Potražnja za radnicima.....	17
4.2. Položaj stranaca pri zapošljavanju	20
4.3. Problemi s poslodavcem i rješenje istih	21
4.4. Privlačenje stranih radnika	21
4.5. Sustav nagrađivanja.....	25

5. PROBLEMI S KOJIMA SE SUSREĆU STRANI RADNICI	27
5.1. Zaštita na radu i strani radnici u RH	29
5.2. Zakonske obveze u pogledu zaštite na radu	30
5.2.1. Izrada procjene rizika	31
5.2.2. Osposobljavanje za rad na siguran način	32
5.2.3. Obavješćivanje i savjetovanje	35
5.2.4. Poslovi s posebnim uvjetima rada	35
5.2.5. Sredstva rada i osobna zaštitna oprema	37
5.2.6. Upute za rad, sigurnosni znakovi i pisane obavijesti	37
5.2.7. Radni okoliš	38
6. ZAKLJUČAK	39
POPIS LITERATURE	41
POPIS SLIKA	44

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Glavni cilj ovog završnog rada je prikazati život stranaca u RH i ukazati na probleme na koje nailaze tijekom zapošljavanja, ali i tijekom rada. Za razliku kada su strani radnici bili zaposlenici s područja bivše Jugoslavije, kojima nije bila potrebna posebna prilagodba na kulturu i jezik, a strani radnici sa sobom donose različite kulture, običaje, jezik ali i velika očekivanja zbog kojih se često razočaraju životom u našoj zemlji. U sklopu ovog rada analizira se princip zapošljavanja stranih državljana prema novom Zakonu u Republici Hrvatskoj. Hrvatska je nedavno promijenila zakonodavni okvir za reguliranje rada stranaca koji je prije toga bio restriktivan. Novi Zakon o strancima je na snazi od 01. siječnja 2021. godine koji kontrolira strane državljane prilikom ulaska, boravka i rada u RH. Podaci o izdanim dozvolama za boravak i rad stranih državljana pokazuju da je za 2022. godine izdano 124 000 dozvola, a u prvih 4 mjeseci 2023. godine 54 000 dozvola (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2023). Kroz rad će se ukazati na zakonske obveze u pogledu zaštite na radu za strane radnike. Poslodavci su primorani ulagati u nova znanja i sustave da bi se povezali sa stranim državljanima koji žele doći raditi u RH. Poslodavac je dužan voditi računa o stranim državljanima te ih uputiti na sve obveze, pravila ali i prava koja imaju kada je riječ o zaštiti na radu. Te na što bolji način aklimatizirati ih na prilike koje nudi RH i motivirati ih na rad.

1.2. Sadržaj i struktura rada

Ovaj diplomski rad sadrži 6 glavnih poglavlja. Na samom početku, u prvom poglavlju kroz uvod se upoznajemo sa ciljem i temom diplomskog rada. Strukturu diplomskog rada, izvorima podataka i metodom s kojom sam prikupljala podatke.

U slijedećem odnosno drugom dijelu obrađuje se dolazak osobe stranog državljanstva u RH, način dobivanja radne dozvole i dozvola za boravak, i dobivanje EU plave karte. Upoznajemo se sa terminom tržišta rada i što je to mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Treće poglavlje odnosi se na načine pronalaska posla u Republici Hrvatskoj, gdje se govori o zapošljavanju pomoću burze rada odnosno Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ili pomoću agencije za privremeno zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju gdje se upoznajemo sa dobrim i lošim stranama agencije.

Četvrto poglavlje pod nazivom trendovi na tržištu rada govori o potražnji za radnicima, položaju stranaca pri zapošljavanju, na koji način privući strane radnike i kako ih sustavom nagrađivanja pridobiti i zadržati što duže na dodijeljenom radnom mjestu.

Problemi s kojima se susreću strani radnici je naslov petog poglavlja gdje je opisano s kakvim se problemima susreću strani radnici, na koji ih način možemo promijeniti i kako strane radnike uklopiti u društvo naše zemlje da se osjećaju prihvaćenije i ugodnije. Također u petom poglavlju govori se o vođenju sigurnosti i zaštite za strane radnike i o zakonskim obvezama koje se referiraju na zaštitu i sigurnost na radu za strane radnike.

Na kraju rada nalazi se zaključak kao šesto poglavlje, te popis literature i popis slika na samom kraju.

1.3. Izvori podataka i metode prikupljanja

Prilikom pisanja diplomskog rada služila sam se različitim metodama istraživanja, znanstvenom stručnom literaturom, kao i onoj koja je raspoloživa na internetskim stranicama. Služila sam se isto tako vlastitim izvorima koje sam stekla tijekom studiranja i obavljanja stručne prakse. Poslužila sam se i tuđim istraživačkim radovima, opisivala pojmove, koristila zaključke i iznosila objašnjenja.

2. DOLAZAK OSOBE STRANOG DRŽAVLJANSTVA U RH

Željom za započinjanjem rada i života u RH sve osobe stranog državljanstva, građani EU i osobe trećih zemalja moraju proći zadani put do samog početka rada. Na svom putu za svrhu imaju ostvariti i zaštititi prava koja im kao stranim radnicima pripadaju. To je iznimno važno za državu jer ih mora evidentirati i svrstati u kategorije kojima pripadaju sa svojim pravima unutar postavljenih zakonskih okvira.

Sukladno propisima Zakona o strancima, strani državljanin može raditi i živjeti u RH na osnovu:

- Odobrenja za boravak i rad u zemlji, dokazu o prijavljenom radu (dokaz o prijavljenom radu do devedeset radnih dana ili dokaz da je u kalendarskoj godini prijavljen do trideset dana u radni odnos – Zakon o strancima - članak 140., članak 144.),
- Sukladno članku 89. Zakona o strancima – strani državljanin može živjeti i raditi u RH bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada.[1]
- Osoba stranog državljanstva koja dolazi na rad u RH, prijavljuje se za rad preko agencije za zapošljavanje stranih radnika, putem nadležnog ministarstva, konzularnog predstavništva ili osobno na način istraživačkih metoda (mrežno pretraživanje poslova).

Pri dolasku osoba stranog državljanstva dužna je podnijeti zahtjev za prijavu ili odjavu prebivališta ili boravišta koju predaje u područnoj Policijskoj upravi ili policijskoj postaji, na osnovu mjesta u kojem strani državljanin namjerava prijaviti svoje prebivalište ili boravište.

Strani državljanin za prijavu/odjavu prebivališta/boravišta dužan je priložiti:

- Obrazac 16a - ispunjen: Obrazac se odnosi na prijavu ili odjavu boravišta ili prebivališta – odnosno prijava o promjeni adrese. (Slika 1)
- Isprava koja se odnosi na stranca: osobna iskaznica stranca, strana putna isprava, putna isprava stranca, potvrda koja dokazuje privremeno

zadržavanje ili dokaz o oduzimanju putne isprave, potvrda koja dokazuje nestanak putne isprave.

- Potvrda o vjerodostojnosti identiteta.
- Dokaz koji prilaže ovlaštenik prijave za na privremenom ili stalnom boravku ili dugotrajnom boravištu za državljanina treće zemlje.

PRIJAVA PRIJAVA/ODJAVA SMJEŠTAJA, BORAVIŠTA, PREBIVALIŠTA I PRIJAVA PROMJENE ADRESE STANOVANJA REGISTRATION/CANCELLATION OF ACCOMMODATION, TEMPORARY AND PERMANENT RESIDENCE AND REGISTRATION OF CHANGE OF ADDRESS	
<input type="checkbox"/> PRIJAVA/REGISTRATION <input type="checkbox"/> smještaja (kratkotrajni boravak)/accommodation (short term stay) <input type="checkbox"/> boravišta/temporary residence <input type="checkbox"/> prebivališta/permanent residence <input type="checkbox"/> promjene adrese stanovanja/change of residence address	
<input type="checkbox"/> ODJAVA/CANCELLATION <input type="checkbox"/> smještaja (kratkotrajni boravak)/ accommodation (short term stay) <input type="checkbox"/> boravišta u Republici Hrvatskoj/temporary residence in Republic of Croatia <input type="checkbox"/> prebivališta u Republici Hrvatskoj/permanent residence in Republic of Croatia	
Prezime Surname	
Ime Given name(s)	
Mjesto, država i datum rođenja Place, country and date of birth	
Državljanstvo Nationality	
Vrsta i broj putne ili druge isprave o identitetu Type and number of travel document or any other identity document	
Vrsta i broj vize, mjesto izdavanja i rok važenja Type and number of visa, place of issue and date of expiry	
Datum i mjesto ulaska u Republiku Hrvatsku Date and place of entry into the Republic of Croatia	
Rok važenja odobrenja boravka Residence permit valid until	
Novi smještaj/ boravište/prebivalište/adresa na koju se prijavljuje New residence (sojourn) and address	
Prethodni smještaj/boravište/ prebivalište/ adresa u Republici Hrvatskoj Residence in the Republic of Croatia registered previously	
Datum prijave: Date of registration:	
Datum odjave: Date of cancellation:	
Napomena: PU/PP po službenoj dužnosti evidentirat će odjavu prethodnog boravišta, prebivališta i adrese stanovanja/Police administration will ex officio record cancellation of previous temporary and permanent residence and residence address. Završna izjava: Pod materijalnom i kaznenom odgovornošću izjavljujem da sam vlasnik nekretnine na adresi na koju se vrši prijava, odnosno da je vlasnik nekretnine suglasan da se na gore navedenoj adresi izvrši prijava državljanina treće zemlje. Final statement: Hereby I declare under full substantive and criminal liability that I am a property owner at the address to which the application is made, or that the property owner agrees that the third-country national is registered to the above-mentioned address.	
Ime i prezime podnosioca prijave: Name and surname of the applicant:	
Identitet utvden: The identity was determined:	
_____ Potpis podnosioca prijave Signature of the applicant	

Slika 1. Obrazac: Prijava/odjava smještaja, boravišta, prebivališta [2]

2.1. Radne dozvole

Zakonom o strancima propisuje se novi model s kojim će se zapošljavati strani državljani. Vlada Republike Hrvatske godišnju kvotu dozvola za zapošljavanje stranih radnika u RH više neće provoditi, već će se prvo poslodavci obraćati Hrvatskom zavodu za zapošljavanje i od njih tražiti test tržišta rada. Test tržišta rada odnosi se na pronalazak radnika odnosno radne snage na domaćem tržištu rada.

Zakon o strancima, točnije članak 98. istog zakona donosi mjeru s kojom poslodavac prije zapošljavanja stranog radnika mora tražiti provođenje testa tržišta rada.

Isti se neće tražiti u slučaju kada se za stranog radnika produljuje dozvola za rad i boravak kod istog stranog državljanina i istog poslodavca kod kojeg se rad obavlja – rad se odnosi na obnošenje poslova u deficitarnim zanimanjima. Deficitarna zanimanja obuhvaćaju poslove u poljoprivredi, turizmu, ugostiteljstvu i šumarstvu.[3]

Poslodavci mogu zatražiti dozvolu za boravak i rad stranog radnika tek kada test tržišta rada pokaže da na domaćem tržištu rada nema osobe koja bi mogla ispunjavati zahtjeve poslodavca ili se isti ne mogu ispuniti .

Zahtjevu koji se odnosi na izdavanje dozvole za boravak i rad prilažu se:

1. Dokaz o ispunjavanju zahtjeva traženih u testu tržišta rada. Dokazi se odnose na razinu obrazovanja, obrazovnu kvalifikaciju, radno iskustvo i sve ostale uvjete koje zahtjeva poslodavac.

2. Ugovor o radu za stranog državljanina

3. Rješenje o priznavanju strane stručne kvalifikacije. Samo ako se radi o stranom radniku koji će u svojoj službi obavljati regularnu profesiju prema popisu profesija u RH. [4]

Nakon predaje zahtjev za dozvolu za boravka i rad. Hrvatski zavod za zapošljavanje elektroničkim će putem poslati mišljenje koje se odnosi na izdavanje dozvole za boravak i rad kod hrvatskog poslodavca za stranog radnika.

Uvjerenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, neće se tražiti u slučaju kada se za stranog radnika produljuje dozvola za rad i boravak kod istog stranog državljanina i istog poslodavca. Mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje također se neće tražiti ako se radi o zapošljavanju u sezoni. Sezonski rad u poljoprivredi, ugostiteljstvu, turizmu i šumarstvu. Do 90 dana tijekom kalendarske godine.

Način koji propisuje zapošljavanje državljanina trećih zemalja, definirano je da će Hrvatski zavod za zapošljavanje provjeravati uvjete za izdavanjem pozitivnog mišljenja, a Ministarstvo unutarnjih poslova uvjete za boravak državljanina treće zemlje koje mora ispunjavati poslodavac. [3]

2.2. Mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Pozitivno mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje poslodavac može dobiti ako: (Slika 2.)

- obavlja gospodarsku aktivnost u djelatnosti registriranoj u Republici Hrvatskoj
- ima podmirene obveze po osnovi javnih davanja o kojima službenu evidenciju vodi ministarstvo nadležno za financije (da nema dugovanja po osnovi poreza na dohodak i doprinosa za obvezna osiguranja)
- u zadnjih šest mjeseci, ima zaposlenog najmanje jednog radnika državljanina Republike Hrvatske odnosno državljanina države članice EGP-a ili Švicarske Konfederacije na neodređeno i puno radno vrijeme na području Republike Hrvatske i
- nije pravomoćno osuđen za kaznena djela iz područja radnih odnosa i socijalnog osiguranja.

Slika 2 Uvjeti za dobivanje pozitivnog mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje [5]

2.3. Dozvole za boravak i rad bez testa tržišta rada

U slučajevima u kojim Ministarstvo putem policijske uprave odnosno policijske postaje propisano Zakonom o strancima može samostalno izdavati dozvole za boravak i rad. Kada provođenje testa tržišta rada i mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje nije potrebno.

Zahtjevi - Dozvole za boravak i rad za koje nije potrebno pribaviti mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje niti provesti test tržišta rada odnose se na:

- rad za istog poslodavca i istog državljanina treće zemlje,
- sezonsko zapošljavanje državljanina treće zemlje

Zahtjev za izdavanjem dozvole za boravak i rad mogu podnijeti za gore navedene kategorije dozvola ili državljanin treće zemlje ili poslodavac. Zahtjev se može poslati e poštom ili dolaskom u policijsku postaju prema mjestu namjeravanog boravka, mjestu rada stranog državljanina ili prema sjedištu poslodavca.

Policijska postaja odlučuje o provođenju zahtjeva, na način da se razmotri mjesto boravišta stranog državljanina, odnosno stranog radnika.

2.4. Rad bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada

Strani državljani – strani radnici mogu raditi u Republici Hrvatskoj bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada ako imaju odobren: (Slika 3.)

- privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji s hrvatskim državljaninom, državljaninom treće zemlje na dugotrajnom boravištu, stalnom boravku, odobrenom azilu ili supsidijarnoj zaštiti sukladno propisu kojim se uređuje međunarodna zaštita
- privremeni boravak u svrhu životnog partnerstva s hrvatskim državljaninom, državljaninom treće zemlje na dugotrajnom boravištu, stalnom boravku, azilu ili supsidijarnoj zaštiti sukladno propisu kojim se uređuje međunarodna zaštita
- privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji ili životnog partnerstva s državljaninom treće zemlje kojem je izdana „EU plava karta“ ili dozvola za boravak i rad za premještanje unutar društva
- privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji ili životnog partnerstva s državljaninom treće zemlje koji ima odobrenje dugotrajnog boravišta u drugoj državi članici EGP-a
- privremeni boravak zbog humanitarnih razloga
- autonomni boravak
- privremeni boravak kao upućeni radnik
- privremeni boravak u svrhu istraživanja temeljem ugovora o gostovanju
- privremeni boravak u svrhu spajanja obitelji ili životnog partnerstva s istraživačem koji ima ugovor o gostovanju
- privremeni boravak u svrhu studiranja, ako radi ili se samozapošljava najviše 20 sati tjedno, osim kad je studentska praksa sastavni dio studijskoga programa
- status redovitog učenika kada obavlja poslove posredstvom ovlaštenih posrednika, bez zasnivanja radnog odnosa najviše 20 sati tjedno
- privremeni boravak u svrhu boravka osobe s dugotrajnim boravištem u drugoj državi članici EGP-a
- azil ili supsidijarnu zaštitu ili je tražitelj međunarodne zaštite sukladno propisu kojim se uređuje međunarodna zaštita
- dugotrajno boravište
- stalni boravak.

Slika 3. Uvjeti za rad bez dozvole za boravak i rad [3]

2.5. Produljenje dozvole za boravak i rad

Najkasnije 30 dana prije isteka važenja dozvole za boravak i rad potrebno je podnijeti zahtjev za istu.

Prema mjestu boravišta stranog državljanina zahtjev se podnosi u područnoj policijskoj upravi ako se traži produljenje za boravak i rad kod istog poslodavca i za istog radnika.

Područna policijska uprava odlučuje o produljenju. Ukoliko se dozvola za boravak i rad traži za drugog stranog državljanina i drugog poslodavca zahtjev se tada predaje putem programske mreže MUP-a ili HZZ-a.

Policijska uprava je dužna o predanom zahtjevu za produljenje dozvole za boravak i rad donijeti odluku prije isteka važeće dozvole.

Najkasnije petnaest dana prije isteka roka važenja navedene dozvole potrebno je predati zahtjev za njeno produljenje ukoliko se radi o sezonskom radu. U roku od tri dana od dana predaje zahtjeva potrebno je donijeti odluku. [3]

2.6. Eu plava karta

Plava karta Europske Unije predstavlja dozvolu za boravak i rad za visokokvalificirane strane državljane. Vrijednost ima samo za poslove za koje je izdana i kod poslodavca s kojim strani radnik ima zasnovan radni odnos. Plava karta vrijedi u svim zemljama EU-a osim Danske i Irske.

Visokokvalificiran strani radnik zahtjev za dobivanje EU plave karte podnosi u ambasadi svoje zemlje u zemlji u kojoj će boraviti, policijskoj upravi prema mjestu boravišta. Ili prema sjedištu poslodavca, obrazac se može preuzeti na stranicama MUP-a.

Uz ispunjavanje određenih zakonskih uvjeta obavezno se prilaže i ugovor o radu na najmanje godinu dana kako bi se dobila EU plava karta. Ugovor mora biti s poslodavcem koji ima sjedište u RH, prilaže se dokaz o visokokvalificiranom obrazovanju, te dokaz o posebnim propisima i stručnim kvalifikacijama za obavljanje profesije navedene u ugovoru o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati bruto godišnju plaću, plaća ne smije biti manja od 1,5 posto prosječne godišnje plaće. Prema podacima službenog nadležnog tijela za statistiku.

Najkasnije 30 dana prije isteka važenja EU plave karte potrebno je predati zahtjev u policijskoj upravi prema mjestu boravišta. Do izvršenja odluke o zahtjevu osoba s EU plavom kartom može ostati u Hrvatskoj. [5]

2.7. Prava nositelja plave karte u europskoj uniji

- Ulazak i ponovni ulazak na državno područje zemlje EU-A koja je izdala kartu i boravak na njemu
- Pristup visokokvalificiranom zaposlenju u državi članici koja je izdala kartu
- Jednako postupanje kao s državljanima EU-a u pogledu radnih uvjeta, obrazovanja i osposobljavanja, socijalne sigurnosti i pristupa uslugama
- Podnošenje zahtjeva za spajanje obitelji, pri čemu članovi obitelji dobivaju dozvole jednakog trajanja kao plava karta EU-a
- Zbrajanje razdoblja boravka u državama članicama radi stjecanja prava na dugotrajni boravak u EU-u.[6]

3. TRAŽENJE POSLA U RH

Strani radnici u RH mogu tražiti posao na više načina: (Slika 4.)



Slika 4. Načini pronalaska posla [1]

3.1. Hrvatski zavod za zapošljavanje

Kada se strani radnik ili bilo koji radnik ide prijaviti u evidenciju HZZ-a nezaposlena osoba dobije svog savjetnika za zapošljavanje. Savjetnik za zapošljavanje nezaposlenoj osobi pomaže u formuliranju svog radnog dosega, te djelatnost s kojom će lakše pronaći posao, radniku se pružaju informacije o stanju na tržištu rada prilikom utvrđivanja djelatnosti u kojoj ima najviše šanse za zapošljavanje. Savjetnik će pružiti potporu i savjetovati o tečajevima obrazovanja i osposobljavanja, te pružiti pomoć pri izradi životopisa, zamolbi za posao i dr.

- Na burzu rada radnik se prijavljuje uz predočenje: (Slika 5.)

važeće identifikacijske isprave iz zemlje porijekla (osobna iskaznica ili putovnica)
svjedodžbe o završenoj školi ili diplome
podatka o osobnom identifikacijskom broju (OIB)

Slika 5. Dokumentacija potrebna za prijavu na burzu rada [1]

3.2. Agencije za privremeno zapošljavanje

Uvjeti rastuće globalizacije i naglih promjena na tržištu, odnosno nagle promjene ponude i potražnje te manjak radnika na domaćem tržištu rada, uz ubrzanu digitalizaciju, u prvi su plan stavili potrebu za većom fleksibilnošću i otvorenošću tržišta rada.

Fleksibilni oblici zapošljavanja i rada odstupaju od uobičajenog radnog odnosa. Pod njima se prvenstveno misli na zapošljavanja gdje je posrednik agencija za privremeno zapošljavanje.

Danas iste te agencije su važan čimbenik na tržištu rada koje zahvaljujući njima postaje dinamičnije, a korist od njih imaju i poslodavci i radnici.

Takve agencije poslodavcima u izazovnim uvjetima na tržištu rada pružaju fleksibilnost, mogućnost nastavka poslovanja i procesa zapošljavanja, prilagodbu naglim promjenama na tržištu uz održavanje konkurentnosti, dok se radnicima otvara mogućnost lakšeg zaposlenja, povratka na listu radnika odnosno tržište rada, stjecanja novih profesionalnih iskustava, vještina, a od posebnog značaja su stranim radnicima koji dolaze na naše tržište rada.

Agencija za privremeno zapošljavanje također je oblik koji predstavlja poslodavca. Agencije su poslodavci koji na osnovu ugovora dodjeljuje radnika nekom drugom poslodavcu za obavljanje privremenih poslova. Takav pravni odnos čine poslodavac kao agencija, radnik koji se ustupa nekom drugom poslodavcu, i na kraju korisnik odnosno poslodavac. [7]

3.2.1. Ugovor o ustupanju radnika (odnos agencija - korisnik)

Ugovor agencije i korisnika o ustupanju radnika mora biti u pisanom obliku. Zakon o radu propisuje obvezne stavke tog ugovora, odnosno posebne stavke kada se radnik ustupa inozemnom poslodavcu te slučajeve u kojima se ne može sklopiti. Korisnik sa agencijom može dogovoriti da će isti korisnik kojem su ustupljeni radnici, u vremenskom razdoblju kada radnici rade kod njega, on voditi evidenciju koja je propisana o radnom vremenu i svim pravima na koje radnik ima pravo.[7]

3.2.2. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova (odnos agencija – radnik)

Agencija s radnikom ugovor o radu može sklopiti na dva načina: na određeno ili neodređeno vrijeme. Pri čemu Zakon o radu propisuje dodatne ugovorne odredbe koje ugovor mora imati kada agencije svoje radnike ustupaju inozemnim poslodavcima.

U vremenskom razdoblju kada ustupljeni radnik nije dodijeljen nekom poslodavcu, a ugovorom o radu je zaposlen na neodređeno vrijeme ima pravo na naknadu plaće.

Zakon o radu nalaže da plaća koja je ugovorena kao i ostali uvjeti rada za radnika koji je ustupljen korisniku ne smije biti provedeni u manjem iznosu, odnosno ne smije biti nepovoljnije plaćeni od drugih radnika, i njihovi uvjeti rada se ne smiju razlikovati od uvjeta rada drugih radnika zaposlenih kod istog poslodavca, u to ulaze radno vrijeme, odmori, dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu itd.

Jedino kada je riječ o kolektivnom ugovoru sklopljenom među udrugom agencija i sindikata. Tada se nepovoljniji uvjeti rada mogu ugovoriti i mogu razlikovati od uvjeta rada radnika zaposlenih na istim radnim mjestima koje odrađuje i strani odnosno ustupljeni radnik kod istog poslodavca.

3.2.3. Obveze koje ima agencija prema ustupljenom radniku

Zakon o radu propisuje da je agencija dužna prije upućivanja korisniku, uz uručenje uputnice, upoznati ustupljenog radnika s profesionalnim zanimanjima i vještinama kojima će se služiti kada bude obavljao poslove kod poslodavca kod

kojeg ide obavljati rad. Agencije su dužne radnika obavijestiti rizicima koje donosi njegovo obavljanje posla, te ga upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. U tu svrhu agencije su dužne radnika kojeg su ustupile drugom korisniku prema propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu osposobiti za isto. Osim u slučaju kada kada je ugovorom o ustupanju radnika dogovoreno da će osposobljavanje obaviti korisnik, odnosno novi poslodavac.

Također, dužnost je agencija osposobljavati, upoznavati i usavršavati ustupljenog radnika u skladu sa svim novostima, novom tehnologijom rada, načinom obavljanja posla, te ga pripremiti na radno mjesto na koje će biti ustupljen. U slučaju da je ugovorom o ustupanju radnika drugačije dogovoreno, odnosno dogovoreno da će se sam korisnik zauzeti za osposobljavanje radnika za gore navedeno.

Za obavljanje rada kod korisnika, agencija je dužna radniku kojeg je ustupila isplatiti cijelu ugovorenu plaću. Čak i kada agencija ne dobije od korisnika obračun za isplatu plaće.[7]

3.2.4. Obveze poduzeća – korisnika

U smislu obveza kojima se primjenjuju odredbe Zakona o radu korisnik se prema ustupljenom radniku smatra jednako kao i poslodavac. Pod obvezama na koje se odnosi Zakon o radu smatra se sigurnost i zaštita na radu, a posebno se treba posvetiti određenoj grupi radnika kao što su strani radnici koji na početku svog radnog odnosa budu neprihvaćeni, nesigurni i u većini slučajeva uplašeni jer se sa sličnim poslovima ranije nisu susretali.

U pisanom obliku korisnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o ustupanju radnika sa agencijom, u potpunosti istinito obavijestiti o radnim uvjetima za ustupljenog radnika zaposlenog kod korisnika. [7]

Kod korištenja agencija za privremeno zapošljavanje jedna od glavnih prednosti je pronalazak kvalificiranih i stručno osposobljenih radnika za kratke projekte ili za sezonski rad. Takav način omogućuje brz i efikasan pronalazak radnika za razliku kada u potragu za radnicima kreću sami. Agencija za privremeno

zapošljavanje mogu biti izuzetno poželjne za one korisnike odnosno poslodavce koji imaju potrebu za drugačijim profilima radnika kroz godinu. Takvi poslodavci mogu svoje osoblje prilagoditi prema potrebi, a da pri tome ne snose troškove povezane sa pronalaskom i zapošljavanjem novih zaposlenika i obukom istih.

Očekuje se da agencije za posredovanje radnika znaju pronaći odgovarajući profil radnika s odgovarajućim radnim znanjem i iskustvom koje korisnik, odnosno poslodavac traži. Kada bi poslodavac krenuo sam istraživati strano tržište rada i tržište rada dalekih zemalja kako bi pronašao radnike to bi za njega bilo jako skupi i u većem slučaju jako komplicirano. Zbog toga suradnja između pojedinih zemalja trećeg svijeta i poslodavaca u Hrvatskoj sve je izraženija kako bi se način i postupak zapošljavanja te sami dolazak stranih radnika proveo sigurno i transparentno.

Uz prednosti koje donosi korištenje agencija, prisutni su i neki propusti koje treba uzeti na razmatranje. Najveći problem kod zapošljavanja stranih radnika je taj što takvi radnici u većini slučajeva nisu predani poslu i ostvarivanju dobrog poslovanja firme kao što su radnici koji su kod poslodavca zaposleni na ugovor na neodređeno. Manjak predanosti kulturi i ostvarivanju ciljeva poduzeća može dovesti do niže produktivnosti, ali i manjku motivacije. Strani radnici, odnosno privremeni radnici koji nisu motivirani, nemaju ciljeve i nisu naklonjeni napredovanju neće dobiti iste pogodnosti u vidu plaće kao zaposlenici s punim radnim vremenom. Privremeni radnici osim toga možda neće dobiti iste pogodnosti i zaštitu kao zaposlenici s punim radnim vremenom. To može dovesti do problema sa ostajanjem na tom radnom mjestu i autoritetom. Na kraju je bitno naglasiti da korištenje agencija za privremeno zapošljavanje poslodavca može stajati puno skuplje zbog toga što agencije naplaćuju svoje usluge. [8]

3.3. Agencije za posredovanje pri zapošljavanju

Važno je naglasiti da se od agencija za privremeno zapošljavanje razlikuju agencije za posredovanje pri zapošljavanju koje su regulirane Zakonom o tržištu rada.

Kao što i sam naziv upućuje, agencije za posredovanje pri zapošljavanju ne sklapaju ugovore o radu s tražiteljima zaposlenja, već dovode u vezu tražitelje zaposlenja i potencijalne poslodavce. Pritom je ključno istaknuti da usluge posredovanja takve agencije mogu naplatiti samo i isključivo od poslodavca i to u fiksnom iznosu, a ne kao postotak od plaće.[7]

3.4. Osnivanje agencija za posredovanje pri zapošljavanju

Mogu se osnovati bilo kao pravna osoba, najčešće društvo s ograničenom odgovornošću ili kao samostalna djelatnost koju obavlja fizička osoba.

Jednako kao i u slučaju agencija za privremeno zapošljavanje, prije nego što započnu s obavljanjem djelatnosti, nužno je da dobiju dopuštenje za obavljanje djelatnosti i budu upisane u registar nadležnog ministarstva.[7]

Agencije za posredovanje pri zapošljavanju su grupacije koje pomažu korisnicima/poslodavcima da pronađu odgovarajuće radnike za obavljanje poslova koje zahtijevaju. Ali istovremeno nezaposlenim potencijalnim radnicima pomažu u pronalasku radnog mjesta koje pristaje njihovim preferencijama i vještinama. Zbog svoje djelatnosti ove agencije imaju važnu ulogu na urbanom tržištu rada. Pomažu u ujedinjavanju poslodavaca i radnika i zbog toga su za obje strane praktične. Takve agencije u većini slučajeva imaju timove sastavljene od stručnjaka obučenih za zapošljavanje i procjenu kandidata/radnika i njihovih kvaliteta u vidu znanja, vještina i iskustva u nekom radu. Stručnjaci za zapošljavanje imaju pristup bazi podataka svih poslodavaca i radnika, to im olakšava ali i ubrzava proces povezivanja poslodavaca s radnicima i obrnuto.

Posredovanje radnika poslodavcu donosi velike prednosti, jedna je od najvećih prednosti ušteda novaca i vremena. Vrijeme koje je uštedio koristeći usluge agencija za posredovanje radnika može iskoristiti za unaprjeđenje poslovanja i za stvaranje boljih uvjeta za rad. Cijeli proces zapošljavanja preuzimaju agencije za posredovanje pri zapošljavanju. Proces započinje od lobiranja radnih mjesta, do raspodjele kandidata/radnika, organiziranje razgovora za posao i provjera kvaliteta radnika. To sve uvelike smanjuje broj troškova na koje nailazi

poslodavac. Ustupanje radnika preko agencije dovodi do toga da posredovani radnik bude produktivniji i zadovoljniji na radnom mjestu zbog toga što agencije upute radnika na mjesto rada koje odgovara njegovim znanjima i vještinama. Samim time je radnik zadovoljan jer radi ono što zna i voli, a tome teže i radnik i poslodavac.

Također, kao i u svakom poslu i kao i kod svakog poslodavca postoje i negativne strane agencija za posredovanje radnika. Nažalost uvijek je novac najbitniji u svemu tome, tako i u ovoj priči. Agencije su nažalost puno skuplje nego u slučaju kada poslodavac sam provodi potragu za radnicima i njihovo zapošljavanje. Smatra se također da sam proces posredovanja radnika putem agencija stavlja fokus na to da se pronađe optimalni radnik za korisnika/poslodavca, a manji je fokus na to da se radniku pronađe posao koji bi mu odgovarao i s kojim će kandidat biti zadovoljan. Jer bez zadovoljnog radnika, nema ni zadovoljnog poslodavca. [9]

Kako smo već spomenuli agencije za posredovanje radnika su skupe za poslodavca u razmjeru na radnike s nacionalnog tržišta. Poslodavac shodno s time daje veću šansu domaćim radnicima ili stranim radnicima iz susjednih zemalja koji uz razumijevanje našeg jezika imaju jednak mentalitet i slične životne i radne navike. Razumijevanje jezika posebno je bitno zbog prijetnje na brojne opasnosti osobito kada se radovi obavljaju na gradilištima. Tada je lakše se sporazumjeti se kada dođe do opasnosti na radnom mjestu, tragične posljedice i brza reakcija na upozorenje uvelike pridonose poslovanju. Uvođenje višejezičnosti u dokumentaciju i neke od radnih procesa dodatni je trošak za poslodavca baš kao i osiguravanje smještaja, prehrane i prijevoza radnika od mjesta u kojem je na boravištu do njegovog radnog mjesta. [27]

4. TRENDVI NA TRŽIŠTU RADA

Suočavanje Hrvatskog tržišta rada sa različitim izazovima i trendovima veliki je problem. Pod izazove na prvo mjesto stavljamo odlazak kvalificiranih osoba iz Hrvatske koje traže bolje prilike u inozemstvu do značajnog starenja radne snage.

Emigracija postaje zabrinjavajući trend hrvatskog tržišta rada, svjedočimo fenomenu odljeva mozгова gdje stručno osposobljeni ljudi bolje prilike za zaposlenjem traže izvan granica Lijepa Naše gdje idu za boljim plaćama, mogućnošću za napredovanjem i boljim životnim standardima. Ova emigracija stručnih radnika dovodi do gubitka vrijednog ljudskog kapitala, ograničava inovacije i usporava razvoj zemlje.[10]

Također važno je napomenuti kako hrvatsko stanovništvo izumire. Nažalost dolazi do toga da je broj zaposlenih ljudi znatno manji od broja umirovljenika. Starenje stanovništva stvara pritisak na tržište rada i sustave socijalne sigurnosti, to dovodi do manjka produktivnosti, ekonomskog rasta ali i stvara probleme u pogledu na održivost mirovinskog i zdravstvenog sustava zemlje. Ovaj problem zahtjeva uključivanje starijih radnika na tržište rada, promicanje aktivnog starenja i cjeloživotno učenje.[10]

4.1. Potražnja za radnicima

Poput drugih zemalja i Hrvatska je shvatila da određeni gospodarski subjekti njezina gospodarstva u velikoj mjeri zavisi o stranim radnicima.

Prikupljenih podataka jasno je da u RH nedostaje značajan broj radnika u svim sektorima, a posebno kada je riječ o sezonskim radovima i u graditeljstvu. Zbog toga je u RH porasla potražnja za radnicima. Očekuje se da će se potražnja za radnicima zbog toga nastaviti i u budućnosti.

Pokazalo se da interes za tim zanimanjima ne postoji kod mladih koji upisuju srednju školu, strukovne škole ostaju bez učenika i zbog toga nema mogućnosti za provođenje smjerova strukovnih zanimanja.

Upravljački kadar poduzeća hrvatskog graditeljstva čine inženjeri iz naše zemlje, ali fizičke poslove i dalje nažalost u povećem broju strani radnici.

Radnici iz istočnog djela naše zemlje, Slavonci, su do prije nekoliko godina ispunjavali potrebe za radnicima na sezoni. Potpuna otvorenost Europe navela je iste radnike da sreću i bolje uvjete pronađu izvan zemlje, zbog toga potreba za stranim radnicima u sezoni ali i općenito uglavnom ispunjavaju strani radnici. Radnici iz istočnog djela naše zemlje lakše i sve više dolaze do zaposlenja na neodređeno pa se interes za radom u sezoni skoro pa i ne postoji. Broj zaposlenih u metalnoj industriji u posljednjih desetak godina nailazi na veliki pad a sve zbog privatizacije industrija u sektoru brodogradnje. U sektoru metalne industrije zbog toga nema velike potrage za radnicima, osobito ne za stranim radnicima. Radnici u metalnoj industriji potrebni su u manjim firmama koje se brzo razvijaju i rade na svom napredovanju te im je zbog toga potreban određen broj radnika sa određenim kvalitetama i profilima.

Zbog odljeva radne snage izvan granica lijepe naše fali velik broj liječnika i medicinskih tehničara. [27]

Ostvarivanje što većeg stupnja integracije za strane radnike važno je provoditi zbog toga što postoji velik interes za zapošljavanjem doktora, tehničara i medicinskih sestara iz inozemstva. U medicinskom sektoru jako je važno za strane radnike da poznaju hrvatski jezik kako bi se između pacijenta i radnika vodila neometana komunikacija. U skladu sa zahtjevima na te se poslove javljaju radnici nama susjednih zemalja. Nepoznavanje jezika zemlje u kojoj se nalaze radnicima stvara problemu kada žele ostvariti pravo na samostalan rad. Podrška poslodavca posebno je bitna u smislu pokrivanja troška tečajeva jezika i provođenju dopunskih mjera. Razina znanja koju radnik posjeduje mora biti razmjerna poslovima koje radnik odrađuje. [27]

Drugi problem je staro stanovništvo u Hrvatskoj koje je rezultiralo manjim brojem ljudi koji zasnivaju radni odnos. A upravo sve to doprinijelo je tome da težimo za stranom radnom snagom. A i sam nedostatak stručno osposobljenih radnika dovelo je do potrebe za visoko obrazovanim stranim radnicima.

Mjera koja danas dobrim djelom, obzirom na njihov broj, doprinosi funkcioniranju pojedinih djelatnosti a i gospodarstva zemlje je zapošljavanje stranih radnika. [11]

Metodu preporuke koju poslodavci često koriste gdje traže svoje već zaposlene zaposlenike – strane radnike većinom s područja bivše Jugoslavije za traženo

radno mjesto imaju li koga za predložiti. Kada se radi o stranim radnicima s područja bivše Jugoslavije koristi se ova metoda pronalaska radnika. S preporučenim radnicima lakše je stupiti u kontakt i sporazumjeti se, te u više slučajeva mogu puno brže krenuti s radnim odnosom. Ovu metodu poslodavci često preferiraju zbog toga što dobivaju radnika po preporuci i iz pouzdanog izvora.

Najveći broj radnih dozvola izdan je za graditeljstvo, turizam i ugostiteljstvo. Procedura zapošljavanja većinom kreće s poslodavcem koji definira potrebu za radnikom. Strani radnici u graditeljstvu pred poslodavce stavljaju nove izazove u organizaciji odvijanja radnih zadataka. Važno je naglasiti kako zaštita na radu mora biti u skladu sa zakonom i na razini koju imaju i domaći radnici. Temeljno je pravo svih radnika sigurno radno okruženje, bez obzira na njihovu nacionalnost i bez obzira na sve što ih razlikuje od domaćih radnika. Sigurno radno okruženje, dobri radni uvjeti i zaštita na radu povećava produktivnost, podiže moral i zadovoljstvo poslom.

Nizom propisa, bilateralnih sporazuma i zakona među zemljama regulirano je zapošljavanje stranih radnika. Kao članica Europske unije RH ima određene zakonske propise kojima se vodi pri zapošljavanju stranaca. Ti propisi uključuju zakone o imigraciji, zakone o zapošljavanju i zakone o radu. Ulaskom, ostankom i izlaskom stranih državljana bave se Imigracijski zakoni, dok pravedan tretman, naknadu i sigurne radne uvjete osiguravaju Zakoni o radu i zapošljavanju. [11]

4.2. Položaj stranca pri zapošljavanju

Zakon o strancima, strancima osigurava određenu razinu prava kada je riječ o uvjetima zapošljavanja i rada uz posjedovanje radne dozvole i dozvole za privremeni boravak u RH. Radno pravnim propisima RH utvrđeni su uvjeti zapošljavanja i zajamčena su prava koja se posebice odnose na određenu skupinu radnika. (Slika 6.) [4]

- propisano najduže trajanje radnog vremena i najkraće trajanje odmora
- najkraće trajanje plaćenoga godišnjeg odmora
- povećanu plaću za prekovremeni rad
- propisanu zaštitu zdravlja i sigurnost na radu
- propisanu zabranu diskriminacije
- propisane zaštitne mjere za rad trudnica, žena koje su nedavno rodile odnosno doje i maloljetnih radnika, a navedeni uvjeti rada jamče se na razini prava utvrđenih pravnim propisima Republike Hrvatske odnosno kolektivnim ugovorima čija je primjena na temelju posebnog propisa proširena na sve poslodavce i radnike na određenom području, grani ili djelatnosti

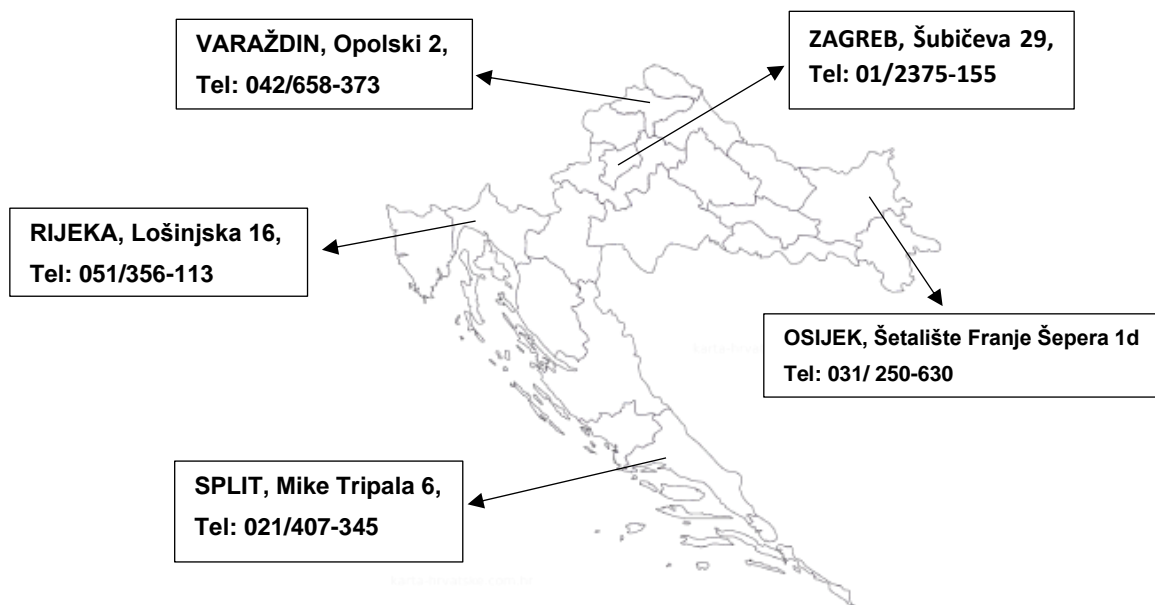
Slika 6. Zajamčena prava radnik. [4]

Strani radnik ima puno pravo protiv svog poslodavca pokrenuti sudski postupak pred nadležnim sudom u RH ako osjeća da se Zajamčena prava za zapošljavanje i rad propisani Zakonom o strancima krše i ukoliko se on osjeća ugroženo i diskriminirano. Zajamčena prava nemaju radnici koji rade poslove u obliku dostave, isporuke, montaže ili nekih vrsta servisa. Uvjet za ostvarivanje zajamčenih prava je upravo u takvim poslovima njihov rad, iznimka je samo u poslovima koji se obavljaju u djelatnostima građevine. No ukoliko i takav radnik osjeća ugroženost ili bilo kakav propust prema njemu ima pravo zatražiti pomoć ili pokrenuti sudski postupak.

Da bi dokumentacija o uvjetima rada i zapošljavanja bila dostupna radnicima ali i svima zainteresiranima, ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike osigurat će uzajamno organizacijsko partnerstvo i pomoć. Potpuno informiranje radnika o zaštiti i sigurnosti, opsegu prava, međunarodnu suradnju i sve ostalo ostvarit će dostupnost potrebnih podataka. Svi strani radnici baš kao i Hrvatski državljani moraju imati isti tretman na burzi rada ali samo pod uvjetom ako imaju odobrenje privremenog boravka i izdanu radnu dozvolu. [4]

4.3. Problemi s poslodavcem i rješenje istih

Ukoliko sumnja postoji, a da je opravdana da obveze koje se nalaze u ugovoru o radu poslodavac krši, strani radnik ima potpuno pravo prijaviti poslodavca Državnom inspektoratu u Zagrebu ili područnim inspekcijama pozivom na telefon ili slanjem e-pošte (Slika 2). [12]



Slika 7. Državni inspektorat - područne inspekcije. [1]

4.4. Privlačenje stranih radnika

Očekuje se da će se iz godine u godinu izdavati sve više dozvola stranim radnicima kako bi gospodarstvo moglo funkcionirati. Ključno gospodarsko pitanje koje muči RH je manjak radne snage na tržištu rada. Grana gospodarstva gdje je ovaj problem dugi niz godina izražen je graditeljstvo.

Pred građevinom su velika očekivanja ali i veliki posao. Potreba za kvalificiranim radnicima svakim danom sve je veća. Procjena je da će potreba i potražnja za radnom snagom sve češće rasti posebno u krugu srednje i više stručne spreme, a sve dok se situacija na našem tržištu rada ne popravi konkurirat će strani radnici.

Kako bi bili konkurenti u pridobivanju stranih radnika u Hrvatsku, slika Hrvatske na van ovisi o svim čimbenicima našeg sustava. Potrebno je povesti brigu o prikladnim radnim uvjetima, a posebno o sigurnosti radnika u slučaju građevine. [13]

Prema listi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje možemo zaključiti da Hrvatskoj nedostaje kvalificiranih, stručnih radnika za deficitarna zanimanja. Godinama se taj problem rješavao dolaskom radnika s područja bivše Jugoslavije. No taj izvor radnika je vremenom iscrpljen zbog odlaska na rad van zemlje. Hrvatskoj je neophodno da radnike hrvate motivira na školovanje za potrebna zanimanja. Veliki broj ulazaka u RH je niskokvalificiranih radnika za poslove koji uključuju isporuku/dostavu, poslove spremačica i pomoćne poslove u turističkom sektoru, te bilo koje druge pomoćne poslove. [14]

Privlačenje stranih radnika zahtjeva pristup i predanost radniku, dobru plaću, mogućnost razvoja na profesionalnim poljima, poticajno radno okruženje i kulturu poduzeća.

Prema knjizi Zeissa *"Get'em while they're hot: How to attract, develop, and retain peak performers in the coming labor shortage"*. Poduzeća bi trebala ponuditi konkurentnije plaće i bolje beneficije radnicima, tu se u obzir uzimaju troškovi povezani s preseljenjem i prilagodbi na život u novoj zemlji. Važno je da poduzeća u svom poslovanju promiču uključivu i raznoliku kulturu, s naglaskom na poštivanje svih kultura. Takav način poslovanja omogućuje stranim radnicima da se osjećaju dobrodošli, ali i potiče ostatak okruženja da vrednuje različite perspektive, i time može potaknuti inovacije i rješavanje problema. Programi obuke, mentorstvo, napredovanje u karijeri kao mogućnost profesionalnog razvoja od važnog su značaja za radnike. To im pokazuje da poduzeće ulaže u njihov rast i napredak u karijeri. Kako bi neka tvrtka postala privlačnija za radnike poželjno je da pruža potporu u vidu pomoći pri preseljenju. Nakon preseljenja stranim radnicima poslodavac treba pružiti pomoći u obradi vize i prilagodbi na život u novoj zemlji. A upravo je to najveći problem s kojim se susreću strani radnici. [15]

Suradnja i povezivanje na mjestu rada presudan je element kojeg treba uzeti kao broj jedan kada je riječ o postotku povećanja poslovnih ciljeva i produktivnom postizanju. Kada se zaposlenici – strani radnici osjećaju prihvaćenima u radnom okruženju, veća je vjerojatnost da će osjećati naklonjenost i pripadnost prema organizaciji i poslodavcu. Naklonjenost i pripadnost u radnom okruženju stvara poboljšani učinak i povećava poslovno zadovoljstvo. Povezanost u radnom okruženju dovodi također do kreativnosti ali i kritičkom načinu razmišljanja, ta kreativnost u radnom procesu potaknut će razvitak proizvoda i usluga koji mogu biti puno bolji i učinkovitiji. Nedostatak povezanosti s druge strane i potreba za zdravim kolektivom na radnom mjestu može dovesti do sukoba. Kada kolektiv firme nije "zdrav" u većini slučajeva dolazi do smanjene produktivnosti. Stoga je ključno da poslodavac, firma ili organizacija daju primarni cilj integraciji na radnom mjestu kako bi postigle svoje ciljeve i potaknule pozitivno radno okruženje.

Kroz prijašnje godine Ministarstvo unutarnjih poslova izvijestilo je da se produženje radnih dozvola provelo u vrlo malom broju. Rezultat toga je ili nezadovoljstvo poslodavaca sa obavljenim radom stranih radnika ili nezadovoljstvo radnika zbog njihovih velikih očekivanja ili manjka integracije. Pitanje je koje se postavlja. Druga činjenica je vjerojatnija jer i sami vidimo kako strani radnici nisu dobro integrirani u radno okruženje, ali i u okruženje hrvatskog naroda. Zbog toga kada prođe određeno vrijeme svoju sreću pokušavaju tražiti u državama zapadne Europe. (Intervjuu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje proveden 2021.) [27]

Prvi korak u uspješnoj prilagodbi je stvoriti okruženje dobrodošlice za novog radnika. To uključuje davanje jasnog razumijevanja njihove uloge i odgovornosti, te njihovo upoznavanje s timom. Drugi korak je opremiti zaposlenika za obavljanje svojih dužnosti prilikom rada te mu zbog toga osigurati potrebnu obuku i resurse. To zahtjeva pristup radnim resursima, alatima i tehnologiji, pristup svemu tome omogućava ekonomični završetak zadanog posla. Treći korak uspješne prilagodbe stranih radnika je program mentorstva kojeg je poslodavac dužan uspostaviti. Ova tri koraka stranom radniku olakšat će privikavanje na novo radno mjesto, na kulturu i navike poduzeća, ali i pružiti sustav podrške kojem će

se povjeriti ukoliko budu imali nedoumice ili pitanja. Za kraj, s novim zaposlenikom važno je provoditi redovite provjere i procjene njihovog napredka, sa stranim radnicima također bitno je razgovarati kako bi se ukoliko imaju problema isti mogli riješiti. [16]

Strani radnici koji su pod međunarodnom zaštitom, azilom imaju dobar program integracije. Ali oni koji dođu u drugu zemlju samostalno bježeći od rata i drugih problema u nadi da će sreću pronaći daleko od kuće većinom nemaju kvalitetan pristup učenju jezika, ti se radnici moraju snalaziti sami kako bi stekli prihvaćenost u društvu (Intervju IMIN, 2021.). Civilni sektor zadužen za pomoć stranim radnicima organizira programe učenja jezika, ali takvi programi nisu djelotvorni jer se provode na projektnoj osnovi a ono kao takvo onemogućuje kvalitetno učenje zbog kratkog trajanja programa. Pučka otvorena učilišta nude tečajeve hrvatskog jezika za strance, no oni su skupi i poslodavci ne mogu ponuditi te tečajeve svojim stranim radnicima, a radnici migranti ne mogu si ih priuštiti. [27]

Rimac Automobili kao poduzeće izdvojeni su kao primjer poslodavca s izvođenjem dobre prakse za svoje zaposlenike. Najviše iz kulturoloških razloga Rimac Automobili provode organizirane tečajeve hrvatskog jezika iako je jezik s kojim se sporazumijevaju u svom poduzeću engleski.

Dom za starije i nemoćne osobe Ćorluka iz Zagreba drugi je pohvalan primjer. Ustanova je to koja broji više od dvjesto zaposlenih i zapošljava velik broj stranih radnika. Stranim medicinskim sestrama dom redovito daje mogućnost da kod njih steknu godinu dana radnog iskustva kao njegovateljice.

Na temelju toga mogu položiti stručne ispite za medicinske sestre i biti prebačene na odgovarajuća radna mjesta (Intervju HZZ, 2021.). [27]

4.5. Sustav nagrađivanja

U poticanju učinka, u povećanju zadovoljstva zaposlenika i promicanju lojalnosti sustav nagrađivanja u poduzeću ima ključnu ulogu. Sustav nagrađivanja djeluje kao motivirajući alat koji potiče zaposlenike da postignu organizacijske ciljeve i teže izvrsnosti. Kada poduzetnik prepozna i nagradi trud svojih zaposlenika, oblikuje osjećaj uvažavanja i vrijednosti, i na taj način stvara pozitivno i zdravo radno okruženje. [17]

Hrvatska poduzeća primjenjuju sustav nagrađivanja najviše kako bi zadržali ali i privukli zaposlenike. No sustav nagrađivanja pokazao se odličan u tome da motivira i potakne željeno ponašanje kod svojih zaposlenika. Dobrovoljne beneficije sustava nagrađivanja veliki su plus i privlače radnike koji čuju za to. Neke od tih beneficija su vrtići na radnom mjestu, teretane, plaćeni seminari i konferencije, topli obrok, kantine. Vidljive su i razlike u odnosu na druge zemlje Europske unije. [18]

Konkurentnost u plaći je glavni aspekt u sustavu nagrađivanja stranih radnika ali i radnika koji su zaposleni u stalnom radnom odnosu. Sustav nagrađivanja pruža financijske i nefinancijske efekte. Redovitim istraživanjima tržišta kako bi se utvrdile beneficije u industriji i radnom mjestu radnika može se postići uspjeh u konkurentnosti za poslodavca na tržištu. Također je važno uzeti u obzir iskustvo i kvalifikacije stranog radnika. Kao i sve kulturološke ili jezične barijere koje mogu utjecati na njegovu vještinu pregovaranja o plaći.

Obzirom da je iznos neto plaće koji ostvaruju značajan novčani element u odlučivanju o prihvaćanju novog zaposlenja, jer je motiv stranih radnika iz dalekih zemalja da dio zarade šalju natrag u domovinu. Također socijalne naknade i naknade za nezaposlene, zdravstvene i mirovinske naknade primjeri su koji zakonski reguliraju naknade. Strani radnici, ali i zaposlenici koji traže posao ili su na prvom radnom mjestu nemaju dovoljno znanja o pravima koje imaju, o pruženim pogodnostima ali i njihovoj vrijednosti na tržištu rada. Zdravstveno osiguranje najvažnija je stavka za svakog radnika, ali je potrebno podići svijest i osigurati uvid u beneficije i razumijevanje istih kako bi radnici prepoznali pravu vrijednost beneficije na koju imaju pravo. [19]

Kako bi osigurale da zadovoljavaju potrebe svih zaposlenika, uključujući one iz različitih kulturnih i jezičnih sredina, važno je da poduzeće redovito prilagođavaju svoje politike nagrađivanja. Također, prema spornoj temi može se doći do zaključka da putem sustava nagrađivanja ne postoji značajna razlika u motivaciji stranih i domaćih radnika. Zaposlenici općenito pozitivno reagiraju na priznanja i nagrade, bez obzira na njihovo podrijetlo. Nagrade potiču osjećaj postignuća i zahvalnosti. To radnike tjera da uvedu inovacije, poboljšaju svoj učinak i ostanu odani organizaciji.

5. PROBLEMI S KOJIMA SE SUSREĆU STRANI RADNICI

Motiv dolaska stranih radnika u RH je raznolik, obuhvaća širok raspon nacionalnosti, djelatnosti i profesija. S ciljem popunjavanja radnih mjesta za koje se radnici s domaćeg tržišta nisu javili, strani radnici dolaze popuniti ih iz zemalja koje nisu članice Europske unije. Zemlje iz kojih dolaze su uglavnom Bosna i Hercegovina, Srbija, Sjeverna Makedonija i druge zemlje južne i jugoistočne Europe, Afrike i Azije. Strani radnici donose bogatstvo i raznolikost u hrvatsko društvo. Oni uvode novu tradiciju i kuhinju, nova gledišta i obogaćuju pluralno tkivo zemlje. Razmjena ideja i praksi, štoviše promiče inovativnost i kreativnost unutar radnog mjesta i društva općenito. Prisutnost stranih radnika ima dubok utjecaj na hrvatsko društvo i gospodarstvo. Društveno, doprinose raznolikosti i živosti hrvatske kulture. Ekonomski, oni potiču rast i doprinose javnoj blagajni, te pomažu zadovoljiti zahtjeve za radnom snagom.

Međutim, njihova prisutnost također zahtijeva mjere za zaštitu njihovih prava i dobiti, sredstva za razvojne napore. Štoviše, o dinamici i budućem razvoju hrvatskog tržišta rada, njihova prisutnost otvara mnoga pitanja. Prema istraživanju Čačić-Kumpes, Gregurović i Kumpes (2012.) s jedne strane su oni koji strane radnike vide kao vrijedne ljude, prepoznavajući njihov doprinos kulturnoj raznolikosti i gospodarstvu. Oni štite prava stranih radnika i zalažu se za uključivanje politike koje olakšavaju integraciju. S druge strane ima i onih koji strane radnike doživljavajući kao ekonomske konkurente ili potencijalne prijetnje kulturnom identitetu i gledaju ih sa sumnjom ili strepnjom. Oni obično podržavaju restriktivnu kontrolu ulaska i boravka stranih radnika, te strogu politiku useljavanja.[20]

Dok sindikalisti upozoravaju na slučajeve izrabljivanja stranih radnika u RH, a da se stranci boje prijavljivati nepravilnosti, pučka pravobraniteljica upozorava i na moguću rasnu diskriminaciju, a Državni inspektorat priznaje da je pod kapacitiran. Domaći sindikati stali su na stranu stranih radnika i govorili o problematici stranih radnika u našoj zemlji u pogledu izrabljivanja. Hrvatska je 2021. ukinula kvotni sustav za zapošljavanje stranaca, a nakon pandemije

korona virusa koja je u Hrvatskoj učvrstila platformski rad, zemlja se "probudila" svjesna da je sve više strane radne snage na tržištu.

Još uvijek većina radnika dolazi iz susjednih zemalja u okruženju, no veći broj stranih radnika je iz Nepala. Na trećem mjestu po broju izdanih radnih dozvola su Nepalci, za njima slijede radnici s Filipina, Bangladeša, Turske i Indije.

Sindikalisti upozoravaju da im hrvatski poslodavci uz niske plaće ne nude skoro nikakve radne uvjete, lošu zaštitu na radu i krše njihova radnička prava s kojima većinom nisu ni upoznati. Strani radnici su često zloupotreblijvani i korišteni kao jeftina radna snaga. Radili bi dva posla, gdje za drugi ne bi bili plaćeni. Neprijavljivanje radnika na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najveći je problem za stranog radnika jer ukoliko im se nešto dogodi nemaju apsolutno nikakva prava na liječenje ili naknadu za bolovanje. Problem stvara i rad na crno jer poslodavci ne žele prijaviti strane radnike, radnici rade bez dozvole za boravak i rad a ukoliko dođe do neisplate dogovorene plaće ne mogu se pozvati na pomoć jer obavljaju rad na crno koji je zakonom zabranjen.

Kada je riječ o sektoru graditeljstva u kojem je zaposlen najveći broj stranaca, problem stvaraju tvrtke koje zapošljavaju uglavnom strane radnike, koji rade do iscrpljenja za minimalnu plaću.

Među češćim kršenjima radničkih prava je zaštita na radu, strani radnici vrlo su malo upoznati s odredbama zaštite na radu i mnogi dolaze na gradilište, a da gradilišta nikad prije nisu vidjeli. Primjer takvih radnika su radnici iz Indije koji na gradilište dolaze bosu jer u zemlji iz koje dolaze to je sasvim normalno i njima pojam zaštite i sigurnosti na radu je nepoznanica.

Strani radnici unatoč svim problemima s kojima se suočavaju nerado govore o svojim problemima i ne pristaju da s time izlaze u javnost. Zbog svoje boje kože i drugačijeg izgleda često su izloženi diskriminaciji. [21]

5.1. Zaštita na radu i strani radnici u RH

Zakonom o zaštiti na radu uređuje se sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj. A osobito opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, nacionalna politika i aktivnosti, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, nadzor i prekršajna odgovornost, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu.

Kako bi se zaštita na radu provodila učinkovito potrebno je organizirano neprekidno djelovanje poslodavca, stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenika poslodavca, povjerenika radnika za zaštitu na radu, medicine rada, radnika (uključujući i sve strane radnike) i svih ostalih sudionika od kojih se očekuje kontinuirani doprinos na prevenciji te unapređivanju područja zaštite na radu.

Zakon o zaštiti na radu potrebno je primjenjivati u svim djelatnostima gdje radnik obavlja bilo kakve poslove za svog poslodavca.

Zaštita na radu, odnosno sustav pravila, mjera, postupaka, načela i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprečavanja ozljeda na radu, rizika na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih nematerijalnih i materijalnih šteta na radu i u vezi s radom odnosi se i na strane radnike. Strani radnici uz uvjete propisane posebnim zakonima moraju ispunjavati i uvjete propisane odredbama Zakona i propisa donesenih na temelju članka 54. Zakona o strancima.

Prilikom zapošljavanja stranog radnika u RH, strani radnik može raditi samo one poslove za koje je dobio radnu dozvolu i samo za onog poslodavca kod kojeg je istu dobio.

Prije sklapanja ugovora o radu sa stranim radnikom, poslodavac je dužan provjeriti ispunjava li strani radnik kriterije propisane Zakonom i pravilnicima, npr. stručnu osposobljenost za određene poslove s posebnim uvjetima rada - vozačka dozvola za upravljanje vozilima iz C kategorije motornih vozila. Za vozača motornog vozila čija je najveća dopuštena masa veća od 3.500 kg, vozačka

dozvola za upravljanje radnim strojevima koji su svrstani u G kategoriju vozila za rukovatelja radnim strojem i dr. (Slika 8.)[22]



Slika 8. Strani radnik za radnim strojem [24]

5.2. Zakonske obveze u pogledu zaštite na radu

U pogledu zaštite na radu poslodavac je dužan voditi brigu o stranim radnicima te ih upoznati sa svim pravilima, obvezama i pravima iz zaštite na radu.

Temeljem čl. 17. Zakona poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o obavještanju, osposobljavanju, organizaciji rada, sredstvima rada te prevenciji rizika.

Poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu temeljem Zakona i provedbenih propisa za sve radnike jednako, uključujući i strane radnike. [23]

Osnovne obveze poslodavca su prikazane na slici 9.



Slika 9. Osnovne obveze poslodavca u vezi sa zaštitom na radu

Poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu te se savjetovati s radnicima, odnosno njihovim predstavnicima – ovlaštenicima zaštite na radu o pitanjima zaštite na radu. Poslodavac mora osigurati da sva dokumentacija za organizaciju i provođenje zaštite na radu vezana za rizike na mjestu rada i u vezi s radom bude razumljiva i dostupna stranom radniku.

5.2.1. Izrada procjene rizika

Prema odredbi članka 18. Zakona o zaštiti na radu, poslodavac je obavezan, uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu, procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu. Osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, uređenje mjesta rada, fizikalne štetnosti, kemikalije, organizaciju procesa rada, statodinamičke i psihofiziološke napore, jednoličnost rada, rad s nametnutim ritmom, rad po učinku u određenom vremenu (normirani rad),

psihičko radno opterećenje, noćni rad i druge rizike koji su prisutni, zbog sprečavanja ili smanjenja rizika.

Procjena rizika treba biti u tiskanom i elektroničkom obliku, redovno revizirana i dostupna radniku na njegovom radnom mjestu, mora obuhvaćati sva radna mjesta i procjenjivati rizike na radnom mjestu. Za strane radnike mora biti dostupna na njima razumljivom jeziku te ih je potrebno dobro upoznati s rizicima i njihovim obvezama kako bi se rizici smanjili.

5.2.2. Osposobljavanje za rad na siguran način

Prije početka radnog odnosa poslodavac je dužan svog radnika obavijestiti o okolnostima i činjenicama koje bi potencijalno mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika u vezi s obavljanjem poslova, te ga je dužan osposobiti za rad na siguran način. Također isto tako za rad na siguran način moraju biti osposobljeni i strani radnici za poslove koje obavljaju na temelju radne dozvole koje imaju. Osposobljavanje radnika za rad na siguran način provodi se u skladu s odredbama Pravilnika o osposobljavanju za rad na siguran način i polaganju stručnog ispita. Zakon propisuje zabranu rada radnika neosposobljenom za rad na siguran način.

Strani radnici iz država članica Europskog gospodarskog prostora, koji su osposobljeni za rad na siguran način prema propisima zemlje iz koje dolaze i za to posjeduju dokaz ne moraju se ponovno osposobljavati za rad na siguran način u RH. Ali je potrebno odraditi provjeru osposobljenosti na mjestu rada u RH kroz praktičan rad.

Svi dokumenti moraju biti izdani na hrvatskom jeziku i latiničnom pismu. Ako su izdani na drugom jeziku, moraju biti prevedeni na hrvatski jezik i latinično pismo kod ovlaštenog sudskog tumača.

Radnik mora biti osposobljen za rad na siguran način u roku od 60 dana od stupanja na radno mjesto, dok za to vrijeme radi pod nadzorom osposobljenog radnika. Osposobljavanje se potvrđuje Zapisnikom o ocjeni osposobljenosti (Slika 10.).

Za strane radnike osposobljavanje za rad na siguran način mora se provesti na jeziku razumljivom stranom radniku kako bi isti dovoljno dobro shvatio potrebu za provođenjem zaštite na radu. Radnik mora raditi pod nadzorom onog radnika koji je osposobljen za rad na siguran način i s kojim može ostvariti komunikaciju na njemu razumljivom jeziku prije nego ode na osposobljavanje za rad na siguran način.[22]

..... naziv, sjedište i OIB poslodavca	
Oznaka zapisnika:	
ZAPISNIK	
o ocjeni osposobljenosti radnika za rad na siguran način	
..... ime, prezime, OIB, odnosno internacionalni identifikator za stranog radnika	
Opis poslova i aktivnosti koje će radnik obavljati te mjesto rada:	
Praćenjem sigurnog načina rada i ocjenom praktične osposobljenosti utvrđeno je:	*
Radnik prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvještava poslodavca ili njegovog ovlaštenika	
Radnik pravilno koristi radnu opremu/sredstva rada	
Radnik pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu i nakon korištenja je vraća na za to određeno mjesto	
Radnik pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na radnoj opremi/sredstvima rada	
Radnik odmah obavještava poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu	
Radnik posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca	
Radnik prije odlaska s mjesta rada ostavlja sredstva rada koja je koristio, u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada	
Radnik surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu	
Mjesto, razdoblje i način provođenja teorijskog dijela osposobljavanja radnika:	
.....	
Mjesto i razdoblje praćenja sigurnog načina rada i ocjene praktične osposobljenosti radnika:	
.....	
Potpis radnika:	
Na osnovi provedenog osposobljavanja ocjenjeno je da je radnik osposobljen za rad na siguran način za poslove i aktivnosti koje će obavljati	
1. Neposredni ovlaštenik poslodavca
(ime, prezime, OIB)	(potpis)
2. Stručnjak zaštite na radu (potvrđuje provedbu sveukupnog postupka u skladu s Pravilnikom):	
.....
(ime, prezime, OIB)	(potpis)
3. Ostale osobe uključene u osposobljavanje:	
.....
(ime, prezime, OIB)	(potpis)
4. Naziv i podaci ovlaštene osobe (za slučaj kada je u osposobljavanju sudjelovao stručnjak zaštite na radu ovlaštene osobe):	
.....	
* upisuje se: DA/NP (nije primjenjivo)	

Slika 10. Zapisnik o ocjeni osposobljenosti radnika [25]

5.2.3.Obavješćivanje i savjetovanje

Savjetovanje i obavješćivanje sa svim radnicima u njegovoj firmi dužnost je poslodavca , pa tako i sa stranim radnicima. Dokumentacija poslodavca o ispunjavanju obveza glede zaštite na radu mora biti dostupna na jeziku stranog radnika i razumljiva stranom radniku.[22]

5.2.4.Poslovi s posebnim uvjetima rada

Strani radnik može obavljati poslove s posebnim uvjetima rada ako ima radnu dozvolu. Radna dozvola za obavljanje tih poslova mora ispunjavati uvjete u smislu dobi života, potrebne stručne spreme i zdravstvenih uvjeta.

Zdravstvena sposobnost utvrđuje se liječničkim pregledom i potvrdom koja mora biti izdana u RH (Slika 11.).

Za poslove s posebnim uvjetima rada za koje je pod stručnom osposobljenošću propisana stručna sprema odgovarajuće vrste obrazovanja i stupnja (npr. diploma, školska svjedodžba i sl.), dokazivanje za strane radnike mora se provesti u skladu s posebnim propisima o priznavanju inozemnih reguliranih profesija ili kvalifikacija.

U skladu s mišljenjem Ministarstva rada i mirovinskoga sustava - za strane radnike iz Srbije, Crne Gore, Bosne i Hercegovine i Makedonije priznaju se isprave izdane u navedenim zemljama, ako je iz isprava jasno da radnici ispunjavaju potrebne uvjete stručne osposobljenosti za obavljanje određenih poslova te ako se iste priznaju kao javne isprave za obavljanje tih poslova u zemlji iz koje radnici dolaze. Navedene isprave trebaju biti ovjerene kod ovlaštenog sudskog tumača i prevedene na hrvatski jezik i latinično pismo. [23]

5.2.5.Sredstva rada i osobna zaštitna oprema

Redovitim održavanjem i ispitivanjem osobne zaštitne opreme i svih sredstava rada poslodavac mora jamčiti sigurnost. Za vrijeme korištenja sredstva rada ne smiju ugrožavati radnike. Radnike treba upoznati s pravilima zaštite na radu, tehničkim propisima i uputama proizvođača kako bi se omogućilo njihovo sigurno korištenje.

Poslodavac je obvezan osigurati da sredstva rada i osobna zaštitna oprema u uporabi budu u svakom trenutku održavani, sigurni, prilagođeni za rad i u ispravnom stanju. Da se koriste u skladu s tehničkim propisima, pravilima zaštite na radu i uputama proizvođača tako da za vrijeme rada ne ugrožavaju život radnika.

5.2.6.Upute za rad, sigurnosni znakovi i pisane obavijesti

Poslodavac je obvezan na sredstvima rada i mjestima rada trajno postaviti sigurnosne znakove na vidljivom mjestu. Ako sigurnosni znakovi nisu dovoljni za djelotvorno obavješćivanje radnika, poslodavac je obvezan postaviti pisane upute i obavijesti o načinu i uvjetima korištenja sredstava rada, bioloških štetnosti, opasnih kemikalija te izvora fizikalnih i drugih štetnosti na radu.

Upute i obavijesti na mjestima rada moraju biti na jeziku i pismu koje strani radnik razumije.

Znakovi, upute i obavijesti moraju biti jasno razumljive stranom radniku. Njih poslodavac može pojasniti dodatnim tekstom koji će biti na jeziku i pismu koji radnik razumije. (Slika 12.)[23]

Poslodavac je na mjestu rada obvezan postaviti na vidljivo mjesto:

- sigurnosne znakove
- upute i oznake za rukovanje radnom opremom
- znakove za evakuaciju i spašavanje
- upute i oznake za rad s opasnim kemikalijama, izvorima zračenja, biološkim štetnostima i drugim izvorima opasnosti i štetnosti.[23]



Slika 12. Znakovi opasnosti na jeziku razumljivom stranom radniku [23]

Poslodavac je obavezan radniku osigurati dostupnost:

- procjene rizika za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju
- upute za rad na siguran način za mjesto rada i poslove koji se na njemu obavljaju
- pisani dokaz o osposobljenosti radnika za rad na siguran način
- pisani dokaz da radnik zadovoljava uvjete za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada
- zapisnik o ispitivanju radne opreme, instalacija i radnog okoliša.[23]

5.2.7. Radni okoliš

Poslodavac je na mjestima rada obavezan ispitivati radni okoliš – fizikalne, biološke i kemijske čimbenike radnog okoliša. Ispitivanje se vrši u skladu s odredbama Pravilnika o ispitivanju radnog okoliša. U vezi s ispitivanjem radnog okoliša priznaju se isprave izdane od strane ovlaštenih osoba za zaštitu na radu u RH.[22]

6. ZAKLJUČAK

Tema ovog završnog rada daje uvid u problematiku s kojom se susreće strani državljani prilikom dolaska u Republiku Hrvatsku.

Hrvatsko se gospodarstvo nakon ulaska u Europsku uniju suočilo s ogromnim odljevom radne snage. Razlog tome su niske plaće i loši uvjeti rada. S toga je Hrvatsko gospodarstvo kojem je manjak radnika postao glavna boljka odlučilo zamijeniti domaću radnu snagu sa stranim radnicima kako bi uspješno funkcioniralo.

Hrvatska godinama privlači sve veći broj strane radne snage koja u Hrvatskoj vidi priliku za dobrim zaposlenjem, prvenstveno tijekom turističke sezone i u sektoru građevine. Što se tiče zapošljavanja Zakon o strancima propisuje neke nove promjene kao što su ukidanje godišnjih kvota za zapošljavanje stranaca i uvodi se test tržišta rada te mišljenje Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na temelju kojih se dobiva dozvola za boravak i rad.

Na tržištu vlada potpuni nered kada je riječ o stranim radnicima, problem je nespremnost države koja počevši od sigurnosti do radnih uvjeta nije spremna primiti strane radnike. Suočiti se s tom problematikom nitko od nadležnih nije spreman pa je sve prepušteno slučaju koji nažalost ne vodi dobru. Kako broj stranih radnika u hrvatskoj raste, raste i broj agencija za zapošljavanje. U Hrvatsku najviše radnika stiže iz susjedne Bosne i Hercegovine i iz Srbije, s njima poslodavci nemaju problema oko dogovora i sporazumijevanja. Problem su strani radnici iz Nepala i Filipina koji zbog jezične barijere teško mogu biti shvaćeni od strane poslodavca, ali i zbog manjka razumijevanja i oni često ne razumiju što se od njih zahtjeva, te tako dolazi do novih problema.

Poslodavac bi radnicima koji stižu u RH trebao osigurati troškove dolaska i boravka u zemlji, sezoncima bi trebale biti osigurane i povratne karte kako nakon isteka ugovora ne bi ostali u zemlji. No to nije uvijek tako jer su radnici sami pokriti troškove dolaska u našu zemlju, što jako teško mogu pokriti ukoliko ne prođu na probnom radu te tako ostanu prepušteni sami sebi. Zbog velikog broja agencija

za zapošljavanje postoji i velik broj nepravilnosti gdje iste uzimaju provizije od stranih radnika koji su neinformirani. Zbog nekontroliranja istih, agencije to uvelike koriste i profitiraju na neznanju i neinformiranosti stranih radnika. Još jedan od problema s kojima se susreću strani radnici su nepoštivanje dogovora zbog čega strani radnici ostaju bez primanja koja su dogovorili ili ona budu znatno manja od dogovorenog. Poslodavci u praksi koriste neprijavljivanje stranih radnika te tako radnici ostaju nezaštićeni, sustav s njima nije upoznat i na taj način dolazi do nove razine problema za njih.

Kako bi Hrvatska ostala i dalje privlačna stranim radnicima, potrebno je razviti novu migracijsku strategiju. Novi Zakon o strancima potrebno je pratiti i nadograđivati, stranim radnicima osigurati tečajeve hrvatskog jezika kako bi im se olakšala prilagodba u radne sredine ali i društvo u cjelini. Omogućiti im ostvarivanje prava na socijalnu i zdravstvenu zaštitu, te podići svijest o prisutnosti stranih radnika u društvu. Važno je osigurati im konkurentnije plaće i povoljnije uvjete rada naspram drugih zemalja te ih tako trajno zadržati zaposlenima.

Kako bi sve od navedenog funkcioniralo potrebno je povrh svega pojačati inspekcije rada i dodatno se posvetiti educiranju njihovih stručnjaka o ranjivosti stranih radnika.

Konkurencija koju nam nameću visoko razvijene zemlje Europske unije trebamo pratiti i stvarati konkurentnost. Hrvatska treba pratiti zahtjeve i želje stranih radnika kako bi ih privukla, jer sigurnost života koju pruža i ljepote zemlje nisu dovoljne.

Hrvatska svakako treba primati strane radnike i omogućiti im dobre uvjete, ali isto tako naći način da vrati i pridobije domaće stanovništvo tako što će ponuditi i njima razlog da ostanu.

POPIS LITERATURE

- [1] Zapošljavanje i rad stranih državljana u Republici Hrvatskoj, <https://migracije.hr/zaposljavanje-i-rad-stranih-drzavljana-u-republici-hrvatskoj/> pristupljeno: 10.07.2023
- [2] Upute o proceduri - prijava/odjava prebivališta/boravišta, odnosno promjena adrese stanovanja za strance, MUP, <https://mup.gov.hr/radne-dozvole/286764> pristupljeno: 12.07.2023
- [3] Radne dozvole, MUP, <https://mup.gov.hr/radne-dozvole/286764> pristupljeno: 19.07.2023
- [4] Zakon o strancima, <https://www.zakon.hr/z/142/Zakon-o-strancima> pristupljeno: 12.07.2023
- [5] Rad stranaca, <https://gov.hr/hr/rad-stranaca/1214> pristupljeno: 13.07.2023
- [6] Infografika – Plava karta EU-a: privlačenje talenata, <https://www.consilium.europa.eu/hr/infographics/eu-blue-card/> pristupljeno: 10.08.2023
- [7] Agencije za privremeno zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju, <https://www.psod.hr/objave/agencije-za-privremeno-zaposljavanje-i-posredovanje> pristupljeno: 15.08.2023.
- [8] Čujko, K. (2004.), Agencije za privremeno zapošljavanje, Pravnik: časopis za pravna i društvena pitanja, str. 39-54. <https://hrcak.srce.hr/file/54244> pristupljeno: 15.08.2023.
- [9] . Buklijaš, B. i Fabijanović, I. (2006.), Služba posredovanja rada, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, str. 25-40. <https://hrcak.srce.hr/file/59438> pristupljeno: 15.08.2023.
- [10] Dekra, Trendovi i izazovi na hrvatskom tržištu rada, <https://dekra-arbeit.hr/article/trendovi-i-izazovi-na-hrvatskom-trzistu-rada/> pristupljeno: 16.8.2023.
- [11] Diplomski rad, Marović Borna; Specifičnosti zapošljavanja i plaćanja stranih radnika u Hrvatskoj, pristupljeno: 16.08.2023.
- [12] Podnošenje prijave, Državni inspektorat, <https://dirh.gov.hr/podnosenje-prijava/83> pristupljeno: 12.07.2023.

- [13] Izražen rast zaposlenih i udjela stranih radnika u građevini, <https://hgk.hr/izrazen-rast-zaposlenih-i-udjela-stranih-radnika-u-građevini>
pristupljeno: 17.07.2023.
- [14] Hrvatski zavod za zapošljavanje, <https://www.hzz.hr/pretraga/?pojam=zapo%C5%A1ljavanje+stranaca>
pristupljeno: 18.07.2023.
- [15] Zeiss, T. (2010.), Get'em while they're hot: How to attract, develop, and retain peak performers in the coming labor shortage (Dobijte ih dok su vrući: Kako privući, razviti i zadržati vrhunske rezultate u nadolazećoj nestašici radne snage), Nashville: HarperCollins Leadership
<https://www.scribd.com/book/170409472/Get-em-While-They-re-Hot-How-to-Attract-Develop-and-Retain-Peak-Performers-in-the-Coming-Labor-Shortage>
- [16] Snell, A. (2006.), Researching onboarding best practice: Using research to connect onboarding processes with employee satisfaction, (Istraživanje najbolje prakse integracije: korištenje istraživanja za povezivanje procesa integracije sa zadovoljstvom zaposlenika) str. 32-35.
<https://www.scribd.com/document/475879545/snell2006>
- [17] Taba, M. I. (2018.), Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees, (Posredujući učinak radnog učinka i organizacijske predanosti u odnosu između sustava nagrađivanja i zadovoljstva poslom zaposlenika) str. 65-75.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMD-11-2016-0256/full/html>
- [18] Galetić, L. (2020.), Reward strategy and practice as a tool to retain employees: case of Croatia, (Strategija i praksa nagrađivanja kao alat za zadržavanje zaposlenika: slučaj Hrvatske) str. 3-13.
<https://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=1821-34482003003G>
- [19] Načinović Braje, I. i Kušen, V. (2016.), Uloga beneficija u poticanju angažiranosti zaposlenika, Ekonomska misao i praksa, str. 197-216.
- [20] Čačić-Kumpes, J., Gregurović, S. i Kumpes, J. (2012.), Migracija, integracija i stavovi prema imigrantima u Hrvatskoj, Revija za sociologiju, str. 305-336.
<https://doi.org/10.5613/rzs.42.3.3>

- [21] Strani radnici u Hrvatskoj: Izrabljivanje, rasizam, strah, cjelodnevni rad za minimalac, https://www.novolist.hr/novosti/hrvatska/strani-radnici-u-hrvatskoj-izrabljivanje-rasizam-strah-cjelodnevni-rad-za-minimalac/?meta_refresh=true pristupljeno: 18.08.2023.
- [22] Zaštita na radu i strani radnici u RH, <https://hrcak.srce.hr/file/335738> pristupljeno: 01.09.2023
- [23] Upute o provođenju zaštite na radu za strane radnike u republici hrvatskoj, <https://uznr.mrms.hr/> pristupljeno: 06.09.2023.
- [24] Poslodavci na mukama, moraju uvoziti radnike, a to nije jeftino, <https://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/hrvati-su-nezainteresirani-za-strukovna-zanimanja-i-tu-uskacu-strani-radnici-bitno-bi-bilo-da-trajno-onda-ostanu-tu---776715.html> pristupljeno: 06.09.2023.
- [25] Zapisnik o ocjeni osposobljenosti radnika, <https://www.zastitanaradu.hr/novi-pravilnik-o-osposobljavanju/> pristupljeno: 06.09.2023.
- [26] Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti radnika, <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/> pristupljeno: 06.09.2023.
- [27] Hrvoje Butković, Višnja Samardžija, Ivana Rukavina, Strani radnici u hrvatskoj: izazovi i mogućnosti za gospodarski i društveni razvoj, pristupljeno: 07.09.2023.

POPIS SLIKA

Slika 1. Obrazac: Prijava/odjava smještaja, boravišta, prebivališta [2]	4
Slika 2 Uvjeti za dobivanje pozitivnog mišljenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje [5].....	6
Slika 3. Uvjeti za rad bez dozvole za boravak i rad [3]	7
Slika 4. Načini pronalaska posla [1].....	10
Slika 5. Dokumentacija potrebna za prijavu na burzu rada [1].....	11
Slika 6. Zajamčena prava radnik. [4]	20
Slika 7. Državni inspektorat - područne inspekcije. [1]	21
Slika 8. Strani radnik za radnim strojem [24]	30
Slika 9. Osnovne obveze poslodavca u vezi sa zaštitom na radu	31
Slika 10. Zapisnik o ocjeni osposobljenosti radnika [25].....	34
Slika 11. Uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti radnika [26].....	36
Slika 12. Znakovi opasnosti na jeziku razumljivom stranom radniku [23]	38